

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AND THE HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION IN BASIC EDUCATION SCHOOLS UNDER KANCHANABURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

วุฒิปัทธ มัธยม¹⁾, พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์²⁾

¹⁾นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

²⁾อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Wutthipat Matthayom¹⁾, Pongsak Ruamchomrat²⁾

¹⁾Master of Education, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

²⁾Educational Administration Program, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 1,026 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษามูลค่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนบุคลากร ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=0.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรบุคคล

ABSTRACT

The research aimed to study the relationship between administrators' leadership and the human resources administration of the basic education school administrators. The research sample of 280 chairmen of committee and teachers in the subject area, selected from the population of 1,026 by simple random sampling. A constructed rating scale questionnaire with the reliability of 0.97 was used as a tool to collect data which were analyzed in terms of percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings:

1. The level of the administrators' leadership was, overall and in separate aspects, found high as written in descending order: transformational leadership was at a high level, and transactional leadership was at a moderate level.
2. The level of the human resources administration of the administrators as perceived by teachers was, overall and in separate aspects, found high as written in descending order: placement planning, recruitment, development, retention, and appraisal
3. The relationship between administrators' leadership and the human resources administration as perceived by teachers was positively high ($r=0.85$) at statistical significance of 0.01.

Keywords : transformational leadership, the human resources administration

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันสูงในแต่ละประเทศ ต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลของการเปลี่ยนแปลงนี้ได้จึงจำเป็นต้องพัฒนาประเทศเช่นเดียวกัน (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550: 1) การศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติ ให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศ ดังนั้น ในยุค

ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องจัดให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพดังนี้จากผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งสภาพปัญหาและการศึกษาในปัจจุบัน เช่น ปัญหาด้านการจัดการปัญหาด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา ปัญหาจากหลักสูตร ปัญหาจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาเหล่านี้จึงทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 21) เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐาน

ของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มุ่งองค์ความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งเหมาะสม เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเรียนรู้ในระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศโดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาค้นให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ปรับระบบการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นความถูกต้องเหมาะสม เป็นธรรม ปราศจากคอร์รัปชัน ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและ กำลังใจ สร้างภาวะจงใจ แรงบันดาลใจ และความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่ ผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้ว และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพเพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579)

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชนท้องถิ่น สถานศึกษาสามารถเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องด้วยข้อเท็จจริงที่ยอมรับกันว่าโลก

ปัจจุบันและอนาคตผู้ที่ดำรงตนอยู่ได้อย่างมั่นใจ มีความสุขและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพสามารถจะขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างไร้ขอบเขตจำกัดในสังคมโลก คือ ผู้ที่มีทักษะความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนั้น ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ จัดทำการศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและนักศึกษาจึงจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการให้มีศักยภาพบุคลากรหลักที่สำคัญ สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546: 1)

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2550: 44) นักการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองเสียใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและหมั่นเรียนรู้วิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อปรับเอามาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาที่ตนเกี่ยวข้องรับผิดชอบ (สมพงษ์ สิงห์พล, 2547: 120)

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของแบสส์และอวลิโอ (Bass and Avolio, 1994: 14) ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากนักการศึกษา นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง

ให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รอบรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่รู้ นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่ สถานศึกษา พัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจในการทำงานให้มากขึ้น ใช้เทคนิคต่าง ๆ กระตุ้น ดลใจ หรือสร้างความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อไปสู่การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่มีส่วน เกี่ยวข้องนั่นเองเช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชน ต่างก็คาดหวังว่าจะสามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเกิดการ เปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนแบบองค์รวม ทั้งทางด้าน ความรู้ ทักษะ เจตคติ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการ บริหารคนบริหารงานและบริหารองค์การให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอ ไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ และอำเภอสังขละบุรี ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัดอยู่จำนวน 81 แห่ง มีภารกิจหลักในการประสาน ส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความ พร้อมทางด้านการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ลักษณะภูมิประเทศ สาธารณูปโภคพื้นฐาน สภาพ ชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงกับสถานศึกษา วิถีชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3, 2561)

จากสภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลที่ได้ ได้กล่าวมา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญ อย่างยิ่งที่จะทำให้สถานศึกษานั้นมีคุณภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ในด้านการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความ สนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากร บุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 เพื่อที่จะทราบว่าผู้บริหารมีภาวะ ผู้นำมากน้อยเพียงใด และให้ความสำคัญต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว จะทำให้ได้ทราบข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการ วางแผนปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถ จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชนและ ท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 280 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กระบวนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,026 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเทศและต่างประเทศ

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานำมาประมวลบูรณาการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามของภาวะผู้นำและได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นำมาประมวลบูรณาการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ ความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (validity) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 49 ข้อ

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้วไปทดลองใช้พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ หาค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้านของวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาปรากฏผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการวิจัยได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสถานศึกษา โดยภาพรวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.22	0.56	มาก
2. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.30	0.54	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.38	0.59	มาก
4. ด้านการรักษารักษากบุคลากร	4.31	0.62	มาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.29	0.56	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	0.51	มาก

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า มีด้านที่ระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้น

ทางปัญญา และด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลสรุปผลการวิจัย ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการสร้างบารมี	4.36	0.59	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	0.53	มาก
3. ด้านการกระตุ้นเขาวปัญญา	4.36	0.54	มาก
4.ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.33	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.51	มาก

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการรักษารักษากบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนบุคลากร ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา	การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา					
	การวางแผน บุคลากร	การสรรหา บุคลากร	การพัฒนา บุคลากร	การดำรง รักษามูลค่า	การประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน	รวมเฉลี่ย
1. ด้านการสร้างบารมี	0.67** (0.000)	0.69** (0.000)	0.69** (0.000)	0.72** (0.000)	0.70** (0.000)	0.78** (0.000)
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.66** (0.000)	0.71** (0.000)	0.76** (0.000)	0.71** (0.000)	0.74** (0.000)	0.80** (0.000)
3. ด้านการกระตุ้นเข้า ปัญหา	0.65** (0.000)	0.69** (0.000)	0.74** (0.000)	0.69** (0.000)	0.71** (0.000)	0.78** (0.000)
4. ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	0.64** (0.000)	0.69** (0.000)	0.69** (0.000)	0.75** (0.000)	0.71** (0.000)	0.78** (0.000)
	0.71** (0.000)	0.75** (0.000)	0.78** (0.000)	0.78** (0.000)	0.77** (0.000)	0.85** (0.000)

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบโปร่งใสและสามารถ

ตรวจสอบได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งลักษณะท่าทางและคำพูด และผู้บริหารมุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีวิธีการจูงใจประกายความคิดเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นคุณค่าของหน้าที่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ

และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจและเสริมสร้างแรงหนุนทางอารมณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้เสนอแนะเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้กล้าคิดกล้าตัดสินใจและเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาเพื่อวางแผนแนวทางแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบอยู่เสมอ และผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ด้วยวิธีการใหม่ๆ

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารได้สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ และผู้บริหารให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเห็น นอกเหนือใจและใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างใกล้ชิด

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การจัดทำแผนงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน รองลงมา คือ การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน และสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ เสนอข้อมูลต่อหน่วยเหนือเพื่อเป็นการวางแผนด้านการสรรหาบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือครูอัตราจ้าง โดยดำเนินการอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน รองลงมา คือ การโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตรงตามความต้องการของผู้แสดงความประสงค์ และการโอนย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การดำเนินการตามขั้นตอนในการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีการติดตามการนำผลการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ มีการพัฒนาทีมงานโดยการนิเทศ และอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความประพฤติ

คุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมและการพัฒนา

2.4 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการดำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รองลงมา คือ การบริการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการลาป่วยและลากิจตามหลักเกณฑ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.5 การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ มีระบบการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด และติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและพิจารณาความดีความชอบในรูปแบบของคณะกรรมการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมีกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการวางแผนบุคลากร

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการวางแผนบุคลากร

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นขวัญกำลังใจกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการวางแผนบุคลากร

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการวางแผนบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการที่จะบริหารงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ในยุคของการปฏิรูปการศึกษานั้นต้องอาศัยผู้บริหาร

ที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะเป็นผู้นำในการบริหารจัดการในการทำงานมีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน เชื่อมมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะกำหนดทิศทางและจุดเน้นของสถานศึกษา พัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของครูผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพสอดคล้องกับผลวิจัยของขวัญหทัย ทองธิดาช (2551) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลวิจัยของชาญชัย ไชยคำภา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลวิจัยของไตรมิตร หงส์ทอง (2552) ได้ศึกษาการกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดทำแผนงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน และผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด

แรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารได้สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของไตรมิตร หงส์ทอง (2552) ได้ศึกษาการกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร เพชรโชติ (2554) ได้ศึกษากระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษะลาพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกรรณิกา ตงมันคง (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดทำแผนงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน และผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารได้สนับสนุน

และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันตชัย รุ่งโรจน์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่าผลการวิจัยการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ไชยคำภา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริชัย นนทะศรี (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1.1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษา

มีการส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาวิชาชีพโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานและส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นทีมแต่จากผลของการวิจัยควรมีการส่งเสริมครูในด้านการมอบหมายงานหมุนเวียนปรับเปลี่ยนกันไปเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้งานใหม่ๆ เป็นการสร้างศักยภาพเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาแนะนำเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดมักจะให้อภัยและร่วมกันแก้ปัญหาจนสำเร็จแต่เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบมากจึงทำให้ไม่มีเวลาที่จะพบปะพูดคุยกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองและรับฟังเหตุผลได้น้อยนั้นจึงควรให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาระงานที่ได้รับมอบหมายระหว่างซึ่งกันและกันในรูปแบบการเป็นที่ปรึกษาการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในฝ่ายต่าง ๆ

2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในด้านการวางแผนบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนามูลค่าบุคลากรด้านการดำรงรักษามูลค่าบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนามูลค่าบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีการวางแผนเพื่อพัฒนามูลค่าบุคลากร มีการส่งไปอบรม สัมมนาทางวิชาการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านการศึกษาต่อการพัฒนาการ เพื่อเป็นการพัฒนามูลค่าบุคลากรให้มีความรู้

ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.2 ด้านการดำรงรักษาบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ จะดูแล ช่วยเหลือ จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับภารกิจหลักให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารส่งเสริมการดำรงชีพในชีวิตประจำวันของบุคลากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรปลอดจากการเป็นหนี้ ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรอยากอยู่ทำงานร่วมกันเป็นเวลานาน ๆ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมาย

ภาระหน้าที่ให้ครูโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานที่ได้มอบหมายและไม่เปิดโอกาสให้ครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านนั้น ๆ ได้นำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทีมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีการวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ เพื่อที่ครูจะได้นำเอาความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์และยังช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของตนเองได้อีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกกรรณิกา ตงมันคง. (2556). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอนุบาลสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ขวัญหทัย ทองธิดา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชาญชัย ไชยคำภา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตร.
- ไตรมิตร หงส์ทอง. (2552). ภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สุพรรณบุรี เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค .
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สมพงษ์ สิงหะพล. (2547). **ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร**. วารสารราชพฤกษ์, 3, 120.
- สิริชัย นนทะศรี. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2550). **ผู้นำ 360 องศา**. กรุงเทพฯ: วี เจ พรินตติ้ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. กลุ่มนโยบายและแผน: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ**. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว
- อนันตชัย รุ่งโรจน์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อัมพร เพชรโชติ. (2554). **กระบวนการการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B. M., and Avolio, B. (1994). **Improving organization effectiveness through transformation leadership**. California: Sage.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3). 607-613.
- Likert, R. (1976). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.