



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
The Transformational Leadership of Administrator and
Personnel Administration in School under Suphanburi Primary
Educational Service Area Office 1

¹ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ Srirung Srisuwan

²วรกาญจน์ สุขสดเขียว Worakarn Suksodkiaw

¹²คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹²Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: myrung20@gmail.com

Received May 17, 2023; Revised November 21, 2023; Accepted: December 5, 2023



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 103 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้ปฏิบัติงานที่ฝ่ายบริหารบุคคล 1 คน รวมทั้งสิ้น 206 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารตามแนวคิดของแนวคิดของคุชส์และโพสเนอร์ และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเอ็ดวิน บี ฟลิปโป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = , S.D.=0.22$) 2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = , S.D.=0.24$) 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_y = 0.772$)

คำสำคัญ: บริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The research objectives were to determine: 1) the transformational leadership of school administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 2) the personnel administration in school under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 and 3) the relationship between transformational leadership of school administrators and personnel administration in school under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample was 103 schools under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1. The two respondents from each school consisted of a school director or acting school director and a teacher in personnel administration department, with the total of 206. The research instrument was a questionnaire regarding transformational leadership of school administrators, based on the concept of Kouzes and Posner and the personnel administration in school, based on the concept of Flippo. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that 1. The transformational leadership of school administrators under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 as a whole was at highest level ($X = ,S.D.=0.22$) 2. The personnel administration in school under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 as a whole was at highest level ($X = ,S.D.=0.24$). 3. The transformational leadership of school administrators and personnel administration in school under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 were at high level correlation ($r_y = 0.772$), with significantly at .01.

Keywords: Personnel administration; Administrator; Transformational leadership

บทนำ

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน เหนือกว่าที่ผ่านมามากต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริงและจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยในบริบทของประเทศไทย เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลัง เผชิญอยู่ หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมการศึกษานั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย โดยนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลนั้นจัดให้มีการเรียนฟรี 15 ปี เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญา ที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะ ในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2560) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและ



กลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคการปฏิรูปการศึกษา ที่สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาได้ (JAMES WEBER, 1987) ในส่วนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิด ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นาวี, 2557)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังมีการประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และกระทรวงศึกษาธิการมีการประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้ดำเนินการสังเคราะห์และสรุปผลการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยจากการศึกษาการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 135 แห่ง ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มีผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับคุณภาพยอดเยี่ยมเพียง 25 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.52 เท่านั้น ซึ่งมีค่าร้อยละน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับระดับคุณภาพอื่นๆ ในมาตรฐานเดียวกัน โดยเมื่อพิจารณาจุดที่ควรพัฒนาในด้านนี้ พบว่าได้แก่ 1) การดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย 2) พัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และ 3) การมีระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา เช่นเดียวกันกับมาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีจุดที่ควรพัฒนา ได้แก่ 1) ควรมีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน และ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ายังมีสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพในระดับคุณภาพยอดเยี่ยมในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจำนวนน้อยมาก จึงควรมีแนวทางในการ

พัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ ข้างต้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2563)

นอกจากนี้ จากการศึกษารายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563 ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่ายังมี ปัญหาและอุปสรรคที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา คือ การพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรให้มีความ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สภาพการณ์แข่งขันที่ไร้พรมแดน สภาพะวิฤตเศรษฐกิจที่จำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กร ได้ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดผลสูงสุด ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าบริหารขาดทักษะการสร้างบรรยากาศ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องจากการ สรรหาและการบรรจุครูไม่ทันกับความต้องการของโรงเรียน และไม่ตรงวิชาเอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา รวมทั้งในการพัฒนาองค์กรในด้านการศึกษาต้องมีการ พัฒนาทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา องค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในปัจจุบันด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ใน การอบรมพัฒนาที่ขาดการบูรณาการด้านเนื้อหา มีความซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครู เมื่อครูได้รับการพัฒนาแล้วขาดการเผยแพร่ความรู้ในโรงเรียน ไม่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดให้ เกิดประโยชน์ได้ นอกจากนี้โครงการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู และไม่สามารถเข้ารับการ พัฒนาได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง อาจเนื่องมาจากมีข้อกำหนดไม่ให้ครูอบรมในวันเวลาราชการ ครูไม่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งการเลื่อนขั้นวิทยฐานะของครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ แน่นนอน มีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์การประเมินบ่อยครั้ง ทำให้ครูหมดพลัง และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1, 2563)

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นสถานศึกษาซึ่ง เป็นองค์กรที่สำคัญองค์กรหนึ่ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาที่ดี ถือว่าเป็นอีกวิธีการหนึ่งของการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ สถานศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และส่งผลให้สถานศึกษามีการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study design) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 135 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random Sampling) จำแนกตามอำเภอ ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารบุคคล 1 คน จากจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 206 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{tot}) ตามแนวคิดของของ คูซส์และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner) 1) เป็นต้นแบบนำทาง (X_1) 2) สร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (X_2) 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการ (X_3) 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X_4) และ 5) การสร้างขวัญและกำลังใจ (X_5)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวคิดของรวม 1) การสรรหาบุคลากร (Y_1) 2) การพัฒนาบุคลากร (Y_2) 3) การให้ค่าตอบแทน (Y_3) 4) การรวมพลังของบุคลากร (Y_4) 5) การธำรงรักษา (Y_5) และ 6) การให้พ้นจากงาน (Y_6)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัย นำเสนอพร้อมขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติโครงร่างการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสร้างเครื่องมือ ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตลอดจนแปลผลการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอร่างรายงานผลการวิจัย ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ปรับปรุงและจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอต่อภาควิชาเพื่อทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในการทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ และส่งคืนทางไปรษณีย์สำหรับสถานศึกษาที่ไม่สะดวกในการเดินทาง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = S.D = 0.22$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม และด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่ามัธยเทศคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (X_{tot})

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การเป็นต้นแบบนำทาง (X_1)	4.62	0.25	มากที่สุด
2	การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (X_2)	4.51	0.38	มากที่สุด
3	ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ (X_3)	4.50	0.33	มากที่สุด
4	การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X_4)	4.52	0.35	มากที่สุด
5	การสร้างขวัญกำลังใจ (X_5)	4.43	0.38	มาก



รวม (X_{tot})	4.52	0.22	มากที่สุด
-------------------	------	------	-----------

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = S.D=0.24$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการรวมพลังของบุคลากร ด้านการดำรงรักษา และด้านการออกจากงาน และอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 (Y_{tot})

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การสรรหาบุคลากร (Y_1)	4.44	0.36	มาก
2	การพัฒนาบุคลากร (Y_2)	4.43	0.41	มาก
3	การให้ค่าตอบแทน (Y_3)	4.47	0.38	มาก
4	การรวมพลังของบุคลากร (Y_4)	4.82	0.23	มากที่สุด
5	การดำรงรักษา (Y_5)	4.55	0.33	มากที่สุด
6	การออกจากงาน (Y_6)	4.52	0.34	มากที่สุด
รวม (Y_{tot})		4.54	0.24	มากที่สุด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	การสรรหาบุคลากร (Y_1)	การพัฒนาบุคลากร (Y_2)	การให้ค่าตอบแทน (Y_3)	การรวมพลังของบุคลากร (Y_4)	การดำรงรักษา (Y_5)	การออกจากงาน (Y_6)	ภาพรวม (Y_{tot})
การเป็นต้นแบบนำทาง (X_1)	.343**	.283**	.251**	.648**	.389**	.384**	.435**

การสร้างแรงบันดาลใจ ต่อวิสัยทัศน์ร่วม (X_2)	.375**	.409**	.348**	.289**	.436**	.365**	.535**
ความกล้าท้าทายต่อ กระบวนการ (X_3)	.201**	.226**	.155*	.249**	.148*	.306**	.301**
การเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X_4)	.552**	.537**	.301**	.238**	.454**	.338**	.593**
การสร้างขวัญกำลังใจ (X_5)	.565**	.138**	.459**	.194**	.414**	.399**	.667**
ภาพรวม (X_{tot})	.621**	.650**	.465**	.339**	.555**	.535**	.772**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการในการจัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานรดา พรธวัชชัย ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา” ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการอุทิศตนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรอบน้อม ด้านความอารีและด้านความใจกว้าง (ปานรดา พรธวัชชัย, 2558)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการในการสรรหาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มี ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งองค์กรมีการกำหนดลักษณะงาน การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร มี



การประกาศรับสมัคร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถตามต้องการเข้ามาทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริพร จิตรกิตติโชติ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การออกจากราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (สุริพร จิตรกิตติโชติ, 2562)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในตำแหน่งงานต่าง ๆ ซึ่งองค์กรที่มีการกำหนดลักษณะงาน การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับองค์กร ผนวกกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมก่อนเข้าสู่การดำรงตำแหน่งนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะได้มาซึ่งผู้ที่มีความพร้อมต่อมาตรฐานตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์งค์ รักษาสิน ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (ทิพย์งค์ รักษาสิน, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานและอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นต้นแบบนำทาง การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ดังนี้ การสร้างขวัญกำลังใจ

2. จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานและอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรวมพลังของบุคลากร การดำรงรักษา การออกจากงาน และอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานและอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้ค่าตอบแทน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร

3. เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการรวมพลังของบุคลากร มีความสัมพันธ์คล้อยตามกันมากที่สุด



ภาพประกอบ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และมีลักษณะคล้ายตามกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ค่าเฉลี่ยในลำดับน้อยที่สุด เพื่อให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารจัดการโดยยึดหลักการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ มีการยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน และมีเป้าหมายในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรร่วมกัน นอกจากนี้การสร้างขวัญกำลังใจโดยผู้บริหาร เช่น การให้รางวัล การให้คำชมเชย การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ยังสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานซึ่งก็คือบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดผล

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ยในลำดับน้อยที่สุด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากบุคลากรถือเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ นั้นส่วนหนึ่งย่อมมาจากตัวของบุคลากร โดยการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลากหลายวิธีด้วยกัน เช่น การอบรม การสัมมนา การประชุม การเข้าชมนิทรรศการวิชาการ และการร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ นั้นจะทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ อันจะส่งผลดีแก่องค์กรในด้านต่าง ๆ และสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ในที่สุด นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังถือเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งในด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการ

ปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อนำมาบูรณาการกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และพื้นที่อื่น

เอกสารอ้างอิง

- ทิพย์งค์ รักษาสิน. (2564). จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 4(4), หน้า 32.
- ปานรดา พรธวัชชัย. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตทวีวัฒนา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 5(2), หน้า 49.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- สุริพร จิตรกิตติโชติ. (2562). จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), หน้า 527.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2563). *การสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563*. สุพรรณบุรี: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). “แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579”. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2563). “สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2562.”. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรีจำกัด.
- James Weber. (1987). “Instruction Leadership: A Composite Working Model. *The Best of ERIC* 42-43.
- Robert V. Krejcie & Eayrle W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610

