


การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน
บุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP THAT INFLUENCES THE
EFFICACY OF PERSONNEL ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER NONTHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2


¹สรารุติ ไทยสงค์

¹Sarawut Thaisong

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย

¹Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

¹sarawutthaisong15@gmail.com

Received: May 21, 2024; **Revised:** June 26, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเท่ากับ .694 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01. 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 2 ร้อยละ 48.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล

Abstract

This research therefore has the purposes of 1) to study the level of transformational leadership of educational institution administrators in educational institutions under the jurisdiction of the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2. 2) To study the effectiveness of personnel management of educational institutions under the jurisdiction of the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2. 3) To study the relationship between the transformational leadership of educational institution administrators and the effectiveness of personnel management of the institution. Study under the Office of the Nonthaburi Primary Educational Service Area 2 4) To study transformational leadership that affects the effectiveness of personnel management of educational institutions under the Office of the Nonthaburi Primary Educational Service Area 2. The sample group used In this research is Teachers in schools under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 , academic year 2023, totaling 306 people. The instrument used in the research was a questionnaire. It

has a reliability value of 0.907. Statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation. Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the research found that 1) transformational leadership of educational institution administrators Overall, it is at a high level. 2) The effectiveness of the personnel management of the educational institution. Under the jurisdiction of the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, the overall level is at a high level. 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and the effectiveness of personnel management of educational institutions under the Primary Educational Service Area Office. Nonthaburi District 2 has a positive relationship at a high level of .694 with statistical significance at the level of .01. 4) Transformational leadership of educational institution administrators and the effectiveness of personnel management of educational institutions under the office. Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 can predict the effectiveness of personnel management of educational institutions under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area 2 at 48.90 percent with statistical significance at the .01 level.

Keywords: transformational leadership of educational institution administrators, effectiveness of personnel management

บทนำ

สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โลกก้าวสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรมแบบก้าวกระโดด ส่งผลให้วิถีการดำรงชีวิตของคนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปด้วยโดยประเทศไทยได้มีการรับเอาเทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้หลากหลายด้านทั้งการทำงาน การดำรงชีวิตต่าง ๆ ทำให้ชีวิตมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น และด้วยนโยบายหลักของรัฐบาลที่ต้องการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ถือเป็น การปรับตัวแบบก้าวกระโดดครั้งใหญ่ที่ภาครัฐต้องการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก จากการเป็นประเทศที่ใช้แรงงานและพึ่งพาอุตสาหกรรมส่งออกเป็นหลัก ไปสู่ประเทศที่มีความโดดเด่นด้วยเศรษฐกิจที่ต่อยอดจากความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อีกทั้งประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทาง

เศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม ทำให้เกิดการแข่งขันของตลาดแรงงานที่สูงขึ้น องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร การลดขั้นตอนการทำงาน การปรับบทบาทหน้าที่ของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการปรับลดพนักงานเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานอยู่รอดและสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นได้นั้น ผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างมากในการกำหนดทิศทางขององค์กรและขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารในยุคใหม่ต้องแสวงหากลยุทธ์ต่างๆ มีวิสัยทัศน์และมีภาวะนำเพื่อกระตุ้นให้องค์กรมีการพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งการเป็นผู้นำนั้นต้องมีบุคลิกลักษณะและคุณสมบัติที่เหนือผู้อื่น เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กรมีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่นๆ ภายในองค์กรนั้นๆ มีบทบาท หน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติและมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันจนงานนั้นสำเร็จลุล่วง (ชณันภัสร์ ปิยะภัทรวิรัตน์ ,2565,น. 46)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hoy and Miskel, 2012) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อติเทพ เส็งสาย (2565) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมก็จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความศรัทธาและเชื่อถือ เชื่อมั่นในความสามารถและเป็นขวัญกำลังใจให้สมาชิกมีความสามัคคี มีความร่วมมือ เป็นแรงขับเคลื่อนนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมและบริบทของสถานศึกษาที่ตนเองบริหาร จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะต่างๆ ให้ทันต่อความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยี ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการต่างๆ การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพได้นั้น สถานศึกษาจะต้องมีทีมงานที่เข้มแข็งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากหลายฝ่าย โดยกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ก็คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา

ศักยภาพของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจะส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 มีขอบข่ายในการดูแลการจัดการศึกษาใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อยและอำเภอบางกรैंด มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 63 โรงเรียน จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2565 พบว่า ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 3 มาตรฐาน ซึ่งมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน 2) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา 3) ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตร สถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ 5) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ และ 6) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการเรียนรู้ มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับ 5 เท่ากับดีเยี่ยม โดยในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 2 ได้มีการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำกรอบยุทธศาสตร์ นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของส่วนราชการ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมกำหนดทิศทาง วางแผนการทำงานตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ สพฐ. คำนิยมองค์กร กลยุทธ์/จุดเน้น ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำปี (KPI : Key Performance Indicators) โดยนำหลักการแนวคิดของการบริหารแบบวงจรคุณภาพ PDCA หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ 4 กลยุทธ์ 16 จุดเน้น โดยใช้กระบวนการ Support มาใช้บริหารจัดการและนำสู่การปฏิบัติภายใต้ค่านิยมองค์กร “คุณภาพไม่มีเพดาน มาตรฐานต้องสูงขึ้นเสมอ” โดยประกาศเป็นนโยบายและเผยแพร่ผ่านสื่อที่หลากหลาย รวมถึงการผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (RBM : Result Based Management) ที่ครอบคลุมใน 5 เรื่อง คือ 1) การวัดผลการปฏิบัติงาน 2) การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) การควบคุมคุณภาพงาน 4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และ 5) การให้อิสระในการทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดพันธกิจในข้อที่ 6 เรื่อง พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล มีเป้าประสงค์ให้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมมีสมรรถนะ ความรู้

ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2, 2566)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,475 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คนประกอบด้วย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607- 608) การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน การเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบจำนวน ประชากรแต่ละขนาดกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert's Scale เกณฑ์การให้ คะแนนมี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ Likert's Scale เกณฑ์การให้คะแนนมี 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ โดยศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วยเพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของ สถานศึกษา โดยหาความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่วิเคราะห์ได้ แปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 306 คน ได้รับกลับคืนครบจำนวน คิดเป็น ร้อยละ 100 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา รายละเอียด ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	109	35.6
2. หญิง	197	64.40
อายุ		
1. 20 – 30 ปี	22	7.20
2. 31-40 ปี	159	52.00
3. 41 – 50 ปี	100	32.70
4. 51-60 ปี	25	8.20
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	152	49.70
2. ปริญญาโท	154	50.30
3. ปริญญาเอก	-	-
4. อื่น ๆ.....	-	-
ประสบการณ์การทำงาน		
1. 1 – 5 ปี	134	43.80
2. 6 – 10 ปี	91	29.70
3. 11 – 15 ปี	45	14.70
4. 16 ปีขึ้นไป	36	11.80

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 เป็นเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 ช่วงอายุมากที่สุดในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 ช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และช่วงอายุ 20-30 ปี

จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ระดับการศึกษามากที่สุดคือปริญญาโท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 และปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 ประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 6 – 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 ประสบการณ์ในการทำงานในช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และในการทำงานในช่วง 16 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ขนาดสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยมี 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา

2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ลำดับ
1. การสร้างบารมี	4.57	0.33	มากที่สุด	1
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.22	0.45	มาก	3
3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.23	0.45	มาก	2
4. การกระตุ้นทางปัญญา	4.21	0.36	มาก	4
โดยรวม	4.30	0.32	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.33) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.45), การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.45), การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.36)

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) ผลตอบแทนและผลประโยชน์ 5) การธำรงรักษาบุคลากร ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวม

ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.16	0.37	มาก	3
2. การสรรหาบุคลากร	4.18	0.37	มาก	2
3. การพัฒนาบุคลากร	4.24	0.39	มาก	1
4. ผลตอบแทนและผลประโยชน์	4.24	0.36	มาก	1
5. การธำรงรักษาบุคลากร	4.12	0.34	มาก	4
โดยรวม	4.19	0.37	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.39), ผลตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.36), การสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.37), การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.37), การธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.34)

อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยได้พบข้อประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย และนำเสนอดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3

ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีการนำหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามาปรับใช้ ในการบริหารของตนเอง โดยเฉพาะด้านการสร้างบารมี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ได้แก่ การ วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ผลตอบแทน และผลประโยชน์ และการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชญกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์งค์ รักษาสิน, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด (2564) ที่ได้ ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเท่ากับ .694 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะใน การแก้ไขปัญหา มีวิสัยทัศน์ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา เจตน์ จำรงค์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับ อติเทพ เส็งสาย (2565) ที่ได้ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานครปฐม

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัวแปร ตามลำดับ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง ปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจก

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชณันท์สรณ์ ปิยะภัทรวิรัตน์. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดยะลา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2564). หน่วยที่ 3 ทฤษฎีองค์การ พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพย์งค์ รักษาสิน, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา*.วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์, 4(4), 32-47.
- วิษณุกร แต่งแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อดิเทพ เสี่ยงสาย. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2012). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 8 th ed. Singapore : McGraw - Hill Inc.