

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ***
**Transform Leadership of Administrators Affecting the
Efficiency of Personnel Management of Educational
Institution under The Local Government Organization,
Chachoengsao Province**

ทิพยงค์ รักษาสิน, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด
Tippayong Raksasin, Linda Nakpoi and Saifon Sekkhunthod
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: tipmaneedddd@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและค่าถดถอยพหุคูณ

* ได้รับบทความ: 2 กรกฎาคม 2564; แก้ไขบทความ: 3 กันยายน 2564; ตอปรับตีพิมพ์: 7 กันยายน 2564



ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'Y = .305 (X_1) + .419 (X_2) + .266 (X_3) + .111 (X_4)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) The administrators' transformational leadership level 2) The efficiency in personnel management The relation between administrators' transformational leadership and efficiency in personnel management and 4) The Influence of administrators' transformational leadership to efficiency in personnel management of school under the local administration Chachoengsao. The samples consisted of 204 peoples. Pearson's product-moment coefficient, and multiple regression analysis (stepwise method).



The research results were as follows: 1) The overall transformational leadership of administrators affecting to efficiency improvement of personnel management of school under the local administration Chachoengsao was at a high level ranged from idealized influence. 2) The overall transformational leadership of administrators affecting to efficiency improvement of personnel management of school under the local administration Chachoengsao was at a high level ranged from manpower plan. 3) The overall transformational leadership of administrators affecting to efficiency improvement of personnel management of school under the local administration Chachoengsao. However, the significant difference was found at .014. The overall transformational leadership of administrators affecting to efficiency improvement sort by power was at idealized influence and inspiration motivation had shown the predictive equation as $Z'Y = .305 (X_1) + .419 (X_3) + .266 (X_4) + .111 (X_2)$

Keywords: the transformational leadership of administrators; efficiency improvement of personnel management of school

1. บทนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารในยุคใหม่ คือการแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้องค์กรมีการพัฒนาต่อเนื่อง และเกิดความเจริญก้าวหน้าโดยมีพฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังที่ สมหวัง ขุนพรหม (2557) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องมีการจัดการด้วยเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดเมื่อเทียบกับทรัพยากรด้านอื่น ๆ ดังนั้น การลงทุนทั้งในระดับชาติและระดับองค์กรควรให้ความสำคัญกับการลงทุนในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหาหลายด้านของประเทศทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง สังคม



ชุมชน ครอบครัว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถแก้ได้ด้วยการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในระดับองค์การ สำหรับสถานศึกษาการบริหารงานบุคคลดำเนินการตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ตามมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยยึดหลักสำคัญ คือการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการบริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาดา สารมัย (2562) พบว่าการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมี ความรู้ความเข้าใจในสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสำคัญของกระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารองค์การโดยทั่วไป เพราะความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรให้มากที่สุด

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษานั้นเองสำหรับการจัดการศึกษาของท้องถิ่นนั้นดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดบทบาทของท้องถิ่นให้รับผิดชอบ จัดการศึกษาตามมาตรา 41 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล สังกัดภายใต้การกำกับดูแลของสำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้จัดให้มีมีการดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือสถานศึกษาในสังกัดในการ ปฏิรูปการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547) ในปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัด ที่จัดการศึกษาในระดับชั้นพื้นฐาน จำนวน 13 โรงเรียน มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 350 คนแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 327 คน



จากการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โรงเรียนที่ไม่ได้รับรองมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพรอบสาม มีสาเหตุมาจากการบริหารจัดการการศึกษาด้านความสามัคคีความรับผิดชอบ ความตระหนักรู้ในหน้าที่ ความร่วมมือกับโรงเรียน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งคุณภาพยังไม่เพียงพอบุคลากรขาดแรงเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) จะเห็นได้ว่าบุคลากรหรือบุคคลมีความสำคัญมากในสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราก็เช่นเดียวกัน จะมีส่วนช่วยส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการศึกษาให้มีความภาพต่อไป (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2561)

ดังนั้น จากปัญหาและความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา



3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 350 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 23 คน ครู จำนวน 327 คน รวม 350 คน

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 204 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดสัดส่วนประชากรจำแนกตามสถานศึกษาแต่ละแห่ง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษา มี 4 ด้าน 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ 5) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วัดความคิดเห็น 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993)

4. การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำราแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบโครงสร้างเครื่องมือ 2) กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert, 1961) 4) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุง 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษา



โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item objective congruence หรือ IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบรัค (Cronbach, 1990) ที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

5.1 บันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขออนุญาตให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และนัดวันเวลาไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองซึ่งได้รับคืนกลับมาจำนวน 204 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบส และคาน (Best & Kahn, 1993)

6.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตามแนวคิดของ เบส และคาน (Best & Kahn, 1993)

6.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราใช้การ



หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545)

6.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise

4. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 204 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้ เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 97 คน (ร้อยละ 47.55) และเป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน (ร้อยละ 52.45) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน (ร้อยละ 11.27) และครูผู้สอน 181 คน (ร้อยละ 88.73) วุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 121 คน (ร้อยละ 59.31) ปริญญาโท จำนวน 81 คน (ร้อยละ 39.71) และปริญญาเอกจำนวน 2 คน (ร้อยละ .98) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 87 คน (ร้อยละ 42.65) รองลงมาน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 63 คน (ร้อยละ 30.88) 6-10 ปีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 19.12) และ 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 7.35)

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากอันดับมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากข้อที่มีอันดับมากไปหาน้อย คือผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานผู้บริหารสามารถจัดการหรือควบคุมอารมณ์ตนเองให้อยู่ในศีลธรรมและจริยธรรมส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้กับผู้ร่วมงาน



2.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากข้อที่มีอันดับมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารใส่ใจดูแลความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ร่วมงานทุกคนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดและเท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานยอมรับความแตกต่างในความคิดเห็นแต่ละบุคคล

2.3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากข้อที่มีอันดับมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำเสริมแรงให้กับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีวิธีการให้ผู้ร่วมงานทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากข้อที่มีอันดับมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากอันดับสูงสุดไปหาอันดับต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากข้อที่มีอันดับมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้บริหารมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการวางแผนอัตรากำลังไว้อย่างเป็นระบบและชัดเจน

3.2 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากข้อที่มีอันดับมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ทัศนศึกษา ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน



3.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากข้อที่มีอันดับมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษาจัดทำหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเองส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารจัดให้มีกระบวนการควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศที่เป็นระบบ

3.4 ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากข้อที่มีอันดับมากไปหาน้อย คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ให้เป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนดส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารสร้างภาพลักษณ์ของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจของชุมชนและสังคม

3.5 ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากข้อที่มีอันดับมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจจะก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายคือสถานศึกษามีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .898$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา รายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{X_1Y} = .775$) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{X_4Y} = .766$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{X_3Y} = .723$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{X_2Y} = .712$)

5. ผลการศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ .906 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ .821 ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน



พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 82.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิษฐา โพธิ์สินธุ์ (2550) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิชชัย แสงหมั่น (2552) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา เผ่าจินดา (2557) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา วิรัชกุล (2558) พบว่า ด้านการกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรงค์ คงทวี (2554) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยเตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) พบว่า 1) สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร สุระสมบัติพัฒนา (2558) พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดีทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก คือ สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา เผ่าจินดา (2557) พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี



เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร วิริยะนภภาพ (2559) พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) พบว่า สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก 5) ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิญญา ห่วงจิตร (2558) พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิชชัย แสงหมั่น (2552) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอุดม พินธุรัช (2553) ได้กล่าวว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยอง ได้ถึงร้อยละ 81.80 จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามตัวแปร ได้ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดระยองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ



รณรงค์ คงทวี (2554) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทราได้ สอดคล้องกับรุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

แนวทางการส่งเสริมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า มีการรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรคและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา และรู้จักบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา



7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนา ด้านการกระตุ้นทางปัญญามากขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ($\bar{X} = 3.90$) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินการด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการสำหรับการปฏิบัติงาน และสถานศึกษามีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรม ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

1.3 ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริม พัฒนา ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

1.4 ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารมีวิธีการให้ผู้ร่วมงานทำงานได้สำเร็จและบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

1.5 ผลการวิจัยด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารสร้างภาพลักษณ์ของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของชุมชนและสังคมให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา



2.2 ควรศึกษาเรื่องราวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาเรื่องราวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา

2.4 ควรศึกษาเรื่องราวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). *การจัดการศึกษาท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชนิษฐา โพธิ์สินธุ์. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จตุพร วิริยานุภาพ. (2559). *วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

จินตนา เฝ้าจินดา. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนินทร์, ฉะเชิงเทรา.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- ภักติญา หว่างจิตร์. (2558). การบริหารงานบุคคลของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพฯ (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- รณรงค์ คงทวี. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- วนิชชัย แสงหมั่น. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศิริพร สุระสมบัติพัฒนา. (2558). ประสิทธิภาพการให้บริการงานบริหารบุคคล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สมหวัง ขุนพรหม. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 –2561). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2561). รายงานผลการ ดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2561. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น.



- อุดม พินธุรัช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- อิสรา วิรัชกุล. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.