ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERSONNEL MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN BANGKOK, SOUT KRUNGTHON GROUP

[1]รัตนาภรณ์ บุญพจน์, [2]นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ และ [3]วิเชียร อินทรสมพันธ์

[1]Rattanaporn Boonpoj, [2]Nidsinee Kupasert and [3]Wichian Intarasompun

[1]มหาวิทยาลัยธนบุรี, ประเทศไทย

[1]Thonburi University, Thailand

[1]rattanaporn.b@edu.bangkok.go.th

Received: June 24, 2024; **Revised**: July 29, 2024; **Accepted**: August 23, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตาราง

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี

[2] อาจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

[3] รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่, ด้านการสร้างแรงบัลดาลใจ, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดทางละเมิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ส่วนด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา, สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the level of transformational leadership of school administrators in Bangkok Metropolitan Administration, Southern Thonburi Group; 2) the level of personnel management in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Thonburi Group; 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and personnel management in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Thonburi Group. The research findings were as follows: 1) The overall level of transformational leadership of school administrators and personnel management in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Thonburi Group was high. When considering individual aspects, idealized influence had the highest mean, followed by inspirational motivation. Individual consideration and intellectual stimulation had the lowest mean. 2) The overall level of personnel management in schools under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Thonburi Group was high. When considering individual aspects, tort liability had the highest mean, followed by salary and compensation. Recruitment and appointment had the lowest mean. 3) The analysis showed that the level of transformational leadership of school administrators had a high positive correlation with personnel management in schools

under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Thonburi Group, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership, School personnel management, Schools under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Thonburi Group

บทนำ

จากที่กรุงเทพมหานครได้มีรูปแบบการบริหารราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยเป็นองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษขึ้นนั้นในการจัดการศึกษาของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้พบว่า มีทั้งสิ่งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหลายประการ โดยสิ่งที่เป็นจุดแข็งและโอกาส คือกรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษซึ่งมีอิสระสูงในการบริหาร ในขณะเดียวกันสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครก็ยังมีจุดอ่อนและอุปสรรคจากภาระงานตามนโยบายที่นอกเหนือจากงานประจำซึ่งมีมากอยู่แล้ว ทำให้งานประจำไม่บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และขาดอัตรากำลังทดแทนบุคลากรทำให้ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน กรุงเทพมหานครมีประชากรแฝงในระดับวัยเรียนจำนวนมากทำให้ไม่สามารถควบคุมการวางแผนการบริหารจัดการและการบริการได้ และนโยบายผู้บริหารนั้นมีมาก เร่งด่วน ไม่ต่อเนื่อง จึงไม่เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานขององค์กรให้รองรับต่อภารกิจต่างๆ ที่ต้องนำมาปฏิบัติเองทั้งเรื่องงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ซึ่งทำให้บุคลากรของสถานศึกษาต้องรับภาระมากขึ้นและย่อมมีผลกระทบต่อภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และหัวใจสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารที่จะทำให้องค์กรนั้นมีสภาพคล่องในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ ควบคุม วางแผนการบริหารจัดการได้ก็คือ การบริหารงานบุคคล พยอม วงศ์สารศรี (2542) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจพัฒนาและธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิต ที่ดี ในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งในปัจจุบันสภาพปัญหาและอุปสรรคทางด้านการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานครยังขาดระบบหรือมาตรการที่จะจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของ

ประชาชนในเมืองหลวงที่มี ความต้องการที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในขณะเดียวกันกรุงเทพมหานครยังขาดแผนกำลังคนระยะยาว รวมทั้งปัญหาจำนวนคนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและค่าใช้จ่ายที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ ขาดการใช้องค์ความรู้หรือรูปแบบการพัฒนาสมัยใหม่ที่ไม่ใช่การพัฒนาแบบเดิมด้วยวิธีอบรม สัมมนา ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังไม่ส่งเสริมและดึงดูดหรือสนับสนุนให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2561-2564) ฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่สมบูรณ์หรือเป็นปัจจุบันไม่สามารถที่จะให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือบริหารด้านการบริหารงานบุคคลได้รวมถึงยังไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่แสวงหาข้อมูล ข่าวสารใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ และบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องการเรียนการสอน การเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างมากที่จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังที่ Bass and Avolio (1994) ได้แบ่งไว้เป็น 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบัลดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพราะการที่จะเป็นผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์นั้น จะต้องเจอกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี องค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้บริหารยุคคลใหม่ จะต้องเป็นผู้ที่วิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสื่อสาร บริหารให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจในเจตนารมณ์ของการบริหารจัดการ เพราะการบริหารจัดการให้บุคลากรเข้าใจนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสืบเนื่องไปสู่งานต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะสำคัญในการกำหนดนโยบาย เป้ายหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีให้เหมาะสมดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ขอบเขตการดำเนินงานไว้ 7 ด้าน คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านหลักการโอนย้ายข้าราชการครู ด้านการดำเนินการทางวินัย ด้านความรับผิดทางละเมิด การลาออกจากราชการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและแนวทางปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งมีผู้ทำการวิจัยไว้หลายฉบับ เช่น นฤมล โพธิ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

เขต 2 ผลวิจัยโดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ ศรีรุ้ง ศรีสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผลวิจัยโดยภาพรวมรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลแต่ละสถานศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีการบริหารที่ดีขึ้นเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะได้ทราบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลนั้น จะนำพาและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และเพื่อได้นำความรู้จากการทำงานวิจัยมาปรับใช้ในองค์กรแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนากำลังคนที่จะเป็นผู้นำให้มีศักยภาพและสามารถนำทีมประสิทธิภาพให้ประสบความสำเร็จ สร้างความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนาดึงศักยภาพออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 70 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ครู จำนวน 2,989 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 70 โรงเรียน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยยึดแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบัลดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อาศัยแนวคิด จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครได้ให้ขอบเขตการดำเนินงานไว้ 7 ด้าน คือ 1. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง 2. ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ 3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 4. ด้านหลักการโอนย้ายข้าราชการครู 5. ด้านการดำเนินการทางวินัย 6. ด้านความรับผิดทางละเมิด 7. การลาออกจากราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถามเพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage = %) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และ การหาค่าความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์หาว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.36	0.67	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบัลดาลใจ	4.35	0.68	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.27	0.74	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.27	0.74	มาก	3
ภาพรวม	**4.31**	**0.71**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31,S.D.= 0.71)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.36,S.D.=0.67) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบัลดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.35,S.D.= 0.68) ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.27,S.D.= 0.74)

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวม

	ด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.18	0.91	มาก	7
2.	ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ	4.24	0.81	มาก	5
3.	ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.29	0.73	มาก	2
4.	ด้านหลักการโอน ย้ายข้าราชการครู	4.22	0.79	มาก	6
5.	ด้านการดำเนินการทางวินัย	4.27	0.73	มาก	3
6.	ด้านความรับผิดทางละเมิด	4.33	0.68	มาก	1
7.	ด้านการลาออกจากราชการ	4.25	0.77	มาก	4
	ภาพรวม	**4.26**	**0.77**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.26 ,S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดทางละเมิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.33 ,S.D.= 0.68) รองลงมาได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 4.29 ,S.D. = 0.73) ส่วนด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.18 ,S.D. = 0.91)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

	การบริหารงานบุคคล							
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ด้านการบรรจุแต่งตั้ง (Y_1)	ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ(Y_2)	ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน(Y_3)	ด้านหลักการโอน ย้ายข้าราชการครู(Y_4)	ด้านการดำเนินการทางวินัย(Y_5)	ด้านความรับผิดทางละเมิด(Y_6)	การลาออกจากราชการ (Y_7)	**การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวม** (Y_{tt})
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(X_1)	.504**	.497**	.586**	.462**	.560**	.600**	.533**	.627**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(X_2)	.527**	.496**	.589**	.483**	.578**	.631**	.523**	.642**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_3)	.557**	.522**	.590**	.501**	.555**	.607**	.515**	.647**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(X_4)	.522**	.521**	.588**	.507**	.533**	.585**	.541**	.639**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม(X_{tt})	.560**	.541**	.624**	.519**	.589**	.642**	.560**	.678**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา(X) กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา(Y) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.678 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (r= 0.647) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (r= 0.642) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(r= 0.639) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (r= 0.627)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบัลดาลใจ ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ขาดการกระตุ้นความกระตือรือร้น ความพยายามของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการคิดสิ่งใหม่ๆและ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษานั้นอาจยังเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำและให้การเอาใจใส่โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ความแตกต่างด้านทักษะ ความรู้ความชำนาญของบุคลากร อย่างไม่ทั่วถึงและครอบคลุม ผู้บริหารสถานศึกษานั้นอาจยังมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีไม่มากนักในการมอบหมายงานเพื่อให้ตรงกับความสนใจ ความสามารถและความถนัดของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องงานวิจัยของ ศรีรุ้ง ศรีสุวรรณ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงงานวิจัยของอรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ด้านความรับผิดทางละเมิด รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ส่วนด้านด้านการบรรจุและแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้มีกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นระบบที่เริ่มตั้งแต่กระบวนการ การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบเทนอย่างเป็นธรรม มีการอำนวยความสะดวกบุคคลากรในด้านของการโอนย้ายการบำรุงรักษา มีการให้ความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัยและความรับผิดทางละเมิด การออกจากราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีวรรณ์ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบัลดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้ ผู้บริหารได้ฝึกปฏิบัติงานจนเกิดประสบการณ์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารองค์กรให้ก้าวทันต่อโลกปัจจุบัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีจริยธรรมไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน สร้างความเชื่อมั่นทำให้ผู้ร่วมงานให้เกียรติเกิดความยกย่องและมีความภาคภูมิใจเชื่อถือได้ เพื่อให้

สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารงานบุคคลที่ดีนั้นถือเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องพัฒนาเพื่อให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงานไปถึงเป้าหมายของสถานศึกษาได้ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันในองค์กรที่ดี และการบริหารงานบุคคลสำคัญต่อสถานศึกษาที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้สถานศึกษานั้นสามารถดำเนินงานในเป้าหมายที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล โพธิ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรุ้ง ศรีสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิง บวกในระดับสูง 0.772

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการสังเคราะห์จากงานวิจัย ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัยปรากฏเป็น PLPDMC MODEL สามารถสรุปได้ดังนี้ P=Planning ผู้บริหารที่มีความสามารถในการวางแผนและบริการจัดการทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ L=Learning Culture สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในองค์กร P=Personal selection and development เลือกและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ D=Direction ผู้บริหารที่สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร M=Motivation ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจโดยกระตุ้นและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องให้มีความกระตือรือร้นและร่วมมือกันเพื่อการศึกษา C=Communication มีทักษะในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

นฤมล โพธิ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต2.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). *การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พะยอม วงศ์ศรีวารี. (2542). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศรีรุ้ง ศรีสุวรรณ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ,* พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง : พี.เอส.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร. *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและ บุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554.*

สีวรรณ์ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.