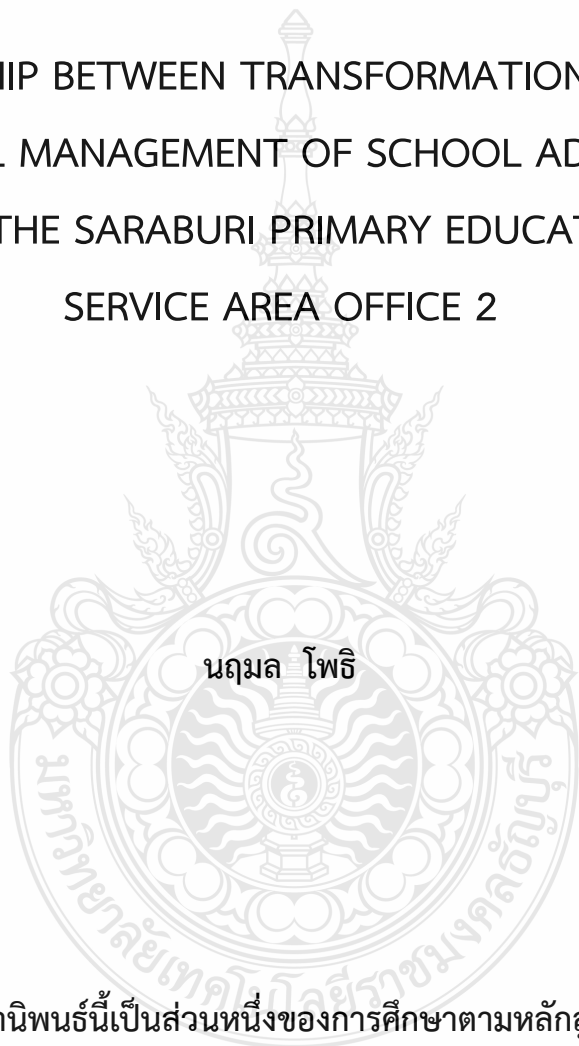


ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
AND PERSONNEL MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2



นฤมล โปธิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร
งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2



นฤมล โพธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
สระบุรี เขต 2

The Relationship between Transformational Leadership and
Personnel Management of School Administrators under
the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวณฤมล โพธิ์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

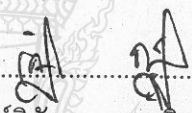
อาจารย์ที่ปรึกษา


รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.


ปีการศึกษา


2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ลลินฐฎา กุญชรินทร์, Ph.D.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรณิภา ฤ สุนทร, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...28... เดือน..พฤษภาคม.. พ.ศ.2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวนฤมล โปธิ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้วิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	The Relationship between Transformational Leadership and Personnel Management of School Administrators under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2
Name – Surname	Miss Nareumol Pote
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the transformational leadership of school administrators under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) examine the personnel management of school administrators, and 3) explore the relationship between transformational leadership and personnel management of school administrators under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2.

The research samples consisted of 291 teachers under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 derived from cluster sampling in the academic year 2021. The instrument was a five-point questionnaire. To analyze the data, the researcher conducted the statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) the transformational leadership of school administrators under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 showed a high level. 2) The personnel management of school administrators indicated a high level. 3) The transformational leadership and personnel management of school administrators under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 had a high positive relationship with a statistically significant level of .01.

Keywords: transformational leadership, personnel management, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.ลินฐฎา กุญชรินทร์ ประธาน กรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า มาร่วมพิจารณาการสอบในครั้งนี้ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงให้ วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิม ดร.อริคุณ สีนธนาปัญญา และ ดร.กัญญ์ชิสมา ทูมมาพันธ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการ ศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำ สิ่งดีๆ แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีบูชาพระคุณแต่ บิดา มารดา และ ครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน และญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

นฤมล โพธิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	21
2.2 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	40
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.....	62
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	78
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	85
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.....	87
4.4 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.....	93
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2.....	99
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	102
5.2 การอภิปรายผล.....	105
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก.....	132
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	134
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	135
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	140
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	142
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	155
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	165
ประวัติผู้เขียน.....	174

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	30
ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคล.....	51
ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.....	67
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	79
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน.....	86
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.....	87
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	88
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ.....	89
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา.....	90
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	92
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.....	93
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง.....	94

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง.....	95
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	96
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร.....	97
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 การออกจากราชการ.....	98
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2.....	100

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 16
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประชาคมโลกอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่เป็นกรอบหลักในการทำการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน ตามมาตรา 39 ที่ระบุว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562, น.19) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994)

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการ

ศึกษาให้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการใน ภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่การบริหาร งานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคน ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมี ความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหา ต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการ สรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้ บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.6) ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาดา สารัมย์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหาร สถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุ แต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติ หน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้าง ขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือ พัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลูกฝังแนวคิด เจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู และ Blanks (2002) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชน ในมลรัฐแคลิฟอร์เนียเหนือ สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล่าช้ากว่าการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคล จะมีความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการยังไม่มีความพร้อม จึงต้องมีการฝึกทักษะความชำนาญ การฝึกอบรม

ในลักษณะการศึกษาภายในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็น ลำดับก่อนหลัง โดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณ การวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนางานของภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาภาคบังคับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามภารกิจ คือ จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์สู่สังคม อนาคตที่ยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เช่น ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล และพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับปัญหาความต้องการจำเป็นและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประจำปี 2564 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2563, น.24-25) แต่จากการวิเคราะห์สถานการณ์ของเขตพื้นที่การศึกษา จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนของบุคลากรหรือสมาชิกในหน่วยงาน ส่วนใหญ่มีปัญหาที่พบ ได้แก่ บุคลากรบางส่วนในสถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าร้อยละ 50 ในสาขาวิชาหลักได้ เนื่องจากสถานศึกษาขาดแคลนครูวิชาเอกในสาขาวิชาหลัก สถานศึกษาจำนวนหนึ่งมีจำนวนครูไม่ครบตามเกณฑ์ และขาดแคลนครูในสาขาวิชาหลัก ครูบางส่วนยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ในขณะที่เดียวกันครูบางส่วนสอนไม่เต็มเวลา และครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานเพิ่มขึ้น (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ. 2562-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2563, น.28) (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2563, น.32)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การออกจากราชการ โดยศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994); Kouzes and Posner (1995); Shin, Shung Jae and Zhou, Jing (2003) (อ้างถึงใน ชำนาญ คำปัญญาสินไทย์, 2559, น.39); Basham (2012); Bottomley, et al. (2016); เเบญจภรณ์ ผินสู (2558); กอบกิจ ธรรมานุชิต (2558); กันตพิชญ์ สีตนไชย (2558); ชำนาญ คำปัญญาสินไทย์ (2559); สิริชัย นนทาศรี (2559) และ พัชรินทร์ สงครามศรี (2561) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- (1.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- (1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- (1.3) การกระตุ้นทางปัญญา
- (1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Mondy and Noe (1990); Story (1991); Cascio (1992); Armstrong (1995); Decenzo and Robbins (2002); Lunenburg and Ornstein (2008); กระทรวงศึกษาธิการ (2547); ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559); วรรณยุพา ตันมณี (2559) และ ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- (2.1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- (2.2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- (2.3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (2.4) การพัฒนาบุคลากร
- (2.5) การออกจากราชการ

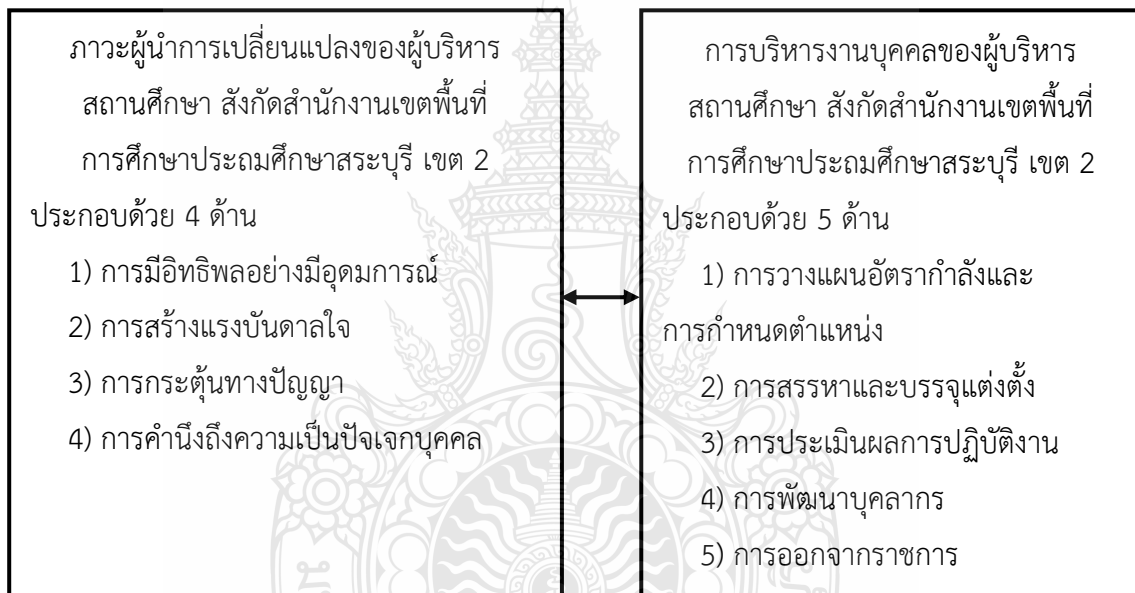
1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,239 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2564, กลุ่มงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาระบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาระบุรี เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีผลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติตาม โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้

อย่างชัดเจน จัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม พูดและแสดงให้
ผู้ร่วมงานเห็นว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ
อย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะ
ค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึง
ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ได้รับและให้
กำลังใจผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุ
ปัญหาขององค์กร โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานเป็นประจักษ์ ใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วม
แสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ
ช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรตามความ
เป็นจริง ให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานที่หลากหลาย ใช้ทักษะในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิด
กระบวนการคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน และวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้
ข้อมูลหลักฐานที่เชื่อถือได้

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารส่งเสริมให้
ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความสนใจผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง
บุคคล มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เป็นที่เลี้ยงคอยแนะนำ
วิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พร้อมรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ ให้ความ
สนใจผู้ร่วมงานที่มีปัญหา ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล
และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม

1.7.2 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการหรือจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน
ใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และตามความต้องการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
มีกระบวนการในการบริหารคนขององค์กรผ่านทางรวางนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน
เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ทั้งในด้านปริมาณคุณภาพและระยะเวลาที่เหมาะสม ประกอบด้วย
งานที่สำคัญ คือ การวางแผน การสรรหา การคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้ง ค่าตอบแทนและขวัญกำลังใจ
การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการให้พ้นจากงาน โดยมีขอบข่ายกว้างขวางและครอบคลุม ซึ่งเป้าหมาย
สำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หน่วยงานสามารถ

พัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน ประกอบไปด้วย

1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน การยึดกรอบนโยบายเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลาการวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน การร่วมกันวางแผนแนวทางการสรรหาบุคลากร มีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากรให้ผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการวางแผนบุคลากร

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา มีการขออนุมัติใช้อัตรากำลังเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร รับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุได้ทันตามกำหนดเวลา กำหนดนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร และส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน และมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

4) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา และฝึกอบรม จัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน และลาศึกษาต่อ จัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม ดำเนินการนิเทศภายในแก่บุคลากร จัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

5) การออกจากราชการ หมายถึง การให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ อาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ หรือเหตุอื่นๆ มีการให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากงาน จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดีเมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ พิจารณาลงโทษบุคลากรในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากงานด้วยสาเหตุที่แตกต่างกัน

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.7.4 ครู หมายถึง ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564

1.7.5 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 หมายถึง สถานศึกษารัฐบาลขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

1.8.2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.8.3 สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาการทำงาน ใช้เป็นกรอบทิศทางประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวคิดที่จะนำไปสู่กรอบความคิดให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิเคราะห์และการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.3 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 2.2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรือ Leadership เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและได้มีการศึกษามาเป็นเวลานาน ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ดังนี้

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, น.32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

วิชาญ อธิวัชรภูวตล (2559, น.81-83) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือ ส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียรอดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ อยู่เสมอ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.2-3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารุ่เกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

อุไรวรรณ ศรีศักดิ์ (2560, น.14) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2560, น.10) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้แนะบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขวัญทิรา ทิราวงศ์ (2563, น.10) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ศิริณทิพย์ เฟื่องสง (2563, น.20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตาม ด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

Colin W. Evers & Gabriele Lakomski (2000, p.58) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่นและความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ กำลังใจ

Yukl (2006, p.2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Lussier & Achua (2007, p.5) ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ที่มีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามต่อความสำเร็จของจุดประสงค์ขององค์กรจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ใช้อิทธิพลเพื่อ ทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือดำเนิน กิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ และมั่นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการด้านการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559, น.141) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรจะล้มเหลวหรือ เจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการ ผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หรือ CEO ที่มีบารมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสามารถนำ หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและ โน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของ ตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้นๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างเปลี่ยนแปลงและส่งเสริม ให้เกิดความเติบโต

ธุมกร เจตีย์คำ (2559, น.14) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำนั้นจะต้องเป็น ผู้ที่ค้นหาข้อมูลของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักเข้าถึงธรรมชาติพื้นฐานของบุคลากรใน หน่วยงานของตน เป็นนักสื่อสารที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ และแก้ไขปัญหา

เหล่านั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี อีกทั้งสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเต็มใจที่จะร่วมมือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ

นนทกร อรุณโน (2559, น.11) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ความเชื่อมั่นความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

นวลปรางค์ ยอดสกุลณี (2561, น.18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นคนจัดการดำเนินการงานในองค์กร คอยเชื่อมโยงประสานการทำงานของคนในองค์กร ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในตัวของผู้นำจะตั้งใจทำงาน ให้ความร่วมมือกับองค์กร คุณสมบัติเฉพาะของผู้้นำการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการทำงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, น.21) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการเสริมสร้างพลังร่วมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวก ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุน และช่วยเหลือรับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้นๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมีได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ สร้างขวัญและกำลังใจ ความอบอุ่นในการรวมทีมที่กลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน

พรวิวัฒน์ แสนอินทร์ (2563, น.22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรทุกองค์กรและทุกระดับภาวะผู้นำจะมีความสำคัญมาก เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างชัดเจน เช่น องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำทลายให้ทำตลอดเวลากลายเป็นองค์กรที่อยู่ในขอบเขตที่แคบๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร หากผู้นำเป็นคนเฉื่อยชาไม่มีวิสัยทัศน์และในหลายๆ องค์กรและในระดับต่างๆ ขององค์กรที่มีแต่จะเลวร้ายลงทุกๆ วัน เพราะว่า “ไม่มีภาวะการณ์เป็นผู้นำที่ดี” หรือ “ขาดภาวะการณ์เป็นผู้นำ” นั่นเอง

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, น.20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหารที่จำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจโดยได้ทั้งงาน และได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Steers (1991) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่างขึ้นอยู่กับว่าอยู่บนพื้นฐานการบริหาร ซึ่งไม่ว่าศาสตร์ใดๆ ที่มีอยู่ก็ไม่แตกต่างกันนักในเรื่องของหลักการ ส่วนที่แตกต่างกันเป็นเรื่องของเทคนิคและประสบการณ์ การบริหารการศึกษาว่าจะเห็นผลสำเร็จหรือว่าล้มเหลวต้องใช้เวลา ส่วนทางด้านธุรกิจนั้นถ้าบริหารผิดจะเห็นผลได้มาก และบทลงโทษรุนแรงกว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ

1) ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงาน และแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยน หรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

3) ช่วยประสานฝ่ายต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตรภายในองค์กรโดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ในระหว่างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่างๆ

4) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ และเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Qiuck (1997, p.36) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำคือ หัวใจของการเป็นผู้นำ ต้องสร้างความน่าเชื่อถือเพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะกับความรู้ ความสามารถ เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

KumKum (2009, p.120) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Maxwell (2011, p.12) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือการทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกันคือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้วางไว้แล้ว

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญสำหรับองค์กรและบุคคลมีความจำเป็นในดำเนินงานขององค์กร ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารเพื่อให้บุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กล่าวถึงการศึกษาผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงสุดขึ้น มีความเชื่อในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษ ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

สุกัลยา ภักดีกุล (2557, น.15-16) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกโดยใช้วิธีการต่างๆ เพื่อเป็นการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวจิตใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ของตนเองและสามารถทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกับบุคคลในองค์กรได้ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิจักขณ์ สุวรรณเจริญ (2558, น.34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารของผู้บริหารที่จะนำพาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งไว้แต่ต้น ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมของประเทศและของโลก

สุภาพร ภูสมทิ (2559, น.23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อส่วนรวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, น.25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม การบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระทำหรือปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้สร้างความผูกพันต่อองค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพการทำงานและพฤติกรรมขององค์กร

วีไลลักษณ์ สีดา (2562, น.23-24) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้ตาม สามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติและพัฒนาความสามารถผู้ตามให้มีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ทำให้ผู้ตามทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

Lunenburg & Ornstein (2000, pp.150-151) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้

Burns (1978, p.20) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น ซึ่งพลังอำนาจถูกยกขึ้นโดยภาวะผู้นำนี้สามารถดำเนินการ ทำให้จุดประสงค์ที่วางไว้อย่างชัดเจนประสบความสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงได้ดังที่ตั้งใจ

Bennis and Nanus (1985, p.217) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถของผู้นำที่จะปรับปรุงและยกระดับแรงจูงใจและเป้าประสงค์ของผู้ตามให้บรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

Griffin (1996, p.524) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ดำเนินการเหนือความคาดหวังปกติ โดยการถ่ายโอนความรู้สึกต่อพันธกิจ การกระตุ้นประสบการณ์ การเรียนรู้ การคล้อยใจให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีผลต่อผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ เพื่อให้ปฏิบัติตาม โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

สุกัญญา พูลกลี (2557, น.37) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อส่วนรวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

เอกวุฒิ ไกรมวก (2558, น.20) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามภารกิจขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสุขในการทำงานขององค์กร ไม่มีความขัดแย้งองค์กรสามารถปฏิบัติหรือดำเนินการกิจได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมตามบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วิชญา ภริวัชรภูวตล (2559, น.88) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนา ตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

วิลโล๊กษณ์ สีดา (2562, น.24) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากร ระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่ บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Mushinsky (1997, p.373) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มี อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการ เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับ อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้ ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

Wright & Noe (1996, p.392) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับ องค์กรเพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการ ดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวคิด หรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำมีความสอดคล้อง กับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบันมี คุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์กร เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการ นำ การเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมไปกับการส่งเสริมให้ เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นที่ความมีประสิทธิภาพของงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการหลายท่านได้เสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ องค์ประกอบ เหล่านี้มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอดังนี้

เบญจภรณ์ ผินสู (2558, น.14) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางเขาวนปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กอบกิจ ธรรมานูชิต (2558, น.72) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ผลการวิจัยได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กันตพิชญ์ สีตไนชัย (2558, น.6) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ชานานู คำปัญญาสินทัย (2559, น.41) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : ทุกกรณีศึกษา กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคคล

สิริชัย นนทะศรี (2559, น. 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พัชรินทร์ สงครามศรี (2561, น.42-43) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass & Avolio (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Kouzes and Posner (1995) (อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559, น.260-261) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การท้าทายกระบวนการ (challenging the process)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (inspiring a shared vision)
- 3) มอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน (enabling other to act)
- 4) แสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (modeling the way)
- 5) เสริมสร้างกำลังใจ (encouraging the heart)

Shin, Shung Jae and Zhou, Jing (2003) (อ้างถึงใน ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย, 2559, น.39) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์
- 2) การสนทนา
- 3) กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน
- 4) กระตุ้นทางปัญญา

Basham (2012) องค์ประกอบทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เพื่อนร่วมงานและผู้ตามได้มีการแลกเปลี่ยนหรือปฏิบัติตามข้อตกลงได้ง่ายขึ้น “พวกเขาประพฤติตัวเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เหนือกว่าโดยใช้ “4I's” มีดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence (II))

- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation (IM))
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation (IS))
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration (IC))

Bottomley, et al. (2016) วรรณกรรมส่วนใหญ่เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อ้างถึงองค์ประกอบ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนประกอบเหล่านี้ได้รับการยกย่องอีกทางหนึ่งว่าเป็น Four I's ดังนี้

- 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการหลากหลายท่าน จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่าน มาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	นักวิชาการทางการศึกษา											
	Bass & Avolio (1994)	Kouzes and Posner (1995)	Shin, Shung Jae and Zhou, Jing (2003)	Basham (2012)	Bottomley et al., (2016)	เบญจภรณ์ ผินสุ (2558)	กอบกิจ ธรรมมานุชิต (2558)	กัณฑ์พิชญ์ สัตนไชย (2558)	ชำนาญ คำบุญโสโนทัย (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	พิชรินทร์ สงครามศรี (2561)	ความถี่
1. การทำทนายกระบวนการ	✓											1
2. มอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถ ปฏิบัติงาน		✓										1
3. แสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ		✓										1
4. เสริมสร้างกำลังใจ		✓										1
5. ความคิดสร้างสรรค์			✓									1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	นักวิชาการทางการศึกษา										ความถี่	
	Bass & Avolio (1994)	Kouzes and Posner (1995)	Shin, Shung Jae and Zhou, Jing (2003)	Basham (2012)	Bottomley et al., (2016)	เบญจภรณ์ ผินสุ่ (2558)	กอบกิจ ธรรมานุชิต (2558)	กัณฑ์ชญ์ สีตโนไชย (2558)	ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)		พัชรินทร์ สงครามศรี (2561)
6. การสนทนา			✓									1
7. กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน			✓									1
8. การกระตุ้นทางปัญญา	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
9. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
10. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
11. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ Bass & Avolio (1994); Kouzes and Posner (1995); Shin, Shung Jae and Zhou, Jing (2003); Basham (2012); Bottomley, et al. (2016); เบญจภรณ์ ผินสุ่ (2558); กอบกิจ ธรรมานุชิต (2558); กัณฑ์ชญ์ สีตโนไชย (2558); ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย (2559); สิริชัย นนทะศรี (2559) และ พัชรินทร์ สงครามศรี (2561)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังตารางแสดงความถี่ จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 11 องค์ประกอบ

ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, น.7) ให้ความหมายการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารซึ่งแสดงออกให้เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครูในกระบวนการทำงานให้เกิดการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธาภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังข้าราชการครูได้ เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤติสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัวปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ส่งเสริมให้เกิดความภูมิใจและความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหาร ทำให้ข้าราชการครูเห็นคุณค่า ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่น ในอุดมการณ์ความเชื่อค่านิยมบริหารงานโดยใช้การมีส่วนร่วมเพื่อให้งานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะนำไปสู่เป้าหมายการทำงานร่วมกัน

รุ่งนภา ปราบแก้ว (2559, น.39) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานให้ผู้ตามเกิดการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตามได้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์ ปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรมและจริยธรรม สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ

สุสดี จิรนากุล (2562, น.38) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เต็มใจ และพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์และเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความเป็นกัลยาณมิตร เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ มีบารมี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพสูงในการปฏิบัติงาน คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และคอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

Bass & Avolio (1994, p.19) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสันทนุรักใคร่ เลื่อมใสไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวได้แก่การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงาน

ของผู้ตาม กระตุ้นจูงใจสร้างความมั่นใจแก่ลูกน้อง เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Yukl (1994, p.317) กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง รูปแบบอิทธิพลซึ่งไม่ได้เกิดจากอำนาจทางหน้าที่การงานโดยตำแหน่ง หรือตามประเพณี แต่สามารถรับรู้ได้จากความรู้สึกของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลลักษณะพิเศษ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน จัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม พูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, น.7) ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้ข้าราชการครูเห็นในกระบวนการทำงานโดยสร้างแรงจูงใจ มีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวกต่อการทำงาน กระตุ้นให้ข้าราชการครูทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้สามารถถ่ายทอดเป้าหมายให้ข้าราชการครูรับรู้อย่างชัดเจน มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีการกระตุ้นให้ข้าราชการครูใช้ศักยภาพของตนในการแก้ปัญหา โดยจัดการแก้ปัญหาของตนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์

รุ่งนภา ปราบแก้ว (2559, น.47) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสื่อสารดึงดูดใจสู่วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร กระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น ตระหนัก เข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงานเห็นสภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะต้องสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน

ชลาลัย มณีเขียว (2560, น.21) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนทำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในโรงเรียน มีการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

นิศราภรณ์ ชาติโสสม (2560, น.33) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การจูงใจ โน้มน้าวจิตใจของผู้ตาม โดยผู้นำสร้างให้ผู้ตามเกิดจินตนาการหรืออาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ สำหรับการกระตุ้น โดยการสร้างแรงจูงใจภายในของผู้ตามเพื่อให้เห็นถึง วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน เพื่อให้เห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน ซึ่งต้องตระหนักถึงเป้าหมายและความสำเร็จของภารกิจองค์กร สำหรับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรที่ซับซ้อนอาจใช้การกระตุ้นเร้าอารมณ์ของผู้ตาม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ

สาวิตรี จักปิ่น (2560, น.33) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ผุสดี จิรนากุล (2562, น.26-27) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงบันดาลใจในการทำงาน เห็นคุณค่าของงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในการวางแผน มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์การ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน สามารถทำงานอย่างมีความสุขและมีชีวิตชีวา ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน คอยกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม เน้นความสามัคคีในหมู่คณะไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นมุ่งมั่นและมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จ และเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา มองการณ์ไกล มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีเจตคติที่ดี มีความคิดในแง่บวก และสนับสนุนให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

Hoy & Miskel (2001, p.415) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้เชื่อว่าปัญหาขององค์กรสามารถแก้ไขได้แสดงบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กร

Daft (2002, p.43) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำที่การคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาที่มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่น ให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็น

ว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

Katz and Kahn (2007, p.207) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามไม่มุงเน้นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง แต่มุ่งประโยชน์เพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามเห็นความสำคัญและผูกพันกับเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกัน เป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน แสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ได้รับและให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ

3) การกระตุ้นทางปัญญา

รุ่งนภา ปราบแก้ว (2559, น.48) การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลให้ผู้นำประพฤติ ในทางที่มุ่งเน้นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม เพื่อชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า ผลักดันให้ผู้ตามเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถกระตุ้นความเป็นหนึ่งเดียวในทีมงานทำให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการ สร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก

ชลาลัย มณีเขียว (2560, น.21) การกระตุ้นเขาวนปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นวิธีการและการแก้ปัญหาต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึง ปัญหา ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดการคิดหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนมุมมองในการแก้ปัญหา ส่งเสริมการใช้เหตุผลและ ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน

นิศราภรณ์ ขาติโสสม (2560, น.34) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง วิธีการกระตุ้น ปัญญาของผู้ตามให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีแก้ไขปัญหา โดยการใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ ผู้นำต้องจูงใจให้ผู้ตามเห็น

ข้อเท็จจริง ความรู้หลักการ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร สถานการณ์เหล่านี้ที่ผู้นำต้องใช้ในการกระตุ้นปัญญาของผู้ตาม

ปิยะพงษ์ โสเสมอ (2560, น.27) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้นำแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการหาจุดเด่นหรือจุดด้อยของตัวเองและของงานที่ทำ เพื่อใช้แก้ปัญหาและต้องพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ให้สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาทดแทน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในหลายแง่มุมเพื่อการพัฒนา วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานร่วมกัน โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ คิดวิเคราะห์สังเคราะห์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานที่ทำ ให้ก้าวหน้า

สาวิตรี จักปิ่น (2560, น.34) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญและเป้าหมายและผลงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างแก้ไขได้ เพียงแค่ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาให้ตรงจุดเราก็จะสามารถเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายนั้นได้ ด้วยกำลังใจที่เปี่ยมล้นไปด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจของทุกๆ คนที่มีต่อการทำงาน มองปัญหาและกล้าที่จะเผชิญปัญหานั้นไปพร้อมๆ กัน ด้วยวิธีการต่างๆ โดยเชื่อมั่นว่าเราคือ ผู้ชนะ

ผุสดี จิรนากุล (2562, น.27) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และปัญหาต่างๆ ขององค์กร แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำหายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาเสนอแนวทางและวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญห สนับสนุนให้มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหขององค์กร และคอยให้กำลังใจในการแก้ไขปัญหของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ

Bass and Avolio (1990, pp.3-4) กล่าวว่า ผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดริเริ่มและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการ

พิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ไขด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลโดยผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ ประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

Howell and Costley (2001, p.289) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจสามารถกระตุ้นความผูกพันของทีมงานทำให้ทีมงานมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก

Hoy and Miskel (2001, p.415) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจทำให้เกิดจิตวิญญาณแห่งการเป็นทีม ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์วิสัยทัศน์ร่วมและการเชื่อมต่อภายในกลุ่มงานและองค์กรซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารภายในวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตามและการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาขององค์กร โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานเป็นประจักษ์ ใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรตามความเป็นจริง ให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานที่หลากหลาย ใช้ทักษะในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน และวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานที่เชื่อถือได้

4) คำนิยามถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นิตรกรรณ์ ชาติโสม (2560, น.34) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้นำที่เป็นผู้อยู่สูงสุดคำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน โดยมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองระหว่างผู้นำและผู้ตามดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลเหมือนพี่ดูแลน้อง โดยผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ตามต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยผู้ตามเป็นรายบุคคล ว่าผู้ตามแต่ละคนเป็นแบบใดและมีความต้องการแบบใด เพื่อที่ผู้ตามจะมอบหมายงานและให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยผู้ตามต้องปฏิบัติต่อผู้ตามทุกคนด้วยความเสมอภาคและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อที่จะสามารถยกระดับความสามารถให้ผู้ตามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปิยะพงษ์ โสเสมอ (2560, น.29) การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละบุคคล โดยการไม่เลือกปฏิบัติ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และเป็นรายบุคคลผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นที่เลี้ยงดู สอน ให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดีและเหมาะสมในแต่ละบุคคล ซึ่งต้องคำนึงถึงความสามารถในการปฏิบัติ

สลาวิตรี จักปิ่น (2560, น.34) การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ก็คือคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการให้ความสนใจใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองความต้องการเป็นรายบุคคล และรับฟังผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พวกเขาได้ใช้ความสามารถพิเศษได้เต็มที่อย่างเต็มความสามารถของตนเอง โดยอยู่ในความควบคุมกำกับดูแลของผู้หน้าที่คอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกอึดอัดเหมือนถูกควบคุม แต่จะมีอิสรภาพในการทำงานองค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนี้มีความสัมพันธ์กัน (Inter correlated)

รุ่งนภา ปราบแก้ว (2559, น.55) การกระตุ้นการทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้ผู้นำในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดโดยใช้สติปัญญาในการคิดค้นสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ และให้เป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์ หาสาเหตุ และแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลและความถูกต้อง

Miller (1993) ได้แบ่งการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยอมรับความแตกต่างของบุคคลในระดับกลุ่ม โดยมีการปรึกษาหารือกับลูกน้องเป็นกลุ่ม ปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนกัน และให้ลูกน้องร่วมตัดสินใจ 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคลในระดับบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อลูกน้องตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

Bass (1985) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นความสามารถของผู้ผู้นำ ที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตามทราบจุดเด่น จุดด้อย และให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1) การคำนึงถึงการพัฒนา (Development orientation) โดยการประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคต เมื่อมีความรับผิดชอบมากขึ้น การปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง และมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถและเสริมแรงจูงใจให้มากยิ่งขึ้นตามความต้องการขององค์การ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกน้องเลียนแบบมี

ความเห็นอกเห็นใจ ให้ความสนใจ มีความเอื้ออาทร เป็นผู้ให้คำปรึกษา สังเกต และบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของลูกน้อง และสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการฝึกอบรมทางด้านเทคนิค ซึ่งประกอบด้วย

- (1) พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Developmentally oriented behavior)
- (2) การมอบหมายงาน (Delegation)
- 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized orientation) ประกอบด้วย
 - (1) ส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง (Promotion familiarity and contact)
 - (2) การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ (Fulfilling the individual subordinate's design for information)
 - (3) ให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน (Attentions to difference among subordinates)
 - (4) ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual counseling)
- 3) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเองได้ และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยกระบวนการสอน แนะนำ และให้ความรู้ การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

Bass and Avolio (1990, pp.3-4) กล่าวว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ พฤติกรรมของผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนอาจได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างที่มากกว่าผู้นำต้องมีการส่งเสริมและสื่อสารแบบสองทาง และมีการจัดการด้วยวิธีการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำมีความสนใจในความกังวลของแต่ละคนเห็นปัจเจกบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำต้องเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยเหลือให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยผู้ตามไม่รู้สีกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

Davis (1999, p.124) กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบไปด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้บุคคลเห็นคุณค่าและความสำคัญขอเป้าหมาย 2) การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 3) การตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง 4) การมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 5) มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร และ 6) การส่งเสริมให้ทัศนคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

Cohen (1990, p.58) กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจนั้น มีเป้าหมายในการโน้มน้าวใจผู้ตามนั้น ผู้นำจะกระทำ 3 ประการ ดังนี้ 1) สร้างความมั่นใจให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของงานที่ทำ และเชื่อว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ 2) สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามสามารถรับรู้ได้ว่าสิ่งที่กระทำนั้นมีคุณค่า 3) สร้างความคาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้ตามว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ

Stogdill (1974, p.207) กล่าวว่า ลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงผลักดันในการทำงาน 2) การปฏิบัติงานด้วยกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน และ 3) การสร้างความสำเร็จในเป้าหมายของงานกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความสนใจผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พร้อมรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ ให้ความสนใจผู้ร่วมงานที่มีปัญหา ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม

2.2 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีหน่วยงานทางการศึกษา นักวิชาการ นักบริหารได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสรุปได้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.52-64) ได้นำเสนอว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปริศนา พิมพา (2559, น.12) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการ หรือจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ในอันที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามต้องการ และเพื่อให้ บุคคลมาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.12) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การ ดำเนินงานในการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่าที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับ องค์การมากที่สุด ตลอดถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเที่ยงตรงรวดเร็ว

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, น.34) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงาน เกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับ งาน การพัฒนาให้ความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆ

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561, น.39) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการ บริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ ความต้องการขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การสรรหา คัดเลือก การใช้ประโยชน์ การพัฒนา และ การบำรุงรักษา เพื่อให้การดำเนินภารกิจขององค์การได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ลิษา สมัครพันธ์ (2562, น.20) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมี ขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่ง พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหาร ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด

วิภาดา สารมัย (2562, น.35) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, น.15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เข้ามาสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจากหน่วยงาน เพื่อให้ หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด

Beach (1980) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคลฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน ต่างๆ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

Flippo (1980, p.5) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการ การบำรุงรักษา และการบรรจุบุคคล เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร และเหมาะสมกับเป้าหมายของสังคมเป็นส่วนรวมด้วย

Lunenburg & Allan (2000) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคลากรเริ่มตั้งแต่ด้านการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ การรักษาระเบียบวินัยการลาออกจากราชการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Castetter & Young (2000, p.4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การดำรงรักษา และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วงและเต็มประสิทธิภาพ

Williams (2005, p.464) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเสาะหา พัฒนาและเก็บรักษาคนที่มีคุณสมบัติที่ดีให้ทำงานต่อไป ซึ่งเป็นภาระสำคัญที่สุดในการจัดการ

Lunenburg & Ornstein (2008, p.486) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการหรือจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และตามความต้องการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายกว้างขวางและครอบคลุม ซึ่งเป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หน่วยงานสามารถพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ตามทฤษฎีองค์กรได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญไว้ 2 ประการ คือ งาน และคน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญและเป็นหัวใจต่อการบริหารงาน งานเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่วิธีการดำเนินการที่จะให้ภารกิจสำเร็จได้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม คนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ในการทำงานจึงต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินการไปได้ด้วยดี นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ศิริรัตน์ มกรพุกข์ (2559, น.14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคคลเช่นนี้ร่วมทำงานด้วยแล้วนั้นองค์กรก็จะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

วรรณา แซ่มพุทรา (2559, น.23) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า มีความสำคัญในการดำเนินงาน สามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ ดังนั้น การมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองและการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ย่อมทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยทุกคนและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้า

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, น.37) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร โดยจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้วางแผนงาน ดำเนินการใช้และการบริหารจัดการในแต่ละองค์กร กล่าวคือ ช่วยให้กิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาองค์กรพนักงานคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ ทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า ย่อมจะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือสภาพการเปลี่ยนแปลงสำคัญเกิดขึ้น ความรู้ที่ศึกษาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ สิ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นคือ ผู้บริหารควรจะมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสมการจัดแผนภูมิองค์กร และกำหนดสายการทำงานให้ชัดเจน รวมถึงการใช้การควบคุมด้วยความชำนาญ

อัจฉราพร สารสมักร (2561, น.20) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานนั้นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ งานและคน ซึ่งงานนั้นเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จต้องมีคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานทุกหน่วยงานซึ่งขาดไม่ได้เลย

ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561, น.40) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารบุคคลมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่จะทำให้องค์กรดำเนินกิจการได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ลิษา สมักรพันธ์ (2562, น.23) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่นๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ซึ่งถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ งาน และคน งานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

วิลเลียม สตีดา (2562, น.39) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, น.15) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ จำเป็นและส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ นอกจากนี้บุคลากรยังมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้

Kingsbury (1963) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างสั้นๆ และรัดกุมว่า เมื่อพิจารณาในทุกแง่มุมแล้วก็ประจักษ์ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร

French & Bell (1978, p.218) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ว่าการบริหารงานบุคคลไม่ควรเป็นเพียงการบริหารเกี่ยวกับคนของหัวหน้างาน หรือไม่ควรเป็นเพียงงานบุคลากรที่มอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของแผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หากแต่ควรจะมีฐานะเป็นรูปงานย่อยที่สำคัญที่สุด ที่ครอบคลุมและมีอยู่ทุกส่วนขององค์การ

Wagner & Hollenbeck (1995, p.74) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการในการวางแผนการจัดองค์การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายได้ตามแผนที่วางไว้ สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์การมีการพัฒนา และประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ช่วยในการวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์การ จึงจะทำให้งานสำเร็จ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจ มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

2.2.3 หลักการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญแก่หน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง หลักการบริหารบุคลากรที่ดี ต้องใช้ระบบที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2550, น.21-23) กล่าวถึง งานบริหารบุคคลในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการ มาถึงปัจจุบันว่า การบริหารงานบุคคลต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวคน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบกับ หลักการบริหารงานบุคคลด้วย การบริหารงานบุคคลแผนใหม่จึงยึดหลักการสำคัญ 12 ประการ เป็น หลักในกระบวนการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย

1) หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ผิว และศาสนาในการเปิดรับสมัคร โดยทั่วไป

2) หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถ หรือคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการ เลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

3) หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงาน ต้องมีเหตุผล

4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล

5) หลักการพัฒนาได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี

6) หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้ง หรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถ

7) หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้นจากการ เลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ

8) หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีการบริหารสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่

9) หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในทางป้องกันกร กระทำผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากร

10) หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

11) หลักประสิทธิภาพ ได้แก่ ถือว่าการทำงานใดๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลมากที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

12) หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคลากร จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ

อุมารินทร์ น้อมบุญญา (2559, น.38) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย ประเด็นสำคัญที่ต่อเนื่องกันใน 5 ประเด็น คือ การกำหนดความต้องการของบุคลากร การจัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับติดตามและธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ศรัญญา เวชไชโย (2559, น.43) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลควรใช้หลัก ประชาธิปไตยโดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลบริหารงาน โดยมีการยืดหยุ่นมีความ ยุติธรรมมีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน สนับสนุนให้มีการ วิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ นโยบาย ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงาน การแจ้งข่าวสารให้บุคลากรทราบ การทำให้รู้สึกที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรจ่ายค่าจ้างเพราะความสามารถของบุคลากรมี ด้วยกันทั้งสิ้น

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, น.42) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการ การบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านทุนมนุษย์ เพื่อ จะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงาน โดยสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สีวรรณ ไชยกุล (2562, น.31) หลักการบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการบริหาร งานบุคลากร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านทุนมนุษย์ เพื่อจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็น แนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, น.43-44) ได้สรุปไว้ว่า หลักการบริหารงานบุคคล ถือว่า มีความสำคัญในการบริหารงานในองค์กร โดยผู้บริหารพึงปฏิบัติ ประกอบด้วย หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักแห่งความมั่นคงหลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการพัฒนา หลักแห่ง ความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลัก

ประสิทธิภาพ และหลักการศึกษาวิจัย สำหรับนำไปใช้ปฏิบัติ ซึ่งหลักการต่างๆ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้ในการทำงานจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, น.25) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา การพัฒนา การดำรงรักษา ตลอดจนการให้ออกจากงาน ซึ่งกระบวนการทั้งหมดต้องดำเนินการภายใต้หลักการบริหารและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งหากมีการบริหารจัดการที่ดีย่อมนำมาซึ่งประโยชน์ทั้งแก่องค์กร หน่วยงาน หรือตัวผู้ได้รับการพัฒนาเอง

Flippo (1966, p.414) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท และให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการงานบุคคลไว้ 7 ประการ คือ

- 1) ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติต้องมีเป้าหมายร่วมกัน
- 2) ร่วมกันพัฒนานโยบายเกี่ยวกับบุคลากร
- 3) ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติควรทำความเข้าใจกันในเรื่องสิทธิหน้าที่ตลอดจนสิทธิพิเศษ
- 4) มีความยุติธรรมและเสมอภาค
- 5) ยอมรับในความสามารถของบุคคล ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจการแสดงความสามารถ ยินดีในความก้าวหน้าเป็นกำลังใจในการทำงาน
- 6) หาหนทางและโอกาสสนับสนุนผู้มีความสามารถได้ทำหน้าที่ผู้นำเพื่อความรู้สึกรักก้าวหน้าในอาชีพ
- 7) จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อความเข้าใจต่อกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดบริหารที่ดีทุกด้านจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นกระบวนการในการบริหารบุคคลใช้หลักประชาธิปไตย เคารพสิทธิ ความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเต็มความสามารถ มีการบริหารจัดการที่ดีนำมาซึ่งประโยชน์ทั้งแก่องค์กร หน่วยงานหรือตัวผู้ได้รับการพัฒนาเอง

2.2.4 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลจะครอบคลุมทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานในองค์กร เพราะการบริหารงานองค์กรจะบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ก็ขึ้นอยู่กับบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การจัดคนที่มีความรู้ความสามารถและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรเพื่อให้การทำงานมี

ประสิทธิภาพ ดังนั้น นักวิชาการหลายท่านจึงได้จัดแบ่งขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล
สรุปได้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, น.15-46) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1) การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และ
เงินประจำ

- 2) การบรรจุและแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การดำเนินการทางวินัย
- 6) การออกจากราชการ
- 7) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.19) ได้สรุปไว้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนกำลังคน กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4) วินัยและการดำเนินการทางวินัย
- 5) การให้พ้นจากงาน

วรรณยุพา ต้นมณี (2559, น.20-21) ได้สรุปไว้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
 - (1) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
 - (2) การกำหนดตำแหน่ง
 - (3) การเลื่อนตำแหน่ง
 - (4) การประเมินวิทยฐานะครู
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - (1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู
 - (2) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - (3) การรักษาการในตำแหน่งและการปฏิบัติราชการแทน
- 3) การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- (1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
 - (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - (3) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 - (4) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 4) การประกันคุณภาพบุคลากร
- (1) การประเมินสมรรถนะระบบบริหารงานบุคคล
 - (2) การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลตามตัวชี้วัดระดับบุคคล
- 5) วินัยและการรักษาวินัย
- 6) การลาและการออกจากราชการ
- (1) การลา
 - (2) การออกจากราชการ

ยศพล พิชญเดชวาสค์ (2561, น.44) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล

ประกอบด้วย

- 1) การสรรหาบุคลากร
- 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่
- 3) การพัฒนาบุคลากร
- 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
- 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน

Mondy and Noe (1990) ได้เสนอ ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ

ดังนี้

- 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก
- 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก
- 4) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ
- 5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ
- 6) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

Story (1991, pp.13-14) ได้ให้แนวคิดในการจัดการเรื่องคนที่สอดคล้องกับขอบข่าย

ของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- 1) การคัดเลือก (Selection)
- 2) ผลงาน (Performance)

- 3) ประเมินผล (Performance appraisal)
- 4) รางวัล (Reward)
- 5) การพัฒนา (Development)

Cascio (1992, p.182) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล มี 6 ประการ คือ

- 1) การสร้างความสนใจ
- 2) การคัดเลือก
- 3) การธำรงรักษาบุคคล
- 4) การพัฒนา
- 5) การประเมินผลการทำงาน
- 6) การปรับปรุงแก้ไข

Armstrong (1995, p.97) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- 1) การแสวงหาบุคคล
- 2) การจ่ายค่าตอบแทน
- 3) การประเมินผลการทำงาน
- 4) การพัฒนาบุคคล
- 5) การให้บริการกับบุคคล
- 6) การให้พ้นจากงาน
- 7) การเสริมแรงงานสัมพันธ์

Decenzo and Robbins (2002, p.39) กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- 1) การวางแผน
- 2) การฝึกอบรมและพัฒนา
- 3) การจูงใจ
- 4) การบำรุงรักษา

Lunenburg and Orstein (2008, p.485) กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ประกอบด้วย 6 ขอบข่าย ดังนี้

- 1) การวางแผน
- 2) การสรรหา
- 3) การคัดเลือก
- 4) การพัฒนา

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

6) การจ่ายค่าตอบแทน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่านมาสังเคราะห์ และกำหนดเป็นองค์ประกอบของขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการทางการศึกษา	นักวิชาการทางการศึกษา								ความถี่	
	Mondy and Noe (1990)	Story (1991)	Cascio (1992)	Armstrong (1995)	Decenzo and Robbins (2002)	Lunenburg and Ornstein (2008)	กระทรวงศึกษาธิการ (2547)	ศิริรัตน์ มกรพลฤกษ์ (2559)		วารณยุพา ตันมณี (2559)
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล										
1. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ							✓			1
2. วินัยและการรักษาวินัย							✓	✓	✓	3
3. การดำเนินการทางวินัย							✓			1
4. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์							✓			1
5. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน								✓		1
6. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง						✓	✓	✓		5
7. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	✓	✓		✓		✓		✓	✓	6
8. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน									✓	1
9. การประกันคุณภาพบุคลากร									✓	1
10. การออกจากราชการ				✓	✓		✓	✓	✓	5
11. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ	✓									1
12. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ	✓			✓						2
13. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์	✓									1
14. ผลงาน		✓								1
15. รางวัล		✓								1
16. การสร้างความสนใจ			✓							1

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล (ต่อ)

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	นักวิชาการทางการศึกษา								ความถี่	
	Mondy and Noe (1990)	Story (1991)	Cascio (1992)	Armstrong (1995)	Decenzo and Robbins (2002)	Lunenburg and Ornstein (2008)	กระทรวงศึกษาธิการ (2547)	ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559)		วรรณยุพา ตันมณี (2559)
17. การอำนวยการบุคคล			✓							1
18. การปรับปรุงแก้ไข			✓							1
19. การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่								✓	✓	2
20. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	7
21. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	✓							✓	✓	3
22. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน									✓	1
23. การจ่ายค่าตอบแทน	✓			✓		✓				3
24. การประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓		✓		✓		5
25. การให้บริการกับบุคคล			✓							1
26. การเสริมแรงงานสัมพันธ์	✓			✓					✓	3
27. การจูงใจ				✓						1
28. การบำรุงรักษา				✓						1

จากการสังเคราะห์ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ตามตารางที่ 2.2 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษาดังนี้ Mondy and Noe (1990); Story (1991); Cascio (1992); Armstrong (1995); Decenzo and Robbins (2002); Lunenburg and Ornstein (2008); กระทรวงศึกษาธิการ (2547); ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559); วรรณยุพา ตันมณี (2559) และ ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4) การพัฒนาบุคลากร

5) การออกจากราชการ

จากการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคล ดังตารางที่ 2.2 แสดงความถี่ จะเห็นได้ว่าข้อบ่งชี้ของการบริหารงานบุคคลที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 28 องค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ชาญชัย พิมพ์คำ (2558, น.36) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง กลยุทธ์ในการคาดคะเนกำลังคนที่จำเป็นต้องใช้ในองค์การ ตั้งแต่การสรรหา การใช้ การประเมิน การพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับองค์การในอนาคต และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ รวมทั้งการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด จะมาจากไหนอย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบต่างๆ เพื่อที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ทำให้หน่วยงานได้รับประโยชน์สูงสุด

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.25) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานในการกำหนดคนเข้าทำงานเพียงพอต่อตำแหน่งงานขององค์กร และเหมาะสมกับงานมากที่สุด โดยวิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลัง ประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงาน กำหนดจำนวนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง และจัดทำภาระงาน

อุมารินทร์ น้อมบุญญา (2559, น.23) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดความต้องการด้านบุคลากรในด้านต่างๆ ไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีการวางแผนใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

สิรินันท์ บุษชะบา (2559, น.26) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการวิเคราะห์ คาดการณ์ความต้องการบุคลากรอย่างเป็นระบบในแง่ของจำนวน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลา วิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและการใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

วรรณฯ แซ่มพุทรา (2559, น.29) หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

อัจฉราพร สารสมศรี (2561, น.27) ได้กล่าวว่า การวางแผนและการกำหนดอัตรา กำลังเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นการพิจารณาและกำหนด แนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแต่ละองค์การก็มีแนวทางที่ แตกต่างกันไป ทั้งนี้การวางแผนเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่จะพิจารณากำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงานขององค์การนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, น.37) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการในการวางแผนเพื่อวางคนให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานที่ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร หากมีการวางแผนที่ดี ใช้คนได้ตรงตามกับงาน ความถนัดและ เป็นสิ่งที่เขาชอบด้วยแล้วยิ่งจะทำให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

Castetter (1996) ได้กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นขั้นตอนแรกของการ บริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีเพื่อเตรียมคนให้เหมาะสมกับงานและเวลา เพื่อใช้บุคลากรทั้งหมดให้ เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการขององค์การหรือหน่วยงาน

Mondy and Noe (1990) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนเป็นการคาดการณ์อย่าง เป็นระบบเกี่ยวกับการจัดหาบุคลากรขององค์การในอนาคต จึงช่วยให้หน่วยงานจัดบุคคลในองค์การได้ เหมาะสมกับเวลาและได้คนที่เหมาะสม การวางแผนกำลังคนต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ ความรู้ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การในปัจจุบัน และความรู้เกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ในปัจจุบันและในอนาคตของการวางแผนองค์การ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรให้ชัดเจน การยึดกรอบนโยบายเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร การกำหนดระยะเวลาการวางแผน บุคลากรไว้ชัดเจน การร่วมกันวางแผนแนวทางการสรรหาบุคลากร มีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผน บุคลากรการให้ผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการวางแผนบุคลากร

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากร เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคคล การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการบรรจุแต่งตั้ง ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, น.38) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือ กลวิธีในการ ค้นหาคณะบุคคลจากแหล่งต่างๆ ให้มากที่สุด ได้กลุ่มเป้าหมายมากที่สุดเพื่อหน่วยงานได้มีโอกาสเลือกบุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและบุคลิกภาพที่ดีเข้าปฏิบัติงานตรงตามกำลังคนที่วางไว้ ทั้งจาก

ภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.27) ได้ให้ความหมาย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการแสวงหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูง โดยแบ่งงานออกเป็นหลายฝ่ายตามลักษณะเฉพาะของงาน แต่งตั้งให้มีหัวหน้างาน การรับครูและบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานและทดลองปฏิบัติงานก่อน ด้วยขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม โดยมอบอำนาจให้แก่งานบริหารงานบุคคล

อุมารินทร์ น้อมบุญญา (2559, น.26) ได้กล่าวว่า การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สิรินันท์ บุชชะบา (2559, น.31) ได้กล่าวไว้ว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินงานในการจัดสรร คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะบุคลากรขององค์กรนั้นๆ ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และมีการรับโอนการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ตรงตามความรู้ ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

อัจฉราพร สารสมิคร (2561, น.22) ได้กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่ชักจูงให้ผู้สมัครในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมมีจำนวนที่เพียงพอ ประกอบด้วยคุณสมบัติตรงตามความต้องการ และกระตุ้นให้สมัครงานกับองค์กร เพื่อความต้องการทรัพยากรมนุษย์โดยได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการสรรหาต้องเริ่มจากการพิจารณาถึงความจำเป็นในการสรรหา พิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรและตัวบุคลากร และจะต้องรู้วิธีการสรรหาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสรรหาภายใน หรือภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, น.58) ได้กล่าวว่า การบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลที่มีได้เป็นข้าราชการ มีสถานภาพเป็นข้าราชการตามกฎหมาย และการแต่งตั้งผู้ที่เป็นข้าราชการแล้วให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นการทำให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้นๆ

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, น.40) ได้กล่าวไว้ว่า การสรรหาเป็นกระบวนการในการสรรหาและกระตุ้นจิตใจให้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาสมัครในตำแหน่งที่เราต้องการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานจะได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการที่กำหนดไว้

Staub and Raymond (1985, p.8, 21) กล่าวถึงการสรรหาในทำนองเดียวกันว่า หมายถึง กระบวนการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาสู่วงการกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการแสวงหาและชักชวนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่สุดและสนใจตรงกับตำแหน่งที่ว่างมาสมัครกับองค์กรเพื่อจะได้เลือกสรรต่อไป

Aja-Okorie (2016, p.15) กล่าวว่า การสรรหาเกี่ยวข้องกับผู้สมัครในตำแหน่งงานในองค์กร การวางโปรแกรมการสรรหาที่ดีก็คือ ต้องมีการวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างดี การสรรหาที่ไม่รัดกุมจะนำไปสู่การเลือกผู้สมัครที่ไม่มีคุณภาพ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสรรหา ได้แก่ คุณภาพและจำนวนบุคลากรและตำแหน่งทางการเงินในองค์กร

Owan Valentine Joseph (2018, p.3) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการในการค้นหาพนักงานที่ต้องการและกระตุ้นให้เขามาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างการรับสมัครพนักงานนั้นจะต้องทำอย่างเป็นระบบโดยผู้มีความรู้ อีกทั้งความต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะ ตำแหน่งว่าง และความคาดหวังของผู้สมัครจะต้องกำหนดอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้สมัครแต่ละคนทราบว่า เขามีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่ว่าง หรือไม่ตรง

CIPD (2019) กล่าวไว้ว่า การสรรหาที่ดีเป็นความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กร เพราะการสรรหาเป็นการค้นหาคนที่เหมาะสมกับบทบาทในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าแรงงานที่ได้เป็นแรงงานที่มีทักษะและความสามารถตามที่ต้องการในอนาคตการจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจในระยะยาว และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนเพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่ต้องการอีกด้วย จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การสรรหาเป็นกระบวนการในการสรรหาและกระตุ้นใจให้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาสมัครในตำแหน่งที่เราต้องการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานจะได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการที่กำหนดไว้

Mondy and Noe (1990) ได้เสนอกระบวนการสรรหาบุคคล ว่าเป็นกระบวนการชักจูงบุคคลในเวลาที่เหมาะสม จำนวนที่มากพอ และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ การสรรหาขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน การสรรหาต้องอาศัยกระบวนการที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอน เริ่มจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) บอกถึงความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะพิจารณาความจำเป็นในการสรรหาพนักงาน (Employee Requisition) และรายละเอียดงาน (Job Description)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษามีการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร รับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุได้ทันตามกำหนดเวลา กำหนดนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร และส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มูนี่เราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.32) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการพิจารณาความดีความชอบที่ตนรับผิดชอบทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยอยู่บนรากฐานของความเหมาะสม ยุติธรรม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการแจ้งหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนตามเวลาที่กำหนด ตลอดจนปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนา และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

วรรณา แซ่มพุทรา (2559, น.32) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ดุลยพินิจและข้อจำกัดต่างๆ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการพิจารณาตัดสินความสามารถของบุคลากรโดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.34) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีวิธีในการวัดผลปฏิบัติงาน ตั้งแต่คณะกรรมการให้เป็นผู้ประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ดำเนินการเก็บข้อมูลและประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้รางวัล หรือมีการลงโทษ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, น.66-67) สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ของผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาเรื่องต่างๆ และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

Gomez; Balkin, & Cardy (1998, pp.203-204) กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดการวัดและประเมินการบริหารงานบุคคลในองค์กร

Mondy; Noe, & Premeaux (1999, p.336) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบในการทบทวน ตรวจสอบ และประเมินผลบุคคลหรือทีมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

Lunenbug & Ornstein (2008, p.537) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าความสำเร็จในลักษณะที่สัมพันธ์กับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Herbert (1972) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีในการวัดผลปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่เหมาะสมกับงานที่

ปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน และมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

4) การพัฒนาบุคลากร

มูนี่เราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.27) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมปรับปรุง เพิ่มพูนประสบการณ์ เจตคติที่ดี และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ อีกทั้งศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน สามารถนำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559, น.30) ได้กล่าวว่า การอบรมและพัฒนา หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากร โดยมีความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา มีการอบรมและพัฒนาและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถมากขึ้น เพื่อให้ทันกับสังคม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยี ยุคสมัยปัจจุบัน ชุมชน และฐานความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

วรรณภา แซ่มพุทรา (2559, น.32) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ ให้แก่บุคลากรได้พัฒนาตนในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อัจฉราพร สารสมักร (2561, น.31) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการเตรียมบุคลากรเพื่อความรับผิดชอบงานในอนาคต ซึ่งในขณะเดียวกันนั้นให้พยายามบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การวางแผนการปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้า ตลอดจนการเข้าออกของบุคลากร เพราะจะช่วยให้บุคลากรได้รับรู้ทักษะตามที่ต้องการ เพื่องานในปัจจุบันและในอนาคตให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญงานนั้นๆ และกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในความสำเร็จสามารถทำให้บุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

Flippo (1971) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

Harris, et al. (1992, pp.174-175) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า “การให้ความช่วยเหลือทางด้านการศึกษาและฝึกอบรม เป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน สำหรับปรับเปลี่ยนให้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่สูงขึ้น”

Milkovich and Boudreau (1991, p.407) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการจูงใจพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นและมีคุณลักษณะตามที่ต้องการในงาน

Castetter, & Young (2000, p.147) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การจัดและเตรียมการต่างๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

Bohlander; Snell & Sherma (2001, p.222) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเสริมสร้างขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ

Decenzo & Robbins (2002, p.314) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มทักษะและความสามารถของบุคคลอย่างกว้างๆ เพื่อให้บุคคลนั้นรับผิดชอบการปฏิบัติงานในอนาคต

Lunenburg & Ornstein (2008, p.518) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงทักษะปัจจุบันของบุคลากร การตระเตรียมบุคลากรสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นหรือความก้าวหน้าในองค์กร

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา และฝึกอบรม จัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสไปศึกษาดูงานและลาศึกษาต่อ จัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม ดำเนินการนิเทศภายในแก่บุคลากร จัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

5) การออกจากราชการ

สำหรับการออกจากราชการนั้น ในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก : 62-63) ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 107 ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญราชการ
- (3) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108

(4) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือ มาตรา 118

(5) ถูกส่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(6) ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

เบญจภรณ์ ผินสุ่ (2558, น.58) ได้กล่าวว่า ออกจากราชการ หมายถึง บทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอันที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาในสถานศึกษาออกจากราชการด้วยกรณีต่างๆ ซึ่งสรุปขอบข่ายได้ ดังนี้

- 1) การลาออกจากราชการ
- 2) การให้ออกจากราชการ
- 3) การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
- 4) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 5) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนอื่น ๆ
 - (1) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ โดยสม่ำเสมอ
 - (2) กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ
 - (3) กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่ง

กฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(5) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องให้หน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(6) กรณีมลทินมัวหมอง

(7) กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, น.25) ให้ความหมายว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ หรือเหตุอื่นๆ การลาออก หรือไล่ออก การบริหารงานบุคลากรยังต้องคำนึงถึงการจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การเกษียณอายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึงการประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ศิรินภาวรณ ทุมคำ (2559, น.49) ให้ความหมายว่า การออกจากราชการ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติเพื่อให้บุคคลนั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของทางราชการ อาจเกิดขึ้นจากสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้เนื่องจากการลาออก การออก เพราะมีเหตุเสียหาย ปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพและตาย หรือตามความประสงค์

ของข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ แต่ละกรณีขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในกฎหมายระเบียบและข้อบังคับ ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นประเด็นการให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลอง ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือน รายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติและสอบสวน กรณีเหตุอันควรสงสัยตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องสั่งให้ครูผู้ช่วยที่ขาดคุณสมบัติออกจากราชการ และรายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังเขตพื้นที่

อุมารินทร์ น้อมบุญญา (2559, น.54) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ในด้านผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน และการให้บุคลากรในหน่วยงานพ้นจากสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบด้วยสาเหตุต่างๆ กัน

อำนาจ พละศักดิ์ (2559, น.59) กล่าวว่า การลงโทษ และการออกจากราชการ เป็นงานเกี่ยวกับการบริหารราชการที่มีกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติร่วมกันของหน่วยงาน องค์การ และเป็นเครื่องมือในการบริหารราชการ ไม่ว่าจะเกี่ยวกับความผิดที่ไม่ร้ายแรง ความผิดวินัยที่ร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย การป้องกันข้าราชการกระทำความผิด และการออกจากราชการ ทำให้งานราชการขับเคลื่อนไปในทิศทางตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้งานบริหารมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เป็นข้อระวังในการปฏิบัติในหน่วยงานร่วมกันอย่างมีเหตุมีผล

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, น.80) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป ซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้หรือเหตุอื่นๆ การลาออกหรือไล่ออก การบริหารงานบุคลากรยังต้องคำนึงถึงการจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การเกษียณ อายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงาน เป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึงการประพฤติดนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

สงกรานต์ ตะโคตม (2563, น.52) กล่าวว่า การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น การไล่ออก การลาออก การเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ อาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ หรือเหตุอื่นๆ มีการให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากงาน จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ

พิจารณาลงโทษบุคลากรในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากงาน ด้วยสาเหตุที่แตกต่างกัน

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

การบริหารงานโดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2564, น.4) ดังนั้น จึงมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ขึ้นมาใหม่ โดยทั่วประเทศ แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) จำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) จำนวน 62 เขต มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม 2564 เป็นต้นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานบริหารราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกลุ่มงานทั้งหมด 10 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 5) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 6) หน่วยตรวจสอบภายใน 7) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 9) กลุ่มกฎหมายและคดี และ 10) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 135 โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 1,392 คน จำนวนนักเรียนปี 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 24,598 คน (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2563, น.11-12)

ที่ตั้งและอาณาเขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 313 หมู่ 11 ตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี รหัสไปรษณีย์ 18110 เส้นรุ้งที่ 14 องศา 31 ลิปดา 43.59439 พิลิปดาเหนือ กับเส้นแวงที่ 100 องศา 54 ลิปดา 35.58438 พิลิปดาตะวันออก อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดสระบุรี ประมาณ 15 กิโลเมตร ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือตามเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 ถนนมิตรภาพ ระยะทาง 115 กิโลเมตร ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอแก่งคอย อำเภอนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่ออำเภอพัฒนานิคมจังหวัดลพบุรี
ทิศใต้ ติดต่ออำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
ทิศตะวันออก ติดต่ออำเภอปากช่อง อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา และอำเภอบ้านนา
จังหวัดนครนายก

ทิศตะวันตก ติดต่ออำเภอภาชี อำเภอวังน้อย อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
และ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสระบุรี

วิสัยทัศน์

“พัฒนาคุณภาพมนุษย์ สู่ระดับสากลอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3) ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ

4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา
อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร

SRI 2

S = Service mind การบริการอย่างมิตร รวดเร็ว ใส่ใจ

R = Responsible & Result Based Management รับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ที่คุณภาพผู้เรียน

I = Integration การบูรณาการด้านการบริหารจัดการและการศึกษา

2 = Double to the best ผลงานเป็นแบบอย่าง ทั้งคุณภาพและคุณธรรม

เป้าหมาย

1) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและ
คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง
และปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) ครูเป็นผู้เรียนรู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5) สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับติดตามประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

นโยบายหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยยึดแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 ดังนี้

นโยบายที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

นโยบายที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

นโยบายที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 3 มาตรา 37 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล

จัดตั้งยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถ จัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของ บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงมาตรา 37 ให้มีสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ตามที่ กำหนดไว้ในมาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนี้หรือ กฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษา ของสถานศึกษาและสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษา

4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดและประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วน ราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

(1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน การศึกษา แผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขต พื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง

บุคคล และองค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ดำเนินงานและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา

(9) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(10) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ

(11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับภารกิจภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจัง จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีกรอบกฎหมายที่สำคัญทางการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์/จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดนครนายก เป็นแนวทางในการพัฒนาบนพื้นฐานของข้อมูล สารสนเทศ บริบทของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย องค์กร ภาครัฐและเอกชน มีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบครบวงจร บุคลากร และผู้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แผนพัฒนา ทำให้ได้วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรที่หลากหลายและกว้างขวาง มีพันธกิจที่สนับสนุนเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นความจริงได้และเกิดประโยชน์ตามเป้าประสงค์ รวมทั้งการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยใช้กรอบของ Balanced Scorecard : BSC และเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงได้นำแผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการในแต่ละปี

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีนักเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 25,471 คน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 จำนวนนักเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รายการ	จำนวนนักเรียน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563		
	ชาย	หญิง	รวม
รวมระดับก่อนประถมศึกษา	2,973	2,852	5,825
รวมระดับประถมศึกษา	8,437	7,810	16,247
รวมระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	1,901	1,498	3,399
รวมทุกระดับ	13,311	12,160	25,471

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 18 กรกฎาคม 2563)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 1,328 คน ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1.	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1
2.	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3
3.	ศึกษานิเทศก์	9
4.	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	96
5.	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	1
6.	ครู	1,218
	รวม	1,328

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2563)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

เบญจภรณ์ ผินสุ่ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน คือ การวางแผน

อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ภัทรวดี สงฆ์ภรณ์ (2559) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ซึ่งดำเนินการวิจัยโดยศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ได้ผลดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.02$) 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) 3) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) 5) ด้านการลาออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$)

มุนาดียา วาบา (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 4) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล จำแนกตามตัวแปร

เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 6) ประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก 6) ประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารควรตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรม จริยธรรม ควรให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน อย่างยุติธรรม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ สนับสนุนให้ครูมีการระดมสมอง คิดหาทางเลือกที่ดี เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานที่เหมาะสม ผู้บริหารควรประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาหน่วยงาน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผน/ปฏิบัติงาน/ประเมินการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตาม เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้สอนในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีเพศ

ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 มีดังนี้ (3.1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังครูส่วนใหญ่ไม่ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งการศึกษาข้อมูลของแต่ละโรงเรียนให้ตรงกับวิชาเอกที่ต้องการ ผู้บริหารยังไม่มีคุณธรรมในการให้ขึ้นเงินเดือน ครูไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องระเบียบการลา ผู้บริหารไม่มีการประชุมชี้แจงในเรื่องแนวปฏิบัติทางวินัย การรักษาวินัยอย่างชัดเจน ครูบางส่วนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่จัดทำประวัติครู ผู้บริหารขาดการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ผู้บริหารยังขาดการสนับสนุนในการพัฒนาการจัดทำวิทยฐานะอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง และครูบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง (3.2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้แก่ ควรให้โรงเรียนมีอำนาจในการพิจารณาบรรจุใหม่ให้ตรงกับสาขาที่โรงเรียนต้องการ ควรมีการย้ายสับเปลี่ยนครูให้ตรงกับวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ ควรพิจารณาให้ตรงสาขาเดียวกัน ควรจัดอบรมผู้บริหารในเรื่องเกณฑ์ที่กำหนดของการให้ขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ควรชี้แจงวันลาและสร้างความเข้าใจในเรื่องการลาให้ครูมีความเข้าใจมากขึ้น ควรให้ผู้บริหารมีการชี้แจงให้ความรู้แก่ครูทางด้านวินัยอย่างชัดเจน ควรจัดส่งข้อมูลให้ครบตามที่เจ้าหน้าที่ขอประวัติของครูเพื่อความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ควรส่งเสริมผู้บริหารให้เชิดชูเกียรติประวัติแก่ครูที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานบ้าง ควรมีการสนับสนุนและคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับครู ควรให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูอย่างเคร่งครัด

ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจมีเป้าประสงค์ในการทำงาน และ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นำเสนอ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ควรพัฒนาครูด้านมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับการเลื่อนขั้นวิทยฐานะทางวิชาการ 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประเมินตาม

สภาพจริง มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ด้านการประเมินผล และ 3) ด้านการออกจากราชการ ควรดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ การเลื่อนวิทยฐานะ ให้ค้ำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการจรรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครูให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู

สิววรรณ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.59) รองลงมาคือ

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.46$, $S.D.=0.60$) และน้อยที่สุดคือ ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และการออกจากราชการ ($\bar{X}=4.27$, $S.D.=0.83$) ตามลำดับ 2) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูพบว่า ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาและหาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยการประเมินจากการปฏิบัติงาน บุคลากรมีสิทธิในการลาได้ตามสิทธิที่มี และส่งเสริมให้สร้างผลงานเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด โดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนการจำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลักษณะการเปิดสอนของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางยกระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง ควรสำรวจข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างครบถ้วน แต่งตั้งบุคลากร เพื่อวางแผนรวบรวมและวิเคราะห์ ตรวจสอบข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการสร้างคู่มือการบริหารงานบุคคลให้สถานศึกษา และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามจุดเน้นจุดเด่นของสถานศึกษาพร้อมกับรายงานข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความเห็นชอบ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรรวบรวมข้อมูลตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดแคลน มีการกระจายอำนาจในการสรรหา ดำเนินการสรรหาและบรรจุตามหลักธรรมาภิบาลมอบอำนาจให้ท้องถิ่นสามารถทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในการผลิตครูลดขั้นตอนในการสรรหาและการย้าย ร่วมกันพัฒนาติดตามก่อนบรรจุแต่งตั้งให้มีความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งอย่างเป็นธรรม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ ควรวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยการมีส่วนร่วม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทบทวนความรู้เป็นระยะ และ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์กร จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติตามวินัยราชการ มีการ

อบรม/สัมมนา จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติทางวินัยและการรักษาวินัย และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในด้านการปฏิบัติ

ศุภวรรณ รูปงาม (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Tichy and Devanna (1986, pp.17-32) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า การเป็นคนกล้าและเปิดเผยกล้าเผชิญกับความจริง เชื่อมั่นคนอื่นว่า

มีความสามารถ ซึ่งให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย สร้างแรงผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน และเป็นผู้มีทัศนภาพที่ดี

Kuhnert & Lewis (1987, pp.648-657) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการสูงขึ้นไป จะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและของหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะสละผลประโยชน์ของตนเองก้าวเข้าถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของความมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อที่จะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนใดไปวันๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยนทัศนคติความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ยาก

Leithwood; Fernandez & Jantzi (1994) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อการรับรู้ของครูที่เกี่ยวกับเงื่อนไขของโรงเรียน ความผูกพัน การเรียนรู้ขององค์กร

Blanks (2002) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชน ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ย่ำแย่หลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบด้านการบริหารบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตาม แต่ในด้านวิชาการแล้วยังไม่มีความพร้อม จึงต้องมีการฝึกทักษะความชำนาญ การฝึกอบรม ในลักษณะการศึกษาในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลัง โดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณ การวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนางานองค์กรในภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างดี

Luck (2001) ได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจของครูโรงเรียนเทศบาล ในเมืองนิวยอร์กซิตี ผลการศึกษาพบว่า ไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีผลกระทบต่อแรงจูงใจของโรงเรียนเทศบาลเมือง กล่าวคือ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่ไม่ได้ช่วยให้การสร้างแรงจูงใจของครูได้ดีไปกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบอื่น

Philbin (2001) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษานอนเดียน่า ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความมั่นใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการทำงานของครู การกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในหมู่สมาชิก เพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป้าหมายขององค์กร โครงสร้างของงาน การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมไปถึงความร่วมมือกันในการทำงาน

Wheelahan (2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยการศึกษาจากประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ พบว่า ครูที่รับรู้ว่าเป็นอาจารย์ใหญ่แสดงลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Reynolds (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อการปรับปรุงคุณภาพนักเรียน หากครูมีความผูกพัน การเรียนรู้ขององค์กร และพบว่า ในภาวะผู้นำหลายๆ รูปแบบที่ศึกษามา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครูมากที่สุด

Richard Dean Rutledge (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทัศนคติที่ดีต่องานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคเหนือของอลาบามา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติที่ดีต่องานวิชาการของโรงเรียน ส่งผลให้งานวิชาการมีการพัฒนาสูงขึ้น

S. B. M. Marume (2016) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและตรวจสอบว่า อะไรคือการบริหารงานบุคคลของรัฐ แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะ อธิบายถึงบทบาทที่สำคัญของราชการในการพัฒนาสังคมและสรุปสั้นๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ ในการบริหารภาครัฐ ซึ่งโดยสรุปแล้วการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ มีการกำหนดคุณลักษณะที่แตกต่างข้าราชการพลเรือน มีบทบาทในการพัฒนาสังคม มีการทำตามองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นอย่างคร่าวๆ และแยกกัน องค์ประกอบเหล่านี้รวมถึงการจำแนกประเภทของบุคลากร การรับสมัคร การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุน การชดเชยวินัยและผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุของบุคลากรในการบริการของรัฐ

Aja-Okorie (2016) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลากรของครูในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย โดยการศึกษาความต้องการค้นหาปัจจัยสนับสนุนการจัดการบุคคลของครูที่มีต่อประสิทธิภาพของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย รัฐเดลต้า มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา ได้แก่ เพื่อหากรอบการดำเนินงานในการบริหารจัดการบุคคลากรของครู และเพื่อหากลยุทธ์การจัดการที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ในรัฐเดลต้า ประเทศไนจีเรีย เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ mean Pearson Product Moment Correlation (PPMC) กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 204 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 32 โรงเรียน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของครู และกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อประสิทธิผลของครู อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังค้นพบว่าการจัดการจะให้แรงจูงใจที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การออกจากราชการ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,239 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2564, กลุ่มงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอแก่งคอย	373	88
อำเภอหนองแค	349	82
อำเภอมวกเหล็ก	228	53
อำเภอวังม่วง	94	22
อำเภอวิหารแดง	195	46
รวม	1,239	291

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65)

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การออกจากราชการ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65)

- 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 แล้วนำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และรูปแบบของการสร้างข้อคำถามเป็นรายชื่อ

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน แบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาในกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัย

3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.3.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัดผลประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบและวิธีการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of the Item objective Congruence: IOC) พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3.5 ปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 - 1.00 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ค่าที่ได้ช่วง 0.8 -1.0 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนกับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbrach พบว่า ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีค่า .991 และ ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีค่า .978

3.3.6 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยการติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้กับสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแนบซองเปล่าเพื่อความสะดวกในการส่งกลับมายังผู้วิจัย ในกรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกส่งเอกสารมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ QR Code ในการสแกนตอบแบบสอบถาม

เพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบแบบสอบถามว่าผู้ให้ข้อมูลได้ตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดมีกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 291 คน แบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 291 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และลงรหัส (Coding) แล้วนำมาจัดระบบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65)

4.51 - 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้(พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65)

4.51 - 5.00	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r)) โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, น.314)

0.90 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
0.70 - 0.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
0.30 - 0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.29 - 0.01	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Coefficient Alpha)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r))



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

4.4 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
SUM A	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
SUM B	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
SUM C	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
SUM D	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
SUM E	แทน	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

SUM F	แทน	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
SUM G	แทน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
SUM H	แทน	การพัฒนาบุคลากร
SUM I	แทน	การออกจากราชการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน จำนวน 291 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	76	26.10
	ครู	215	77.90
	รวม	291	100
เพศ	ชาย	68	23.40
	หญิง	223	70.60
	รวม	291	100
อายุ	น้อยกว่า 26 ปี	3	1.03
	26 - 30 ปี	189	64.95
	31 - 40 ปี	88	30.24
	41 ปีขึ้นไป	11	3.78
	รวม	291	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	238	81.79
	ปริญญาโท	53	18.21
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	291	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (ต่อ)

n = 291

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	84	28.90
5 - 10 ปี	166	57.00
11 ปี ขึ้นไป	41	14.10
รวม	291	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 64.95 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 81.79 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากร จำนวน 291 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

n = 291

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.36	0.63	มาก	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.39	0.66	มาก	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.35	0.71	มาก	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.35	0.65	มาก	3
รวม	4.36	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.63) ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.71)

เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3 - 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

n = 291				
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน	4.60	0.61	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	4.40	0.65	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.15	0.84	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้	4.27	0.83	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.32	0.76	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	4.47	0.62	มาก	2
รวม	4.36	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

n = 291				
การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด	4.44	0.64	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.78	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ	4.46	0.76	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ	4.36	0.82	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.43	0.65	มาก	3
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ได้รับ	4.41	0.64	มาก	5

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)

n = 291				
การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ว่าสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ	4.27	0.78	มาก	7
รวม	4.39	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา

n = 291				
การกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ระบุปัญหาขององค์กร โดยการใช้เหตุผลและ หลักฐานเป็นประจักษ์	4.27	0.74	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน	4.30	0.83	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	4.22	0.86	มาก	8

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)

n = 291

การกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
4. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้ร่วมงานมอง ปัญหาในหลายแง่มุม	4.37	0.79	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบ ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรตามความเป็นจริง	4.31	0.81	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจที่จะ ปรับปรุงวิธีการทำงานที่หลากหลาย	4.43	0.80	มาก	3
7. ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะในการกระตุ้นให้ บุคลากรภายในเกิดกระบวนการคิด เพื่อใช้ในการ การแก้ปัญหาในการทำงาน	4.44	0.65	มาก	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของ ปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานที่ เชื่อถือได้	4.46	0.77	มาก	1
รวม	4.35	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานที่เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.77) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะในการกระตุ้นให้บุคลากรภายใน เกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน ($\bar{X}=4.44$, S.D.= 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

n = 291

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน มีการพัฒนาตนเอง	4.43	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล	4.32	0.63	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานโดย คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร แต่ละคน	4.24	0.72	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เลื่อมใยก่อนแนะนำ วิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	4.22	0.77	มาก	9
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.47	0.72	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	4.30	0.85	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ ผู้ร่วมงานที่มีปัญหา	4.38	0.78	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	4.36	0.86	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็น รายบุคคล และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วย ความยุติธรรม	4.45	0.74	มาก	2
รวม	4.35	0.75	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เลื่องลือแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.77)

4.4 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

จากการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากร จำนวน 291 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

				n = 291
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.32	0.67	มาก	4
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.49	0.50	มาก	2
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.50	0.49	มาก	1
4. การพัฒนาบุคลากร	4.41	0.60	มาก	3
5. การออกจากราชการ	4.15	0.59	มาก	5
รวม	4.37	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.49)

รองลงมาคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.50) ส่วนการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.59)

เมื่อวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.8 - 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

n = 291				
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน	4.44	0.72	มาก	1
2. สถานศึกษาเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.22	0.85	มาก	9
3. สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน	4.30	0.90	มาก	6
4. สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน	4.33	0.76	มาก	4
5. สถานศึกษายึดกรอบนโยบายเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร	4.29	0.70	มาก	7
6. สถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาการวางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน	4.29	0.71	มาก	8
7. สถานศึกษาร่วมกันวางแผนแนวทางการสรรหาบุคลากร	4.32	0.77	มาก	5
8. สถานศึกษามีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร	4.35	0.68	มาก	2
9. สถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการวางแผนบุคลากร	4.34	0.72	มาก	3
รวม	4.32	0.75	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.72) รองลงมาคือ สถานศึกษามีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.85)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

				n = 291
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา	4.52	0.55	มากที่สุด	2
2. สถานศึกษามีการขออนุมัติใช้อัตรารว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง	4.56	0.53	มากที่สุด	1
3. สถานศึกษาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ	4.49	0.62	มาก	5
4. สถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.48	0.55	มาก	6
5. สถานศึกษามีการรับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุได้ทันตามกำหนดเวลา	4.49	0.61	มาก	3
6. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร	4.45	0.58	มาก	7
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.49	0.62	มาก	4
รวม	4.49	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.53) รองลงมาคือ สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

n = 291				
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	4.49	0.55	มาก	4
2. สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.51	0.55	มากที่สุด	3
3. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.52	0.55	มากที่สุด	2
4. สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน	4.45	0.55	มาก	5
5. สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง	4.53	0.54	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการส่งเสริม

ให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร

n = 291				
การพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา และฝึกอบรม	4.44	0.67	มาก	4
2. สถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน	4.33	0.78	มาก	7
3. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน และลาศึกษาต่อ	4.44	0.64	มาก	3
4. สถานศึกษามีการจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม	4.22	0.73	มาก	8
5. สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในแก่บุคลากร	4.44	0.78	มาก	6
6. สถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน	4.52	0.61	มากที่สุด	1
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.47	0.68	มาก	2
8. สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.44	0.72	มาก	5
รวม	4.41	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากร

ได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.73)

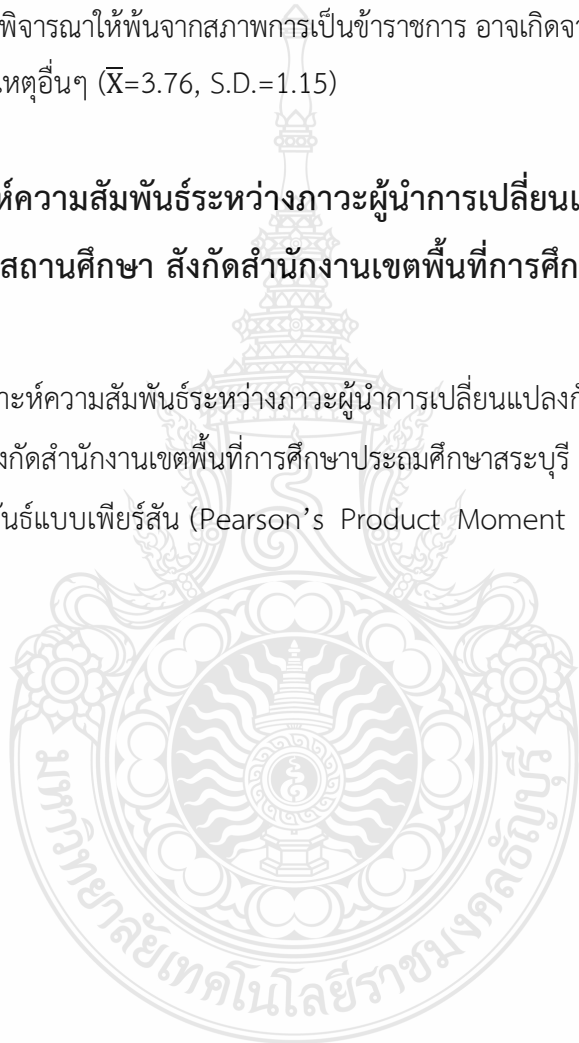
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
ด้านที่ 5 การออกจากราชการ

n = 291				
การออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. สถานศึกษาพิจารณาให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ อาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ หรือเหตุอื่นๆ	3.76	1.15	มาก	6
2. สถานศึกษาให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากราชการ	4.47	0.66	มาก	1
3. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ	4.32	0.67	มาก	2
4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ	4.32	0.70	มาก	3
5. สถานศึกษาพิจารณาลงโทษบุคลากรในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	3.91	0.93	มาก	5
6. สถานศึกษาให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่พ้นจากงานด้วยสาเหตุที่แตกต่างกัน	4.17	0.86	มาก	4
รวม	4.15	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 การออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.66$) รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=0.67$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาพิจารณาให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ อาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ หรือเหตุอื่นๆ ($\bar{X}=3.76$, $S.D.=1.15$)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.13



ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตัวแปร	SUM A	SUM B	SUM C	SUM D	SUM E	SUM F	SUM G	SUM H	SUM I
SUM A	1 ^{**}								
SUM B	.914 ^{**}	1 ^{**}							
SUM C	.909 ^{**}	.885 ^{**}	1 ^{**}						
SUM D	.852 ^{**}	.860 ^{**}	.944 ^{**}	1 ^{**}					
SUM E	.578 [*]	.657 [*]	.654 [*]	.605 [*]	1 ^{**}				
SUM F	.543 [*]	.610 [*]	.595 [*]	.576 [*]	.905 ^{**}	1 ^{**}			
SUM G	.640 [*]	.684 [*]	.693 [*]	.653 [*]	.845 ^{**}	.826 ^{**}	1 ^{**}		
SUM H	.670 [*]	.678 [*]	.741 [*]	.708 [*]	.791 ^{**}	.698 ^{**}	.841 ^{**}	1 ^{**}	
SUM I	.280 [*]	.257 [*]	.302 [*]	.312 [*]	.624 ^{**}	.654 ^{**}	.479 ^{**}	.423 ^{**}	1 ^{**}

ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่า 0.730
 ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ภายนอกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า 0.571
 ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ภายในระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า 0.858

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง ความสัมพันธ์ภายนอกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

** หมายถึง ความสัมพันธ์ภายในระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ($r = 0.730$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (SUM C) กับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (SUM D) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.944 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (SUM B) กับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (SUM A) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.914 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (SUM A) กับการออกจากราชการ (SUM I) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.280 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ภายนอกความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง ($r = 0.571$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (SUM C) กับการพัฒนาบุคลากร (SUM H) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.741 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (SUM D) กับการพัฒนาบุคลากร (SUM H) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.708 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (SUM A) กับการออกจากราชการ (SUM I) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.280 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ($r = 0.858$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (SUM C) กับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (SUM D) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.944 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (SUM B) กับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (SUM A) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.914 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การพัฒนาบุคลากร (SUM H) กับการออกจากราชการ (SUM I) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.423 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอของสถานศึกษา จากตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 65 ข้อ มีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ครู จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 มีอายุ 26 - 30 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 64.95 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 81.79 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

5) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม

6) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านที่ 5 การออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า สถานศึกษาให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาพิจารณาให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ อาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ หรือเหตุอื่นๆ

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญากับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการออกจากราชการ

ความสัมพันธ์ภายนอกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญากับการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการพัฒนาบุคลากร และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการออกจากราชการ

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญากับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การพัฒนาบุคลากรกับการออกจากราชการ

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างค่านิยมในการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการกระตุ้นทางปัญญาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็น

ปัญหาขององค์กร เกิดกระบวนการคิดใช้ในการแก้ปัญหาในการ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความ ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ มูนาตียา วาบา (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน จัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม พูดและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน และยังเน้นย้ำให้ผู้ร่วม งานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้อง กับ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับ ชำนาญ คำปัญญาสินโนทัย (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : พุทธรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เบญจภรณ์ ผินสุ่ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารยังแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชำนาญ คำปัญญาสินชัย (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : พหุกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เบญจภรณ์ ผินสุ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เหตุผลและหลักฐานเป็นประจักษ์ ใช้วิธีการตั้งคำถาม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรตามความเป็นจริง ให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานที่หลากหลาย ใช้ทักษะในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานที่เชื่อถือได้ และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชำนาญ คำปัญญาสินชัย (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : พหุกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เบญจภรณ์ ผินสุ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความสนใจผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน คอยแนะนำวิธีการทำงาน แก้ปัญหาผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็น ให้ความสนใจผู้ร่วมงานที่มีปัญหา ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีความยุติธรรม และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชำนาญ คำปัญญาสินชัย (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน : พหุกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เบญจภรณ์ ผินสุ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการในการบริหารคนขององค์กร กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน ทั้งในด้านปริมาณคุณภาพและระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ สิวรรณ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เพชรรัตน์ ดาวเรือง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน การเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลัง มีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ให้ชัดเจน มีกรอบนโยบายเป็นหลักในการวางแผนบุคลากร กำหนดระยะเวลาการวางแผนบุคลากรไว้ ชัดเจน โดยร่วมกันวางแผนแนวทางการสรรหาบุคลากร มีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการวางแผนบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาดา สารรัมย์ (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภัทราวดี สงฆ์ภราณ (2559) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านให้เพียงพอ ต่อความต้องการของสถานศึกษา มีการขออนุมัติใช้อัตราว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง สรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีความ รับผิดชอบต่อการรับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุได้ทันตามกำหนดเวลา และกำหนดนโยบาย ในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ สงกรานต์ ตะโคดม (2563) ได้ศึกษาประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิภาดา สารรัมย์ (2562) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ตามกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน และให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภวรรณ รูปงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา และฝึกอบรม จัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อน เข้าปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานและลาศึกษาต่อ จัดตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรตามความเหมาะสม จัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน และส่งเสริม ให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาดา สารมัย (2562) ได้ศึกษาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนา บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ ยศพล พิชญเดชาวงศ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

5) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การออกจากราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องออกจากงาน จัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน มีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากงานด้วยสาเหตุที่แตกต่างกัน และพิจารณาลงโทษบุคลากรในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การออกจากราชการในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ สีดา (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การออกจากราชการ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหาร มีการกระตุ้นให้บุคลากรได้นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิผลของการบริหารให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษารวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย มีการนิเทศกำกับติดตาม บันทึกข้อมูลบุคลากร ยึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากร จูงใจให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความรู้ความสามารถไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม สอดคล้องกับ ศุภวรรณ รูปงาม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เบญจภรณ์ ผินสุ่ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสติอยู่เสมอ รู้จักควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ มีความคิดเชิงบวก มองโลกตามที่เป็น เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ควรแสดงออกโดยการตำหนิผู้ร่วมงานด้วยถ้อยคำไม่สุภาพพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์รุนแรง ใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการเข้าถึงปัญหาที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เลือกใช้บุคลากรให้ตรงตามความถนัด เหมาะสมกับงานนั้นๆ รู้จักธรรมชาติและความแตกต่างของมนุษย์ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเชิงระบบ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติภารกิจให้ดีที่สุด คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและชื่นชมความสำเร็จของผู้ร่วมงาน

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจปัญหาที่

เกิดขึ้นในองค์กรประกอบย่อยๆ เหล่านี้ โดยมีการกำหนดแผนงาน นโยบาย และวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาสถานศึกษา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา และต้องให้ผู้ร่วมงานมีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานในด้านต่างๆ ให้ความสนใจ พุดคุยรับฟังปัญหาอย่างตั้งใจ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน มองปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายมุมมอง ไม่ยึดติด การคิดเพียงด้านเดียว มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ

5) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษาเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลัง เพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กร มีการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากร มีความพร้อมด้านข้อมูลในการวางแผนบุคลากร ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการวางแผนบุคลากร และมีการกำหนดระยะเวลา คุณสมบัติ ตำแหน่ง หลักเกณฑ์ต่างๆ ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

6) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความยุติธรรมในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร พิจารณาตัดสินใจสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรว่าต้องการสรรหาบุคลากรจากภายในหรือภายนอกองค์กร โดยตระหนักถึงผลประโยชน์ขององค์กรและผู้รับบริการเป็นสำคัญ แต่ต้องไม่ขัดกับระเบียบวิธีการปฏิบัติทางราชการ มีความชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ของตนเอง

7) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อปฏิบัติด้านการประเมินผลที่ชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลาการประเมิน ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ น่าเชื่อถือ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นธรรม สอดคล้อง

กับเป้าหมายขององค์กร จัดประชุมชี้แจงและแนะนำเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบในเรื่องหลักเกณฑ์ของการประเมินผลที่ถูกต้อง ให้เกิดการยอมรับร่วมกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

8) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษามีการจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการดำเนินงานของบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร วิเคราะห์งานเก็บข้อมูลสารสนเทศของงาน ทราบจุดมุ่งหมายแต่ละงาน แต่ละตำแหน่งของงาน ที่อยู่ภายในองค์กร มีการนิเทศ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และเสริมแรงทางบวกให้ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ทুমเท ตั้งใจ เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

9) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ สถานศึกษาพิจารณาให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ อาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ หรือเหตุอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการตามระเบียบที่กำหนดไว้ โดยยึดแนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากเป็นการกระทำความผิดทางวินัยที่ไม่ร้ายแรงควรดำเนินการพัฒนา หรือว่ากล่าวตักเตือน ควรหลีกเลี่ยงการลงโทษถึงขั้นไล่ออก มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการควบคุมความประพฤติบุคลากรของโรงเรียน ควรดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และควรหาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร ทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติงาน และมีการแต่งตั้งหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ออกจากราชการ และก่อให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เพื่อให้บุคคลอื่นใช้เป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต

10) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญากับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านกระตุ้นความรู้สึกรวมของผู้ตามให้สูงขึ้น ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และคอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม เพื่อประโยชน์สูงสุดที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 2) ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการการออกจากราชการ
- 3) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญา ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
- 4) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
- 5) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546. (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 120 ตอนที่ 74ง, 7 กรกฎาคม 2546).
- _____. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79ก: 62-63).
- _____. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพาสตอร์ไรท์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553. (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 127 ตอนที่ 45ก, 22 กรกฎาคม 2553).
- _____. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (ราชกิจจานุเบกษา, 17 กุมภาพันธ์ 2564, น.4).
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- กอบกิจ ธรรมานุชิต. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- กนต์พิชญ์ สัตนไชย. (2558). การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา. ในรายงานการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.
- ขวัญทิรา ทิราวงศ์. (2563). การพัฒนาความรู้คำศัพท์ โดยใช้แนวการสอนพหุประสาทสัมผัส (Multisensory Approach) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เชียงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชลาลัย มณีเขียว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโพธิสัมพันธ์พิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาญชัย พิมพ์คำ. (2558). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ชำนาญ คำปัญญาสินทัย. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน :
พหุกรณีศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 17(1), 43-52.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ
อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ดอนลาร์ เสนา. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดพิษณุโลก. วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2): 183-194.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ธูมากร เจดีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี).
- นวลปรางค์ ยอดสกุลณี. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์, 24, 92-105.
- นิศราภรณ์ ชาดีโสม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เบญจภรณ์ ผินสุ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์).
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ปริศนา ทิมพา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ปิยะพงษ์ โสเสมอ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัด นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- พรปวีณ์ แสนอินทร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงาน วิชาการของหัวหน้า กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา. วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ, 10, 111-132.
- พระมหาชุตีภัก อภินันโท และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ตามหลักปรัชญาการศึกษาทางพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**, 12(1), 161-173.
- พัทธนันท์ หลีประเสริฐ. (2558). การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**, 11(3), 124-137.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. **วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การพัฒนาสังคม**, 2(1), 1-10.
- _____. (2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา. **วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม**, 3(2), 32-43.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). **โรงเรียน 4.0 โรงเรียนผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์. (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 9(35), 295-296.
- มุนาดิยา วาบา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- มูนี่เราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ยศพล พิชญเดชาวงศ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รวิษฐา ธีรวัชรภูวตล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. **วารสารบริหารการศึกษา มศว.**, 13(25), 21-32.
- รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำจิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 22(2), 29-48.
- _____. (2561). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา ปราบแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ลิษา สมัครพันธ์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วรรณยุพา ต้นมณี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายโรงเรียนที่ 20 สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- วรรณภา แซ่มพุทรา. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิจักขณ์ สุวรรณเจริญ. (2558). การพัฒนาตัวแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางธุรกิจของอุตสาหกรรมอาหารเพื่อการส่งออกของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2550). การปฏิรูปสถาบันการศึกษาและการจัดการศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงโดยยึดคุณธรรมนำความรู้สู่การเป็นคนดี และอยู่เย็นเป็นสุข. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศรีธัญญา เวชชีโย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนารานูบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิรินทิพย์ เพ็งสง. (2563). ภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 12(2), 450-465.
- ศิรินภาพรรณ ทุมคำ. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ศิริพร อินนระ. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- ศิริรัตน์ มกรพฤษ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(33), 199-210.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8(32), 23-33.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). ภาวะผู้นำแบบบริการ:แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สาวิตรี จักปุ่น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาสระบุรี เขต 2. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564. สระบุรี: สำนักงานฯ.
- _____. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ.2562-2565. สระบุรี: สำนักงานฯ.
- _____. (2564). กลุ่มบริหารงานบุคคล. สืบค้นจาก http://saraburi2.org/web/?module=info_view&cluster_id=491&id=491. 1 ธันวาคม 2564.
- _____. (2564). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. สืบค้นจาก http://saraburi2.org/web/?module=view_memu_top&cluster_id=&id=80
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริชัย นนทะศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สิรินันท์ บุษชะบา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาอำเภอกำแพงเพชร เขต 1. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช, 30(2), 73-89.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุกัญญา ภัคติกุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุรียพร ฟากพิน. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(3), 27-40.
- สุรรัตน์ โตเสียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- หอมหวาน แสนเวียงจันทร์. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จ ขององค์การอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(1), 845-860.
- อัจฉราพร สารสมัคร. (2561). การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสิงห์สมุทร. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อำนาจ พละศักดิ์. (2559). **หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- อุมารินทร์ น้อมบุญญา. (2559). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- อุไรวรรณ ศรีศักดิ์. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(2), 335-343.**
- เอกวุฒิ ไกรมาก. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- Adams, Robert & Juniperus, P. (2003). **Flora of North America Editorial Committee.** (eds.). *Flora of North America, North of Mexico. 2.* Oxford University Press.
- Adegoke Oke, Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa. (2009). **The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. Organizational Dynamics, 38(1), 64-72.**
- Aja-Okorie U. (2016). **Personnel Management Practices adopted by Principals in Administration of Secondary Schools in Awka Education Zone, Anambra State, Nigeria. Educational Process International Journal, 8(1): 32-43.**
- _____. (2016). **Teachers Personnel Management as Determinant Of Teachers Productivity in Secondary Schools in Delta State, Nigeria. British Journal of Education, 4(8), 13-23.**
- Apply, Lawrence. (1942, April). **Organizing for personal Administration. Public Personal Review, 3(2), 100.**
- Armstrong, M. (1995). **A Handbook of Personnel Management Practice.** London, UK: Kogan.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Covey, R. S. (2004). **The Seven Habits of Highly Effective People**. New York: Simon and Schuster.
- Basham, L. M. (2012). Transformational and transactional leaders in higher education. **SAM Advanced Management Journal**, 77(2), 15.
- Bass, B. M., & Avolio. (1994). **Improving organization effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks: Sage.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. **Research in Organizational Change and Development**, 4(1), 231-272.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Exceptions**. New York: Free Press.
- _____. (2003). **Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness**. New York: Atlantic Monthly Press.
- Beach, D. S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work**. New York: Macmillan.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). **Leaders: The strategies for taking charge**. New York: Harper & Row.
- BJ. Irby and FC. Lunenburg. (2006). Curriculum Development and Implementation: The Irby-Lunenburg Model. **International Journal of Education**, 1(1), 1-7.
- Blanks, D. E. (2002). "A model job description for the personnel administration positi North Carolina Public School systems". (Dissertation Abstracts International).
- Bohlander, G., Snell, S., and Sherman, A. (2001). **Managing Human Resource** (12th ed.). South Western College: Cincinnati.
- Bottomley, et al. (2016). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behaviours: The Contingent Role of Public Service Motivation. **British Journal of Management**, 27(2), 1467-8551.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bowin & Harvey. (2001). **Human Resource Management**. An Experiential Approach, 2/e. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Brigid Carroll and Lester Levy. (2010). Leadership Development as Identity Construction. **Management Communication Quarterly**, 24(2), 211-231.
- Burns, James, M. (1978). **Leadership**. New Delhi, India: Ambika.
- Cascio, W. (1992). **F. Managing Human Resources : Productivity, Quality of work Life, Profits** (3rd ed.). Singapore: McGraw Hill.
- Castetter, W. B., & Young, I. P. (2000). **The human resources function in education administration** (7nd ed.). New Jersey: Prentice-hall.
- Castetter, William B. (1996). **The Human Resource Function in Educational Administration** (6th ed.). New jersey: Prentice Hall.
- Champoux. (2006). **Organizational behavior: essential tenets** (2nd ed.). South-Western: Canada.
- Chuck, W. (2010). **Management** (5Th ed.). Mason, OH. Thomson Corporation.
- CIPD Accreditation. (2019). Competencies of Human Resources Professional. **WMS Journal of Management Walailak University**, 8(2): 122-135.
- Cohen, W. A. (1990). **The art of the leadership**. New Jersey: Prentice Hall.
- Daft, R. L. (2002). **The leadership experience**. (3rd ed.). South-Western Canada: [n.p.].
- Davis, Gary, A., & Margaret, A. Thomas. (1999). **Effective schools and effective teachers**. Boston: Allyn and Bacon.
- Davis, S., Darling-Hammond, L., Lapointe, M., & Meyerson, Dirham. (2005). **School leadership study: Developing successful principals (Review of Research)**. Stanford Educational Leadership Institute: Stanford University.
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2002). **Human resource management** (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Dubrin, A. (2013). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills**. Boston: Cengage Learning.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Eddy, Pamela, L., & VanDerLinden, Kim E. (2006). Emerging Definitions of Leadership in Higher Education: New Visions of Leadership or Same Old "Hero" Leader?. **Community College Review**, 34(1): 5-26.
- Evers, Colin. W., & Lakomski, Paul G. (2000). **Doing Educational Administration: A Theory of Administrative Practice**. Oxford: Pergamon Press.
- Fiore, D. J. (2004). **Introduction to Educational Administration: Standards, Theories, and Practice**. New York: Eye on Education.
- Flippo, E. B. (1966). **Management a Behavioral Approach**. Boston, Mass: Allyn and Bacon.
- _____. (1971). **Principle of personnel**. New York: McGraw-Hill.
- _____. (1980). **Personnel Management**. Singapore: Singapore National.
- Fred, C. Lunenburg and Ornstein C. Allan. (2008). **Educational Administration : Concepts and Practices**. USA: Wadsworth Thomson Learning.
- French, W. L., & B. C. H. (1978). **Organization Development**. New Jersey: Prentice Hall.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., and Cardy, R. L. (1998). **Managing Human Resources** (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Griffin, R. W. (1996). **Management** (5th ed). Boston: Mifflin.
- Griffin, Staub & Raymond F. (1985). **Bernd attner Introduction to Management** (2rd ed.). Boston: Kent.
- Harris, B. (Jr.), Dorminey, D. E., Smith, W. A., Horn, H. H. van & Wilcox, C. J. (1992). Effects of feather meal at two protein concentrations and yeast culture on production parameters in lactating dairy cows. **J. Dairy Sci.**, 75(12): 3524-3530.
- Herbert, H. G. (1972). **The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach** (12nd ed.). New York.: Appleton-Century-Crofts.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). **Management and Organizational Behavior**. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- House, R. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 16(3): 321-339.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Howell, J. P., & Costley D. L. (2001). **Understanding behaviors for effective leadership**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice** (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2001). **Education administration: theory, research and practice** (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Katz, Daniel, & Robert L. Kahn. (2007). **The social psychology of Organizational** (2nd ed.). New York: John Wiley & Son.
- Kingsbury, J. B. (1963). **Personnel Administration for Thai Student**. Bangkok: Institute of Public Administration.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). The leadership challenge. How to keep getting extraordinary things done in organizations (2nd ed.). [n.p].
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities. **Educational and Psychological Measurement, 30**: 607-610.
- _____. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement, 30**(3): 607-610.
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive/developmental analysis. **The Academy of Management Review, 12**(4): 648-657.
- KumKum, M. (2009). **Principles of management and organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Leithwood, Kenneth, A., Doris Jantzi, & Alicia Fernandez. (1994). **Transformational leadership and teachers' commitment to change**. In Murphy, Joseph and Karen Seashore Louis, Eds. **Reshaping the principal ship: Insight for transformational reform efforts**. California: Corwin.
- Lucks, B. (2001). **Leadership and development**. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, Fred C. & Ornstein, Allan C. (2000). **Educational Administration : Concepts and Practices** (3rd ed.). New York: Maple-Vail Book.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Lunenburg & Ornstein. (2008). **Educational administration : Concepts and practice** (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007). **Effective Leadership** (3rd ed.). Ohio: South-Western College.
- Maxwell, J.C. (2011). **Our definition of leadership**. Retrieved January 8, 2011, from : <http://www.teal.org.uk/Leadership//definition.htm>.
- Matthew, B. Probst. (2011). **An analysis of leadership frame preference of academic administration: Using the Bolman and Deal Four Frame model**. Capella University: ProQuest Dissertations Publishing.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1991). **Personnel/human resource management: A diagnostic approach**. Plano, TX: Business Publications.
- Miller, P. H. (1993). **Theories of developmental psychology** (3rd ed.). W H Freeman/ Times Books: Henry Holt & Co.
- Mondy, R. W., Noe, R. M. and Premeaux, S. R. (1999). **Human resource management**. NJ: Upper Saddle River.
- Mondy, W. R., & Noe, R. M. (1990). **Homan Resource Management** (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Mushinsky, P. M. (1997). **Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology**. California: Brooks/ Cole.
- Nigro, Felix. A., and Nigro Lloyd, (1981). **The new public personal administration**. Llinois: F. E Peacock.
- Northouse, P. G. (2013). **Leadership: Theory and Practice** (6th ed). Thousand Oaks: Sage.
- Owan, V. J. (2018). Personnel Management: Implications for the Effectiveness of the School System. **International Journal of Research and Innovation in Social Science**, 3(5), 391-395.
- Patrick, M., Wright, Raymond A. Noe. (1996). **Management of Organizations**. Irwin: Business & Economics.

บรรณานุกรม (ต่อ)

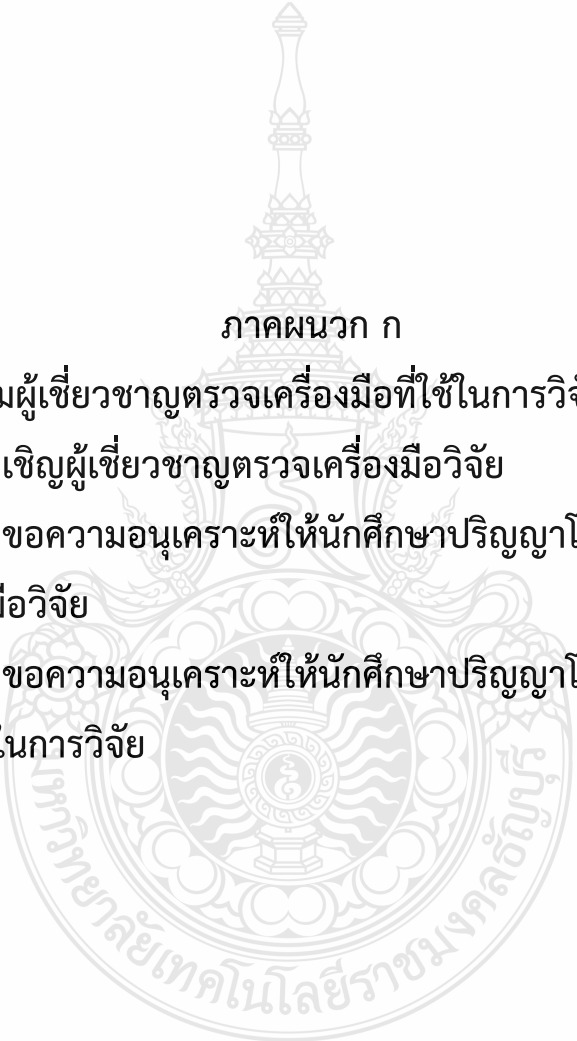
- Paul, M. M. (1997). **Psychology Applied to Work An Introduction to Industrial and Organization Psychology** (5th ed.). California: Brooks/Cole.
- Pedro, P. Aguas, Liliana Valle Zapata, Danilsa Lorduy Arellano. (2017). Transformational Leadership Plans. **World Journal of Education**, 7(4), 1-11.
- Philbin, J. (2001). **Organizational effectiveness: an Inventory of propositions**. Homewood. Illinois: Richard D. Irwin.
- Qiuck, J. C. (1997). **Organizational behavior** (2nd ed.). New York: West Publishing.
- Reynolds, L. C. (2009). **Transformational Leadership and Teacher Motivation in Southwestern Arizona High School**. (Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University).
- Richard Dean Rutledge. (2010). **The Effect of Transformational Leadership on Academic Optimism Within Elementary Schools**. (Submitted in Education The University of The Requirements of The Degree of Doctor of Education The University of Alabama).
- Robbins, S. P. (2003). **Organizational Behavior** (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robert, N. Lussier, Christopher F. Achua. (2007). **Leadership**. Thomson: South-Western.
- Sarah, E. Hardin. (2010). Leadership Assessment in Collegiate Recreation and Athletics. **New Directions for Student Leadership**, 2015(147): 99-108.
- S. B. M. Marume. (2016). Public Personnel Administration. **International Journal Business and Management Invention**, 5(6), 46-54.
- Schieltz, M. (2019). Four Elements of Transformational Leadership. **Technium Social Sciences Journal**, 13, 357-375.
- Schultz, D. (1998). **Psychology and Work today. An Introduction to Industrial Organization Psychology** (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sikula, A. F. (1981). **Personnel Administration and Human Resource Management**. Illinois: John Wiley & Sons.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.) (1991). **Motivation and Work Behavior** (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York: Free Press.
- Stone, A. G., Russell, R. F., and Patterson, K. (2004). Transformational leadership versus servant leadership: a difference in focus. **Leadership & Organization Development Journal**, 25(4), 349-361.
- Story, M. (1991). Family meals: do they matter. **Not Today**, 40(6),: 261-266.
- Taher A. Razik and Austin D. Swanson. (2001). **Fundamental Concepts of Educational Leadership and Management**. New York: Buffalo.
- Tichy, N. M. & Devanna, A. M. (1986). The Transformational Leader. **Training and Development Journal**, 40(7), 27-32.
- Wagner, A. J., & Hollenbeck, R. J. (1995). **Management of organizational behavior**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Webb, D. L. (1987). **Personnel Administration in Education**. Columbus: Merrill.
- Wheelahan, L. (2000). **Bridging the Divide: developing the institutional structures that most effectively deliver cross-sectoral education and training**. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- Williams. T. (2005). Assessing and Moving on From the Dominant Project Management Discourse in the Light of Project Overruns, **IEEE Transactions on Engineering Management**, 52(4), 497-508.
- Wright, P. M., & Noe, R. A. (1996). **Management of organization**. Chicago: Irwin.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in organization** (4th ed.). Engle Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- _____. (2013). **Leadership in organizations** (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- _____. (1994). **Leadership in organization** (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. (1998). **Leadership in organization** (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศรม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ก.ศม. / กศ.ด.
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. ดร.กัญญ์ชิสสา ทุมมาพันธ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดขอนแก่น (เขี้ยววิมลราชานุสรณ์อุปถัมภ์)
4. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)
5. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๓



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท


เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวนฤมล โพธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวนฤมล โพธิ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๖๖๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโหม

เนื่องด้วย นางสาวนฤมล โทธิ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวนฤมล โทธิ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๖๓๓.๑



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท


เรียน ดร.กัญญ์ชิสมา ทูมมาพันธ์

เนื่องด้วย นางสาวนฤมล โพธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวนฤมล โพธิ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๓.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท


เรียน ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวนฤมล โพธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวนฤมล โพธิ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๓.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.วิษณุ เปรียวนิม

เนื่องด้วย นางสาวนฤมล โพธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทิมลพธรรม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวนฤมล โพธิ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
เลขทะเบียนรับ ๐๒๕๕
วันที่รับ 25 ก.พ. 2565 เวลา.....น.
อบ. บค. บค. สร. พัฒนา
ยชบ. ค. ค.ง. งท. นิติกร



ที่ ถว ๐๖๔๙.๐๒/๐๒๑๔

คณะกรรมการชุดสรรหา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวนฤมล โทธิ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวนฤมล โทธิ เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ จำนวน ๓๐ คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวันและเวลาเพื่อเข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
เลขทะเบียนรับ..... ๒154
วันที่รับ 2.5.ปี. 2565 เวลา.....น.
 อ.บ. บ.ค. บ.ท. ส.ส. พ.ค.น.
 ก.ค. ก.ง. ค.ง.น. ก.ท. น.ค.ก.



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๒๑๕

คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวณมล โพธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวณมล โพธิ์ เข้าทำการเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ จำนวน ๒๙๑ คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนักศึกษาจะติดต่อกำหนดวันและเวลาเพื่อเข้าทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในการวิจัยประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

3. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวนฤมล โพธิ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายขีดถูก (✓) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถามให้มากที่สุด

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ครู <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย
2	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
3	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 26 ปี <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 ปีขึ้นไป
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
5	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง มีทั้งหมด 30 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิด จิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและควบคุม อารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงาน เห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ อย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด					
8	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในตัว ผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมาย ได้สำเร็จ					

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความ สนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ เกิดความสำเร็จ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ กระตือรือร้นต่อภารกิจที่ได้รับ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่า สามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ					
การกระตุ้นทางปัญญา						
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุ ปัญหาขององค์กร โดยการใช้เหตุผลและ หลักฐานเป็นประจักษ์					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อ นำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้ร่วมงานมอง ปัญหาในหลายแง่มุม					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรตามความเป็นจริง					

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจที่จะปรับปรุง วิธีการทำงานที่หลากหลาย					
20	ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะในการกระตุ้นให้ บุคลากรภายใน เกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ใน การแก้ปัญหาในการทำงาน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานที่เชื่อถือได้					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการ พัฒนาตนเอง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำ วิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงาน ที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความ คิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจผู้ร่วมงานที่มี ปัญหา					

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(ต่อ)						
29	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความ คิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคลและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน ด้วยความยุติธรรม					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การพัฒนาบุคลากร 5. การออกจากราชการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีทั้งหมด 35 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง การบริหารงานบุคคล ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานบุคคล ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานบุคคล ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานบุคคล ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานบุคคล ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ที่	การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ ล่วงหน้าอย่างชัดเจน	✓				

แปลความหมาย : สถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด

ร.ล.	การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง						
1	สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของบุคลากร ไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน					
2	สถานศึกษาเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลัง ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
3	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน					
4	สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ให้ชัดเจน					
5	สถานศึกษายึดกรอบนโยบายเป็นหลักในการ วางแผนบุคลากร					
6	สถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาการวางแผน บุคลากรไว้ชัดเจน					
7	สถานศึกษาร่วมกันวางแผนแนวทางการสรรหา บุคลากร					
8	สถานศึกษามีความพร้อมด้านข้อมูลในการ วางแผนบุคลากร					
9	สถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นการวางแผนบุคลากร					
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
10	สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา					
11	สถานศึกษามีการขออนุมัติใช้อัตรารว่างเพื่อบรรจุ และแต่งตั้ง					
12	สถานศึกษาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ					

ร.ที่	การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)						
13	สถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร					
14	สถานศึกษามีการรับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการ บรรจุได้ทันตามกำหนดเวลา					
15	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการคัดเลือก และสรรหาบุคลากร					
16	สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรที่ได้รับการ เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
17	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ เลื่อนตำแหน่ง					
18	สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการ ประเมินที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
19	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้าง ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
20	สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน					
21	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความเป็นจริง					
การพัฒนาบุคลากร						
22	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม ประชุมสัมมนา และฝึกอบรม					
23	สถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้า ปฏิบัติงาน					

ร.ที่	การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)						
24	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน มีโอกาสดำเนินการศึกษาดูงานและลาศึกษาต่อ					
25	สถานศึกษามีการจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตาม ความเหมาะสม					
26	สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในแก่ บุคลากร					
27	สถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากร ได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน					
28	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกา สเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
29	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
การออกจากราชการ						
30	สถานศึกษาพิจารณาให้พ้นจากสภาพการเป็น ข้าราชการ อาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถ ปฏิบัติราชการได้ หรือเหตุอื่นๆ					
31	สถานศึกษาให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนา บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากงาน					
32	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากร เพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ					
33	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการ เนื่องจาก เกษียณอายุราชการ					

ร.ร.	การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารงานบุคคล				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
การออกจากราชการ (ต่อ)						
34	สถานศึกษาพิจารณาลงโทษบุคลากรในองค์กร ที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน					
35	สถานศึกษาให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากร ที่พ้นจากงานด้วยสาเหตุที่แตกต่างกัน					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นางสาวนฤมล โพธิ์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย <input type="checkbox"/> ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 26 ปี <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นย้ำให้ผู้ร่วมงานเกิด จิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการและ ควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาพูดและแสดงให้ผู้ร่วมงาน เห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การสร้างแรงบันดาลใจ								
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ อย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
8	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)								
10	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้า วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสร้างค่านิยมในการทำงานโยให้ผู้ร่วมงาน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ได้รับ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การกระตุ้นทางปัญญา								
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาขององค์กร โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานเป็นประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
18	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรตามความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจที่จะ ปรับปรุงวิธีการทำงานที่หลากหลาย	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะในการกระตุ้นให้ บุคลากรภายใน เกิดกระบวนการคิดเพื่อใช้ ในการแก้ปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์สาเหตุของ ปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน ที่เชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล								
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน มีการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานโดย คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร แต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำ วิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจผู้ร่วมงาน ที่มีปัญหา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
29	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การออกจากราชการ

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง								
1	สถานศึกษากำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้ ล่วงหน้าอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษาเสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลัง ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลังร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	สถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ให้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	สถานศึกษายึดกรอบนโยบายเป็นหลักในการ วางแผนบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาการ วางแผนบุคลากรไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	สถานศึกษาร่วมกันวางแผนแนวทางการ สรรหาบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
8	สถานศึกษามีความพร้อมด้านข้อมูลในการ วางแผนบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	สถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นการวางแผนบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
10	สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการขออนุมัติใช้อัตราวางเพื่อ บรรจุและแต่งตั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	สถานศึกษาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถตรงตามที่สถานศึกษา ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)								
13	สถานศึกษาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการรับและส่งตัวข้าราชการที่ได้รับการบรรจุได้ทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
17	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้สร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การพัฒนาบุคลากร								
22	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา และฝึกอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานและลาศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)								
25	สถานศึกษามีการจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	สถานศึกษามีการดำเนินการนิเทศภายในแก่บุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
27	สถานศึกษามีการจัดประชุมชี้แจงเพื่อให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
29	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การออกจากราชการ								
30	สถานศึกษาพิจารณาให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ อาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ หรือเหตุอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	สถานศึกษาให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ และความดี เมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	สถานศึกษาพิจารณาลงโทษบุคลากรในองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
การออกจากราชการ (ต่อ)								
35	สถานศึกษาให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร ที่พ้นจากงาน ด้วยสาเหตุที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .991

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	30

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .978

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	35

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMA	291	1.50	5.00	4.3683	.63835
SUMB	291	1.86	5.00	4.3976	.66465
SUMC	291	1.75	5.00	4.3518	.71762
SUMD	291	2.13	5.00	4.3518	.65768
Valid N (listwise)	291				

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 รายด้าน

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	291	2	5	4.60	.615
A2	291	1	5	4.40	.653
A3	291	2	5	4.15	.846
A4	291	1	5	4.27	.837
A5	291	1	5	4.32	.768
A6	291	2	5	4.47	.629
Valid N (listwise)	291				

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	291	2	5	4.44	.647
B2	291	1	5	4.42	.781
B3	291	2	5	4.46	.766
B4	291	2	5	4.36	.824
B5	291	2	5	4.43	.652
B6	291	2	5	4.41	.649
B7	291	2	5	4.27	.783
Valid N (listwise)	291				

3. การกระตุ้นทางปัญญา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	291	2	5	4.27	.741
C2	291	1	5	4.30	.833
C3	291	2	5	4.22	.864
C4	291	2	5	4.37	.797
C5	291	2	5	4.31	.818
C6	291	1	5	4.43	.804
C7	291	2	5	4.44	.653
C8	291	2	5	4.46	.771
Valid N (listwise)	291				

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	291	2	5	4.43	.737
D2	291	3	5	4.32	.635
D3	291	2	5	4.24	.723
D4	291	1	5	4.22	.770
D5	291	2	5	4.47	.721
D6	291	2	5	4.30	.857
D7	291	2	5	4.38	.780
D8	291	2	5	4.36	.869
D9	291	2	5	4.45	.743
Valid N (listwise)	291				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUME	291	2.11	5.00	4.3204	.67473
SUMF	291	3.00	5.00	4.4971	.50032
SUMG	291	3.00	5.00	4.5061	.58873
SUMH	291	2.75	5.00	4.4111	.49873
SUMI	291	2.17	5.00	4.1569	.59080
Valid N (listwise)	291				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 รายด้าน

1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	291	2	5	4.44	.728
E2	291	2	5	4.22	.852
E3	291	2	5	4.30	.903
E4	291	2	5	4.33	.761
E5	291	2	5	4.29	.700
E6	291	2	5	4.29	.714
E7	291	2	5	4.32	.772
E8	291	2	5	4.35	.681
E9	291	2	5	4.34	.728
Valid N (listwise)	291				

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F1	291	3	5	4.52	.552
F2	291	3	5	4.56	.535
F3	291	3	5	4.49	.624
F4	291	3	5	4.48	.553
F5	291	3	5	4.49	.618
F6	291	3	5	4.45	.581
F7	291	3	5	4.49	.623
Valid N (listwise)	291				

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
G1	291	3	5	4.49	.553
G2	291	3	5	4.51	.553
G3	291	3	5	4.52	.551
G4	291	3	5	4.45	.559
G5	291	3	5	4.53	.544
Valid N (listwise)	291				

4. การพัฒนาบุคลากร

Descriptive Statistics

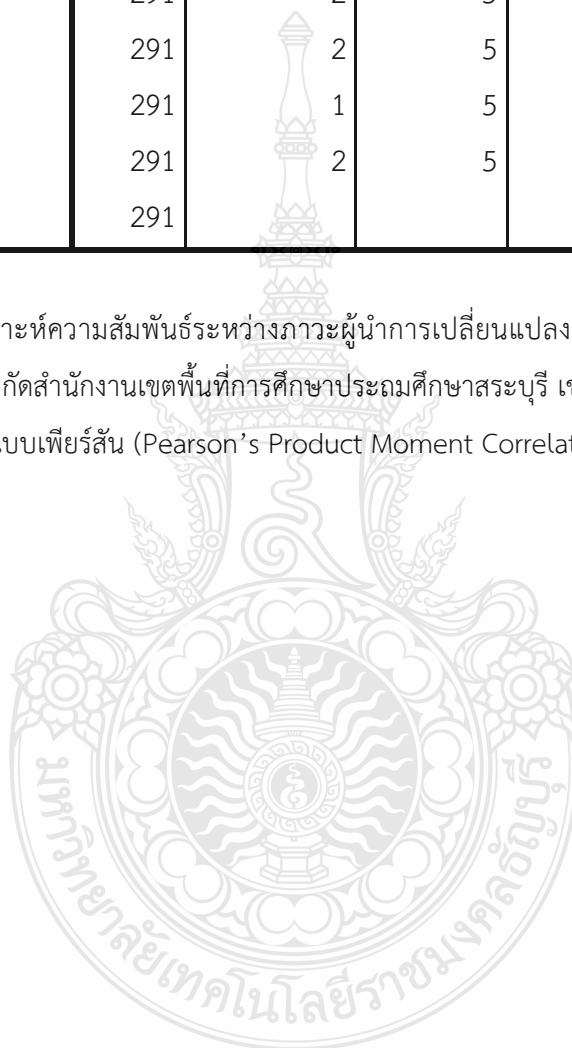
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
H1	291	3	5	4.44	.679
H2	291	3	5	4.33	.783
H3	291	3	5	4.44	.643
H4	291	2	5	4.22	.733
H5	291	2	5	4.44	.783
H6	291	3	5	4.52	.618
H7	291	3	5	4.47	.681
H8	291	2	5	4.44	.728
Valid N (listwise)	291				

5. การออกจากราชการ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I1	291	1	5	3.76	1.159
I2	291	3	5	4.47	.660
I3	291	2	5	4.32	.677
I4	291	2	5	4.32	.704
I5	291	1	5	3.91	.933
I1	291	2	5	4.17	.865
Valid N (listwise)	291				

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางต่อไปนี้



		SUMA	SUMB	SUMC	SUMD	SUME	SUMF	SUMG	SUMH	SUMI
SUMA	Pearson Correlation	1	.914**	.909**	.852**	.578**	.543**	.640**	.670**	.280**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUMB	Pearson Correlation	.914**	1	.885**	.860**	.657**	.610**	.684**	.678**	.257**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUMC	Pearson Correlation	.909**	.885**	1	.944**	.654**	.595**	.693**	.741**	.302**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUMD	Pearson Correlation	.852**	.860**	.944**	1	.605**	.576**	.653**	.708**	.312**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUME	Pearson Correlation	.578**	.657**	.654**	.605**	1	.905**	.845**	.791**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUMF	Pearson Correlation	.543**	.610**	.595**	.576**	.905**	1	.826**	.698**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUMG	Pearson Correlation	.640**	.684**	.693**	.653**	.845**	.826**	1	.841**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUMH	Pearson Correlation	.670**	.678**	.741**	.708**	.791**	.698**	.841**	1	.423**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291
SUMI	Pearson Correlation	.280**	.257**	.302**	.312**	.624**	.654**	.479**	.423**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	291	291	291	291	291	291	291	291	291

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวนฤมล โปธิ
วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 10 พฤษภาคม 2536
ที่อยู่ 89/47 หมู่ 11 ตำบลหนองไช้ น้ำ อำเภอนองแคว จังหวัดสระบุรี 18140
การศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) สาขาวิชา วิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์ทำงาน
พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านใหม่ทุ่งดินขอ (เรืองฉายอุปถัมภ์) จังหวัดสระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

โทรศัพท์ 092-4524863
อีเมล nareumol_p@mailrmutt.ac.th

