

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ชริญญา สิทธิมงคล*¹ อัจศรา ประเสริฐสิน²

¹นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นเทรกูล

²รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์เทรกูล

คำสำคัญ

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง, การ
บริหารงานบุคคล,
ผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 2) การบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ
3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่
ครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประจำปี
การศึกษา 2565 จำนวน 330 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้วิจัยประกอบด้วย
แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์
สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก
และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the transformational leadership of school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, 2) examine the personnel management of school administrators, and 3) explore the relationship between transformational leadership and personnel management of school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. The research samples consisted of 330 teachers and educational personnel under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office derived from cluster sampling in the academic year 2022. The instrument was a five-point questionnaire. To analyze the data, the researcher conducted

the statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson product-moment correlation coefficient. The findings revealed that: 1) the transformational leadership of school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office showed a high level. 2) The personnel management of school administrators indicated a high level. and 3) The transformational leadership and personnel management of school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office had a moderate positive relationship with a statistically significant level of .01

Keywords: transformational leadership, personnel management, school administrators

ภูมิหลัง

การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคน ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความสำคัญแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล [1] ซึ่งสอดคล้องกับ [2] ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตร ต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู และ [3] ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนาแต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการยังไม่มีความพร้อม จึงต้องมีการฝึกทักษะความชำนาญ การฝึกอบรมในลักษณะการศึกษาภายในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลัง

โดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณ การวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนารองค์กรของภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างดี

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการเนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน และการบริหารงาน บุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด โดยมุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 1) การพัฒนาบุคลากร 5) การออกจากราชการ โดยศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 330 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 315 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 - เดือนมกราคม พ.ศ. 2567

ทบทวนวรรณกรรม

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รวิษฐา ภริวัชรภูวาล [4] ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ [5] ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ผู้วิจัยสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยได้กำหนดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไว้ 4 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเพื่อให้กระบวนการดำเนินงาน การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดการ พัฒนา และมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนี้ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล [6 - 11]

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ศิริรัตน์ มกรพฤษ [12] ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานในการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่าที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดจนการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเที่ยงตรงไว้

เทพรัตน์ ดาวเรือง [13] ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้ความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ

Beach [14] ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคลฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน

ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา โดยได้กำหนด ไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การออกจากราชการ [12, 15, 16]

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 330 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 315 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะการตอบแบบเลือกตอบ (Check – List) จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จำนวน 6 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 7 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 8 ข้อ และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 8 ข้อ และตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 9 ข้อ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 5 ข้อ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ การพัฒนา บุคลากร จำนวน 8 ข้อ และการออกจากราชการ จำนวน 6 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวนคน	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	15	4.50
	ครู	315	95.50
	รวม	330	100.00
เพศ	ชาย	198	60.00
	หญิง	132	40.00
	รวม	330	100.00
อายุ	น้อยกว่า 26 ปี	51	15.50
	26-30 ปี	62	18.80
	31-40 ปี	75	22.70
	41 ปีขึ้นไป	142	43.00
	รวม	330	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	154	46.70
	ปริญญาโท	172	52.10
	ปริญญาเอก	4	1.20
	รวม	330	100.00

ข้อมูลทั่วไป		จำนวนคน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	84	25.50
	5-10 ปี	84	25.50
	11 ปีขึ้นไป	162	49.10
รวม		330	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 95.50 เป็นเพศชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.24	0.46	มาก	1
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	0.47	มาก	1
3.กระตุ้นทางปัญญา	4.19	0.46	มาก	2
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.11	0.47	มาก	3
รวม	4.19	0.43	มาก	-
	4.26	0.40		

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 4.19$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($x = 4.24$, S.D.=0.46, 0.47) รองลงมาคือกระตุ้นทางปัญญา ($x = 4.19$, S.D.=0.46) ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($x = 4.11$, S.D.=0.47)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การบริหารงานบุคคล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน	4.25	0.51	มาก	4
2.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	4.32	0.72	มาก	2

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
3.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.75	มาก	3
4.ผู้บริหารสถานศึกษาพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้	4.21	0.55	มาก	5
5.ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.02	0.72	มาก	6
6.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	4.33	0.66	มาก	1
รวม	4.24	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 4.25$, $S.D.=0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($x = 4.34$, $S.D.=0.41$) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร ($x = 4.30$, $S.D.=0.45$) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($x = 4.14$, $S.D.=0.50$)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
X1	1**								
X2	.803**	1**							
X3	.741**	.825**	1**						
X4	.737**	.881**	.939**	1**					
Y1	.589**	.620**	.767**	.731**	1**				
Y2	.358**	.334**	.470**	.416**	.752**	1**			
Y3	.465**	.458**	.572**	.516**	.821**	.756**	1**		
Y4	.505**	.348**	.467**	.424**	.731**	.772**	.875**	1**	
Y5	.482**	.409**	.508**	.508**	.769**	.795**	.831**	.938**	1**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) กับการกระตุ้นทางปัญญา (X3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การออกจากราชการ (Y5) กับ การพัฒนาบุคลากร (Y4) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.938 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y2) กับการสร้างแรงบันดาลใจ(X2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.334อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญดังกล่าว มีอยู่ใน ระดับมากในตัวผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการกล่าวคือ มีผู้บริหาร อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานมีการสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้าง ค่านิยมในการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการกระตุ้นทางปัญญาส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานเห็นปัญหาขององค์กรเกิดกระบวนการคิดใช้ในการแก้ปัญหาในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนา ตนเองและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานรวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความ ยุติธรรม

จากการวิเคราะห์ความเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า การ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ และตามความต้องการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการในการบริหารคนขององค์กรกำหนด นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานทั้งในด้านปริมาณคุณภาพและระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ เพิ่มประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของหน่วยงานรวมทั้งจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรผลออก จากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ใน ภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์การทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้ที่มี ความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) กับการกระตุ้นทางปัญญา (X3) มีค่า ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การออกจากราชการ (Y5) กับการ พัฒนาบุคลากร (Y4) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.938 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ ต่ำที่สุดคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y2) กับการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.334อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) กับการกระตุ้นทางปัญญา (X3) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.939 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การออกจากราชการ (Y5) กับการพัฒนาบุคลากร (Y4) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.938 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ ต่ำที่สุดคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง(Y2) กับการสร้างแรงบันดาลใจ(X2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.334อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานในด้านต่าง ๆ ให้ความสนใจพูดคุยรับฟังปัญหาแบบตั้งใจให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรมมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานมองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายมุมมอง ไม่ยึดติดการคิดเพียงด้านเดียวมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังเพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรมีการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรมีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการวางแผนบุคลากรและมีการกำหนดระยะเวลาคุณสมบัติตำแหน่งหลักเกณฑ์ต่างๆของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านกระตุ้นความรู้สึกรวมกันของผู้ตามให้สูงขึ้นส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นด้วยความเต็มใจคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและคอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบหมายงานโดยดำเนินถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการออกรากราชการ ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546. (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 120 ตอนที่ 74ง, 7 กรกฎาคม 2546).
- [2] วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- [3] Blanks, D. E. (2002). "A model job description for the personnel administration positi North Carolina Public School systems". (Dissertation Abstracts International).
- [4] รัชฎาภิเษก ภิรมย์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 13(25), 21-32.
- [5] พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การพัฒนาสังคม, 2(1), 1-10.
- [6] Bass, B. M., & Avolio. (1994). **Improving organization effectiveness through transformational leadership.** Thousand Oaks: Sage.
- [7] Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). **The leadership challenge. How to keep getting extraordinary things done in organizations** (2nd ed.). [n.p].
- [8] เบญจภรณ์ ผินสุ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- [9] Basham, L. M. (2012). Transformational and transactional leaders in higher education. **SAM Advanced Management Journal**, 77(2), 15.
- [10] Bottomley, et al. (.2016)The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviours: The Contingent Role of Public Service Motivation.
- [11] กอบกิจ ธรรมานุชิต. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- [12] ศิริรัตน์ มกรพฤษ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยา).

- [13] เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- [14] Beach, D. S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work**. New York: Macmillan.
- [15] วรณยุพา ตันมณี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายโรงเรียนที่ วิทยานิพนธ์) .สังกัดกรุงเทพมหานคร 20 ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- [16] กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79ก: 62-63).