

**ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1**
**The Relationship between Human Relation and Transformational
Leadership of Administrators with the Administration
at School Administrators under the Chachoengsao Primary Educational
Service Area Office 1**

กรปภา เจริญชันษา¹ พรหมพิริยะ พนาสนธิ² และ ชัยการ วาทยานาม³
Kornpapar Charoenshunsa¹, Phrompiriya Panarson² and Chaiyakran Wathangam³

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Educational Administration Branch, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: Kt_home@yahoo.com โทรศัพท์ 081-459-5552

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Educational Administration Branch, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: ppanarson@yahoo.com โทรศัพท์ 095-747-3458

³ กองบังคับการตำรวจปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

³ Crime Suppression Division, Royal Thai Police

E-mail: cyn168w@gmail.com โทรศัพท์ 088-911-7999

Received 15/06/2564

Revised 20/11/2564

Accepted 25/11/2564

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับ การบริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับของมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 2) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 3) เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประชากรในการศึกษา คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 444 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ตัวอย่างจำนวน 210 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทั้งคู่ความสัมพันธ์ หมายความว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูง ทั้งสองปัจจัยมีส่วนส่งเสริมให้การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

คำสำคัญ: มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

Abstract

This research was to explore the Relationship between Human Relations and Transformational Leadership of administrators with the Administration at School Administrators under The Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, Muang District, Chachoengsao Province". There were 5 objectives to study 1) To study the level of human relations of administrators at schools under The Chachoengsao Primary Educational Service Area Office I in Muang District, Chachoengsao Province, according to teachers' opinions 2) To study the level of transformational leadership of administrators at schools under The Chachoengsao Primary Educational Service Area Office I in Muang District, Chachoengsao Province, according to teachers' opinions 3) To study the school administration level of schools administrators under The Chachoengsao Primary Educational Service Area Office I in Muang District, Chachoengsao Province, according to teachers' opinions 4) The relationship between human relations of administrators and administration of school administrators under The Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, Muang District, Chachoengsao Province, and 5) The relationship between transformational leadership of administrators and administration of school administrators under The Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, Muang District, Chachoengsao Province.

The study population was 444 teachers of schools in Muang Chachoengsao District under The Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, and sample consisted of 210 teachers were selected by Stratified random sampling. The research instrument was a 5 rating scales questionnaire. The statistics for data analysis consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by Pearson Product-Moment Correlation Coefficient.

The research results were found that both relationships of human relations of management and transformational leadership of management with the administration of School Administrators under Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, Muang District, Chachoengsao Province, were high positive level relationship in both. Its mean that if the school administrators had the human relations of the administrators and transformational leadership of management good in both factors they could contribute to the opportunity for school administration to achieve their goals.

Keywords: Human Relations, Transformational Leadership, Administration of School Administrators

1. บทนำ

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น มักขึ้นกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำซึ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารคือการใช้อิทธิพลที่ทำให้บุคลากรยินยอมทำตามความต้องการของตน และคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาเป็นสำคัญโดยผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากรโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน (สุมาพร ทำทอง : 1) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวแทนองค์กร เป็นจุดรวมพลังของบุคคลในองค์กร เป็นบุคคลหรือกลุ่มคนที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีในการโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551 : 120) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ ซึ่งนับว่าสอดคล้องในยุคปฏิรูปที่มีการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้นำจะมีความสามารถในการหยั่งรู้และคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ มีความคิดชัดเจนที่นำบุคลากรไปสู่องค์กรในการเปลี่ยนแปลงด้วย (จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร, <https://supanapa.wordpress.com>)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเป็นองค์กรที่มีความสมานฉันท์กลมเกลียว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลในองค์กรต่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงทำให้บุคคลในองค์กรต่างก็มีภาระความรับผิดชอบต่อการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ แม้ว่าแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกันแต่หน้าที่ที่ทุกคนต้องสร้างและใช้เหมือนกันคือ มนุษย์สัมพันธ์ เพราะต้องใช้ในการติดต่อกันเกี่ยวข้องกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาหน่วยงานมีความรับผิดชอบเป็นสองเท่าที่จะทำให้มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จ ซึ่งหมายถึงเขาจะต้องพิจารณามนุษยสัมพันธ์ของเขามีต่อผู้ร่วมงาน ต้องพัฒนาความสัมพันธ์ในตำแหน่งหน้าที่การงานของเขาให้ดีขึ้นด้วย

นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ หรือยุคปฏิรูปการศึกษาควรมีลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็ง และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดี โดยเฉพาะเป็นผู้นำควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือเรียกว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership)

เลทวูด และ แจนทซี (สุชิน วิเศษลา, 2549 : 25: อ้างอิงจาก Leithwood; & Jantzi, 1996 : 510) ได้อธิบายว่า ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการยกระดับ และกระบวนการ ซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับซึ่งกันและกันทั้งในด้านศีลธรรม และแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตาม ให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำ และผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร

จากความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่กล่าวถึงสามารถชี้ให้เห็นได้ว่าทั้งสองปัจจัยนั้นมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กร ซึ่งรวมถึงการบริหารสถานศึกษาด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองฯ อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางปะกง และอำเภอบางน้ำเปรี้ยว มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 142 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และโรงเรียนขยายโอกาสโดยโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองฯ ภายใต้สังกัด สพฐ. มีจำนวน 37 โรงเรียน มีครูผู้ทำหน้าที่สอนจำนวน 444 คน นักเรียนจำนวน 12,537 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2559) ซึ่งพื้นที่ของอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา เป็นพื้นที่ที่มีทั้งสภาพที่เป็นเมือง ชนบทกึ่งเมือง และพื้นที่ชนบท ซึ่งทำให้ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าทั้งมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนหรือไม่โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่ชนบทกึ่งเมือง

ดังนั้น จึงควรทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา” เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาหรือไม่อย่างไรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร กับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2 สมมติฐานในการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร กับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในทางบวก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 ในอำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในทางบวก

1.3 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีของนักทฤษฎีหลายท่าน คือ บัญมั้น ธนาศุภวัฒน์ (2552 : 150-151), ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2549 : 12-13) สมพร สุทัศน์ีย์ (2552 : 128-129) และวิภาพร มาพอบสุข (2543 : 18) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่นและด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยใช้แนวคิดของแบสและอวลิโอ (Bass; & Avolio. 1994 : 2-6) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม โดยแบ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Chansma Leadership : II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ 4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

3. แนวคิดเรื่องการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัยใช้แนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 : มาตรา 39 ซึ่งมีกรอบในการบริหารงาน 4 ด้าน คือ (1) การบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ (2) การบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานด้านการบริหารบุคคล (4) การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

1.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วย 37 โรงเรียน จำนวนครู 444 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2559)

2) กลุ่มตัวอย่าง สุ่มโดยวิธี การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียนเป็นฐาน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ซึ่งใช้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เคอร์ซีและมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970 p. 608)

1.5 ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรที่ 1 คือ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถวัดค่าของตัวแปรได้จาก 3 ประเด็นย่อย คือ (1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว (2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น และ (3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

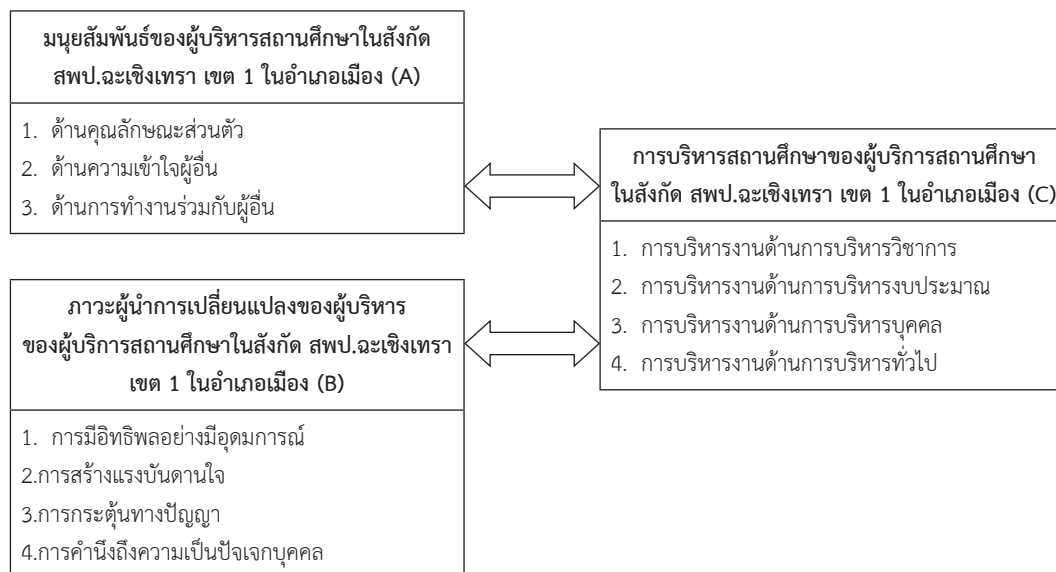
2. ตัวแปรที่ 2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถวัดค่าของตัวแปรได้จาก 4 ประเด็นย่อย คือ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Chansma Leadership : IIor CL) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ (4) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

3. ตัวแปรที่ 3 คือ การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ซึ่งสามารถวัดค่าของตัวแปรได้จาก 4 ประเด็นย่อย คือ (1) การบริหารงานด้านการบริหารวิชาการ (2) การบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานด้านการบริหารบุคคล (4) การบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของตัวแปรที่ 1 ตัวแปรที่ 2 และตัวแปรที่ 3 ดังนี้

ตัวแปรมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์จากตำราและงานวิจัยของบุญมัน ธนาสุวัฒน์ (2552 : 150-151), รุ่งเรือง รัตนวิไลสกุล (2549 : 12-13), สมพร สุทัศน์ย์ (2552 : 128-129) และวิภาพร มาพบสุข (2543 : 18) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของเบสและอวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1994 : 2-6) ตัวแปรการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 : มาตรา 39 จากทั้ง 3 ตัวแปรสามารถกำหนดกรอบในการวิจัยได้ ตามแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเนื้อหาและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 กำหนดนิยามปฏิบัติการของวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามไปคำนวณค่าด้านความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

2.1.4 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 169) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

2.1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่า IOC ไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้กลับคืนมาครบทั้ง 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ขอหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้โรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติราชการอยู่โดยผู้วิจัยทั้ง 3 คนแบ่งภาระหน้าที่กันการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อสามารถตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามไปในคราวเดียวกัน ถ้าพบว่าแบบสอบถามฉบับใดไม่สมบูรณ์ คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม

2.2.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาโดยไปรับด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.3.1 การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัย

ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 2) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

(1) เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 23-24) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

(2) เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 23-24) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

(3) เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 23-24) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) หาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์และภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สพ.อ. อำเภอมือเืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงกัน การพิจารณาระดับความสัมพันธ์กันนั้นพิจารณาขนาดของความสัมพันธ์จากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ของ กาญจน์ (2556: 166) ดังนี้

ถ้าค่าสหสัมพันธ์	มีค่า .90 - 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ถ้าค่าสหสัมพันธ์	มีค่า .70 - .89	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ถ้าค่าสหสัมพันธ์	มีค่า .50 - .69	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ถ้าค่าสหสัมพันธ์	มีค่า .30 - .49	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ถ้าค่าสหสัมพันธ์	มีค่า .01 - .29	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ถ้าค่าสหสัมพันธ์	มีค่า 0	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objectives Congruence : IOC)

2. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1994 : 169)

2.4.2 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) ค่าร้อยละ (Percentage) (2) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) (3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2.4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัด สพ.อ. อำเภอมือเืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3. ผลการวิจัย

3.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

3.1.1 ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอมือเืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก

3.1.2 ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3.1.3 ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) การบริหารงานงบประมาณ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานวิชาการ และ 4) การบริหารงานทั่วไป

3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{AC} = .71$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษย์สัมพันธ์ดีก็จะมีส่วนทำให้การบริหารสถานศึกษาดีตามไปด้วย

3.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{BC} = .74$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 หมายความว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดีก็จะมีส่วนทำให้การบริหารสถานศึกษาดีตามไปด้วย

3.1.6 ข้อสรุปจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นความความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทั้งคู่ความสัมพันธ์ หมายความว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสูง ทั้งสองปัจจัยมีส่วนส่งเสริมให้การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

3.2 อภิปรายผล

3.2.1 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีศิลปะในการเข้ากับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น โดยมีจุดหมายที่จะให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมทั้งปวง ดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ การมุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันนี้นำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกันให้ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวภา พรเสนาะ (2556 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีทัศนะต่อมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหวัง ไชยศรีฮาด (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3.2.2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประกอบกับผู้บริหารรุ่นใหม่ในปัจจุบันจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง และต้องปฏิบัติราชการให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (198 5: 51-52) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา ยกย่องและรักดี และผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ตาม โดยทำให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้มากกว่าปกติ ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนสถานะของปัจเจกบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชัย จะเกรง (2551 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชฌาณ สุซาดา (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 พบว่าผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ในการบริหารงาน เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามหน้าที่ และบทบาทของผู้บริหารที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนเพราะจะสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใดก็ตาม

3.2.3 การบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนามาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ยังมีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการบริหารอย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อีระ รุญเจริญ (2546) ที่กล่าวว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัย ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 8) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัย ฉวีวรรณ เจริญลาภ (2550 : 94-95) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูและผู้บริหารของนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในเขตเทศบาลไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตาม

ความคิดเห็นของครู ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาครูมีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ถึงแม้ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ ครูมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเหตุผลคือ โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับมากกว่ารายข้ออื่น สอดคล้องกับคู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ว่าด้วยอำนาจหน้าที่สถานศึกษาตามกฎหมายการศึกษา การประสานงาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งการควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ ตามมาตรา 39(2) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2554) และสอดคล้องกับคู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ด้านงบประมาณ คือ การจัดตั้งรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด และบทบาทคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านงบประมาณ คือ ให้ความเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 : 13) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย คำประดิษฐ์ (2547 : 28) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสำคัญในการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอน ให้ให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรม เพราะกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนต้องการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ราบรื่น และบังเกิดผลดี เกิดความร่วมมือในการทำงานและขจัดความขัดแย้งของครูในโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนยังต้องการสร้างให้ตนเองเกิดการยอมรับนับถือเกียรติภูมิ คุณค่า และความผาสุกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการที่กล่าวถึงแล้วนั้นคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้เป็นคนที่เป็นที่พูดจาดี ถูกทุกคน ให้กำลังใจกับทุกคน แสดงความยินดีแก่ทุกคนแสดงความยินดีเมื่อมีใครได้ดีทุกคน มีความมั่นใจในความดีของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ พยายามสร้างภาพการทำงานในโรงเรียนให้ดีที่สุด น่าอยู่ที่สุด และมีความสุขที่สุดสำหรับทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหวัง ไชยศรีอาด (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา

3.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน มีความตระหนักว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของนักเรียนเนื่องจากงานวิชาการ

เป็นงานหลักและเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพท แถบเงิน (2552 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโยธิน สกุลเดช (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความรับผิดชอบความเข้าใจงานและบุคลากร เข้าสังคมได้ดี การให้การยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่มการโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การให้ความช่วยเหลือ และการรู้จักปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ปฏิบัติ

1. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยต้องคำนึงถึงศักยภาพของข้าราชการกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา เพราะจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดีจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษาดีตามไปด้วย

2. จากผลการวิจัยฉบับนี้เป็นการกระตุ้นเตือนให้ข้าราชการกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษาเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวเอง ถ้าหากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาท่านใด วางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบให้สูงขึ้น ตนเองจะต้องให้ความสำคัญกับมนุษยสัมพันธ์และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวเองที่ดีด้วย

4.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยในรูปแบบของการคาดทำนายผลระหว่าง ปัจจัยการมีมนุษยสัมพันธ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้บริหาร ว่าปัจจัยใดจะมีอำนาจการทำนายต่อผลของการบริหารสถานศึกษาสูงกว่ากัน

2. ควรทำการวิจัยในรูปแบบการเจาะลึกกับผู้อำนวยการสถานศึกษาท่านที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและผู้อำนวยการสถานศึกษาท่านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวเองดี เพื่อค้นหาวิธีการเพิ่มศักยภาพในตนเองทั้งด้านมนุษยสัมพันธ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีวิธีการอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาท่านอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้กับตนเองต่อไป

5. เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชัย จะเกรง. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สาร ศ.ม. (การบริหารการศึกษา), กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉวีวรรณ เจริญลาภ. 2550. ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลไพศาลีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ธีระ รุญเจริญ. 2546. ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

- วินัย คำประดิษฐ์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1-2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 (ฉบับที่ 3) 2553 และ (ฉบับที่ 4) 2562. www.ratchakitcha.soc.go.th. สืบค้นเมื่อ 8 ก.ย. 2563 (Online).
- โยธิน สกุลเดช. 2548. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล. 2549. มนุษยสัมพันธ์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- สมพร สุทัศนีย์. 2552. มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาพร มาพบสุข. 2551. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.