

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

The Relationship Between Transformational Leadership and Personnel management of School Administrators Under the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2

¹จุฑามาศ เหล็กเพชร Jutamas Lakpech

²ชนัฐ พรหมศรี Chanat Promsri

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: jutamas.lak083@hu.ac.th

Received February 19, 2025; Revised February 24, 2025; Accepted: May 18, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประจำปี 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็น



ปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .773

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This study aimed to 1) Study the level of transformational leadership of School administrators. 2) Study the level of personnel management of Schools under the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2. 3) Study the relationship between transformational leadership and personnel management of School Administrators under the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2. The sample consisted of 92 school administrators from the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2 for the academic year 2024. The sample size was determined using G* Power Analysis, and participants were selected through simple random sampling without replacement. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher. The statistical methods employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that: 1. The overall and individual transformational leadership of school administrators were at a high level in the order of inspirational motivation, idealized influence, individualized consideration, and intellectual stimulation, respectively. 2. The overall and individual of personnel management were at a high level in the order of recruitment and appointment, retirement and resignation, discipline and disciplinary maintenance, workforce planning and position allocation, and efficiency enhancement in public service, respectively. 3. The correlation analysis indicated a strong positive relationship between transformational leadership and personnel management, with a statistically significant correlation at the .01 level ($r = .773$).

Keywords: Personnel Management; Personnel Administration; Transformational Leadership

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อันเกิดมาจากการพัฒนาของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้ประเทศต่างๆ มีการพึ่งพากันและมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ต้องปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถยืนหยัดอยู่ในสังคม ได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นประชากรจึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว โดยการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ในอนาคต การจัดการศึกษาของไทยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทย ที่เป็นกรอบหลักในการทำการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน ตามมาตรา 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพ ล้วนแต่เกิดจากภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กร โดยภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานแล้วภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากผู้นำ มีความสำคัญจึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเกิดขึ้นสำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่าผู้บริหาร หรือผู้นำที่มีภาวะ



ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงถึงการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสร้างบารมีในองค์กร ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กร มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือวิธีการบริหารจัดการ แต่ในการบริหารจัดการนั้นตัวบุคคลเป็นผู้กำหนดผลสำเร็จ บุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคคลนั้นมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ความรู้สึกมีความต้องการและพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด (มัทธนา ชุมปัญญา, 2563) โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของเบส และอโวลิโอ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1990)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 125 แห่ง รับผิดชอบนักเรียนจำนวน 23,066 คน โดยแบ่งเป็นระดับชั้นอนุบาล จำนวน 4,753 คน ระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 17,044 คน และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,269 คน มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 1,410 คน จากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่าโดยภาพรวมระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา ยังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนในหลายพื้นที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมาก ปัญหาดังกล่าวเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การจัดสรรอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการจริงของสถานศึกษา ระเบียบข้อบังคับที่ซับซ้อน และขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ บุคลากรยังขาดประสบการณ์เนื่องจากบางคนเพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือย้ายมาจากหน่วยงานอื่น ทำให้การบริการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร อาจไม่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในกลุ่มบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มที่ และรวมไปถึงกลุ่มบริหารงานบุคคล มีปริมาณงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2566) ซึ่งภายใต้สภาพปัญหาเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การบริหารสถานศึกษา ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างหลักประกันและความ

เชื่อมั่นแก่ชุมชนสังคมผู้ปกครอง และช่วยในการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกส่งบุตรหลานของตนเองเข้ามาศึกษาในสถานศึกษา

โดยบริบททั่วไปนับได้ว่า งานบริหารบุคคลถือเป็นหัวใจของการบริหารบรรดาทรัพยากรบริหาร 4 อย่างที่เรียกว่า หลัก 4M เป็นแนวคิดสำคัญ ในการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมองค์ประกอบหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ประกอบด้วย Man (คน) ซึ่งเน้นการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน, Money (เงิน) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ, Material (วัสดุอุปกรณ์) ซึ่งมุ่งเน้นการจัดหาเครื่องมือและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ Management (การจัดการ) ที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร (สมชาย กิจยรรยง, 2564) และการบริหารงานบุคคลเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของโรงเรียนในการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ซึ่งการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (สุธิณี ฤกษ์ขำ, 2565) และเห็นได้จากงานวิจัยของนฤมล โพธิ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นฤมล โพธิ, 2564) และงานวิจัยของศุภวรรณ รูปงาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ศุภวรรณ รูปงาม, 2563)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ได้จากงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Bass & Avolio, 1990) และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

2. **ประชากรและกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 125 โรงเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G* Power Analysis (Faul et al., 2007) โดย Test family เลือก Exact, Statistical test เลือก Correlation: Bivariate normal model เลือก Type of power analysis เป็น Compute implied α & power-given β/α ratio, sample size, and effect size กำหนด Tail(s) เป็น One, Correlation ρ $H_1 = 0.3$, ค่า β/α ratio = 1, total sample size = 92 และกำหนดค่า p สำหรับสมมติฐานหลัก (H_0) = 0 (Cohen, 1988) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ได้ตัวอย่างจำนวน 92 คน แล้วจึงสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา 2) ขนาดของสถานศึกษา และ 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert (1932) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert จำนวน 33 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.943

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป



6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 92 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน

n = 92

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 รายด้าน		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.26	0.27	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	0.31	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.20	0.24	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.29	มาก
รวม		4.24	0.22	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.31) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.27) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.29) และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.24) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน

n = 92

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความคิดเห็น		
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รายด้าน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.31	0.26	มาก
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.40	0.24	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.30	0.28	มาก
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.35	0.31	มาก
5	ด้านการออกจากราชการ	4.38	0.36	มาก
รวม		4.35	0.24	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.24) ด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.36) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.31) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.26) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา		การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา					
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y	(Y)
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	X ₁	.676**	.552**	.500**	.441**	.466**	.615**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	X ₂	.476**	.485**	.292**	.405**	.174	.418**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	X ₃	.691**	.685**	.577**	.545**	.511**	.702**
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	X ₄	.574**	.489**	.626**	.637**	.606**	.699**
รวม	(X)	.703**	.632**	.648**	.553**	.773**	.768**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{X,Y}=.773$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{X_3,Y}=.702$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{X_4,Y}=.699$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{X_1,Y}=.615$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{X_2,Y}=.418$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหาร โดยมีเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน พร้อมใช้กลยุทธ์บริหารที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลและการสื่อสารให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล โพธิ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นฤมล โพธิ, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอวชชนนท์ อิมเพ็ง ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ (อวชชนนท์ อิมเพ็ง, 2566)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัย และการรักษาวินัย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจของสถานศึกษา อีกทั้งการดำเนินงานด้านการออกจากราชการ รวมถึงวินัยและการรักษาวินัย อาจได้รับความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงขององค์กรและการรักษามาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ขณะเดียวกัน การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้รับการดำเนินการในระดับรองลงมา เนื่องจากอาจมีปัจจัยด้านนโยบาย งบประมาณ หรือข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการในส่วนนี้ อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินโดยรวมที่อยู่ในระดับมากสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขอบข่ายและภารกิจในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ



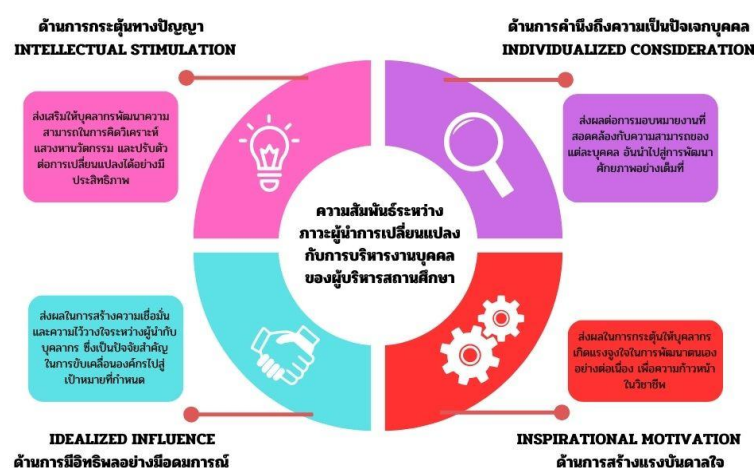
5) การออกจากราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ สีดา ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผนอัตรากำลัง (วิไลลักษณ์ สีดา, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของเก็จกนก พลวงศ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ (เก็จกนก พลวงศ์, 2564)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามระดับความสัมพันธ์ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีการกำหนดลักษณะงานวางแผนอัตรากำลัง และบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นต้นแบบที่ดีให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าวให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจผ่านการให้รางวัลคำชมเชย และการยกย่องเชิดชูเกียรติ

สิ่งสำคัญคือผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล โพธิ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นฤมล โพธิ, 2564)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา



บทสรุป

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อยู่ในระดับมาก และระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านเหล่านี้มาปรับใช้ในการบริหารงานโรงเรียนและควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีการกระตุ้นทางปัญญาและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรมีการเปรียบเทียบผลกระทบของการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารกับปัจจัยด้านการบริหารบุคคลอื่นๆ เช่น สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หรือความมั่นคงของตำแหน่งงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงาน หรือการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด
3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลและหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานบุคคล.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- เก็จกนก พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล โพธิ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมชาย กิจยรรยง. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2566). รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2566. สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและพัฒนา.



- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2565). *การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อวชันนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Transformational leadership: Four components of leadership. *Journal of Organizational Behavior*, (12)(3): 120-123.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Nj: Lawrence Erlbaum Associates.
- Faul, F., et al. (2007). G Power Analysis: A flexible statistical tool for social and behavioral research. *Behavior Research Methods*, (39)(2): 175-191.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140: 1-55.

