**ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล**

**ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

**ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**

**นฤมล โพธิ1 ,****พิมลพรรณ เพชรสมบัติ2**

**คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี1, 2**

**E-mail:** **nareumol\_p@mail.rumtt.ac.th****1 , E-mail: Pimolpun\_p@rmutt.ac.th2**

**บทคัดย่อ**

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

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้วิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 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 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

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

**Nareumol Pote1 , Pimolpun Phetsombat2**

**Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi1,2**

**E-mail:** **nareumol\_p@mail.rumtt.ac.th****1, E-mail: Pimolpun\_p@rmutt.ac.th2**

**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 sample 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

**บทนำ**

 จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ได้ส่งผลกระทบให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยต้องการให้ประชากรของประเทศสามารถร่วมมือและแข่งขันกับประชาคมโลกอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่เป็นกรอบหลักในการทำการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งมุ่งหวังจะให้เป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชน ตามมาตราที่ 39 ที่ระบุว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562, น.19)

 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994)

 การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่ง ที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่างๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุมกำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.6) ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาดา สารัมย์(2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครู ตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษา อบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการธำรงรักษาบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการฝ่ายอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมและความปลอดภัย รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูล พฤติกรรมของข้าราชการครู และบุคลากร ปลูกฝังแนวคิดเจตคติที่ดีในการประชุมครู ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครู และBlanks (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบของงานสำหรับผู้ทำหน้าที่การบริหารบุคคลภายในระบบโรงเรียนชุมชนในมลรัฐแคโรไรนาเหนือ สหรัฐอเมริกาพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอยู่ในช่วงของการพัฒนา แต่ยังล้าหลังกว่าการบริหารบุคคลของหน่วยงานอื่นๆ ถึงแม้บุคคลที่รับผิดชอบ ด้านการบริหารบุคคลจะมีความรู้สูงก็ตามแต่ในด้านวิชาการแล้วยังไม่มีความพร้อมจึงต้องมีการฝึกทักษะความชำนาญ การฝึกอบรม ในลักษณะการศึกษาในและนอกโรงเรียน การบริหารบุคคลในโรงเรียนต้องมีการกำหนดความจำเป็นลำดับก่อนหลังโดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณการวางตำแหน่งงาน ถ้าอาศัยรูปแบบการพัฒนาองค์กรในภาคเอกชนเป็นตัวอย่างจะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างดี

 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาภาคบังคับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามภารกิจ คือจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์สู่สังคม อนาคตที่ยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เช่น ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่ความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับปัญหาความต้องการจำเป็นและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีผลงานเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประจำปี 2564 (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2563, น.24-25) แต่จากการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (SWOT) ด้านจุดอ่อนของบุคลากรหรือสมาชิกในหน่วยงานส่วนใหญ่มีปัญหาที่พบ ได้แก่ บุคลากรบางส่วนในสถานศึกษา ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า ร้อยละ 50 ในสาขาวิชาหลักได้ เนื่องจากสถานศึกษา ขาดแคลนครูวิชาเอกในสาขาวิชาหลัก สถานศึกษาจำนวนหนึ่งมีจำนวนครูไม่ครบตามเกณฑ์ และขาดแคลนครูในสาขาวิชาหลัก ครูบางส่วนยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ในขณะเดียวกันครูบางส่วนสอนไม่เต็มเวลา 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 โดยศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อที่จะนําผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสระบุรี เขต 2

 2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2

 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

**สมมติฐานการวิจัย**

 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

 2. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,239 คน (ข้อมูล ณ 1 กรกฎาคม 2564, กลุ่มงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

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

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

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

 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตําแหน่งที่ดํารงอยู่ ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทํางาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบ รายการ (Checklist)

 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การพัฒนาบุคลากร 5. การออกจากราชการ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (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. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดําเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

 1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

 2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยการติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้กับสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแนบซองเปล่าเพื่อความสะดวกในการส่งกลับมายังผู้วิจัย ในกรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกส่งเอกสารมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ QR Code ในการสแกนตอบแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วตรวจแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 291 คน แบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 291 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

 3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนําไป วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้**

ผู้วิจัยนําแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และลงรหัส (Coding) แล้วนํามาจัดระบบและทําการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสําเร็จรูป ผู้วิจัย ดําเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิง บรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนําเสนอในรูปของตาราง ประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย () และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสําเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65)

 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุดตอนที่ 3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย () และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสําเร็จรูป โดยแปล ความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้(พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.61-65)

 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้โปรแกรมสําเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r)) โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2552, น.314)

0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

0.70-0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

0.30-0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

0.30-0.01 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

**ผลการวิจัย**

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา** | $$\overbar{x}$$ | **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 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.36, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (= 4.39, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (= 4.36, S.D. = 0.63) ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยตํ่าที่สุด (= 4.35, S.D. = 0.71)

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา** | $$\overbar{x}$$ | **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 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมา (= 4.37, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (= 4.50, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ( = 4.49, S.D. = 0.50) ส่วนการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยตํ่าที่สุด ( = 4.15, S.D. = 0.59)

**ตางรางที่ 3** 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 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง (r= 0.730) อย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (SUM C) กับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (SUM D) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.944 อย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สรุปผลและอภิปรายผล**

 การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการกระตุ้นทางปัญญาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นปัญหาขององค์กร เกิดกระบวนนการคิดใช้ในการแก้ปัญหาในการ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ มูนาดียา วาบา (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยตํ่าที่สุด

 การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการในการบริหารคนขององค์กร กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงานทั้งในด้านปริมาณคุณภาพและระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรพ้นออกจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ สีวรรณ์ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่วนการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยตํ่าที่สุด

 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหาร มีการกระตุ้นให้บุคลากรได้นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิผลของการบริหาร ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของบุคลากรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเห็นคุณค่าของความมีอุดมคติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมถึงการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย มีการนิเทศ กำกับติดตาม บันทึกข้อมูลบุคลากร ยึดหลักความถูกต้องมีความยุติธรรม วิเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลของบุคลากร จูงใจให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความรู้ความสามารถไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม สอดคล้องกับ ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญากับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และมีความสัมพันธ์ตํ่าสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการออกจากราชการ

 **ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรมี ดังต่อไปนี้ สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม, ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้า วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ, เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ, และเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

2. บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรมี ดังต่อไปนี้ เสนอข้อมูลเพื่อขอเพิ่มอัตรากำลังต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, มีการกำหนดนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร, มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่เหมาะสมและชัดเจน, มีการจัดตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามความเหมาะสม, และพิจารณาให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ อาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ หรือเหตุอื่น ๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญากับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านกระตุ้นความรู้สึกอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และคอยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความยุติธรรม เพื่อประโยชน์สูงสุดที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป**

 1. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นทางปัญญา

 2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการการออกจากราชการ

 3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

 4. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

**เอกสารอ้างอิง**

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 74ง, 7 กรกฎาคม 2546.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2552). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง.* กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

ผุสดี จิรนากุล. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม,* 3(2): 32-43.

มูนาดียา วาบา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564.* สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.

 . (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ.2562-2565.* สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3.* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

Bass,B. M. & Avolio. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership.* Thousand Oaks: Sage.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*: 607-610.