

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กับการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
The Relationships between Transformation Leadership
and Personnel Administration in Primary Schools
under Bangkok Metropolitan Administration of
Southern Krungthon Group

วราภรณ์ สุบรรณ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม 2) การบริหารงานบุคคลในภาพรวม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารจำนวน 328 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 90 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานบุคคล

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

e-mail : august3549@gmail.com

The Relationships between Transformation Leadership and Personnel Administration in Primary Schools under Bangkok Metropolitan Administration of Southern Krungthon Group

Waraporn Suban

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) overall transformational leadership, 2) overall personnel administration, and 3) relationships between the transformational leadership and the personnel administration in primary schools under Bangkok Metropolitan Administration of Southern Krungthon Group. The samples were 328 administrators selected by simple random sampling. The instrument employed was a 90 items questionnaire of 5 rating scales with the reliability of 0.87. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient. The findings showed that 1) overall transformation leadership was rated at high level. The three highest aspects were building inspiration, idealized influence, and intellectual stimulation, 2) overall personnel administration was rated at high level. The three highest aspects were recruitment and appointment of education personnel, personnel development, and promoting operational efficiency, and 3) the relationships between transformational leadership and personnel administration in primary schools under Bangkok Metropolitan Administration of Southern Krungthon Group was positive with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : relationships, transformational leadership, personnel administration.

บทนำ

ความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติ ที่สร้างสรรค์ของผู้นำ ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญจึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น สำหรับในประเทศไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ จำนวนมากพบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงาน และองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 2-3) ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 117) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้างๆ ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายใน ตนมุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ

และจากสรุปผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (SMART School) ประจำปี พ.ศ. 2556 องค์กรประกอบด้านการจัดการศึกษา ตัวชี้วัดที่ 1 ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ด้านที่ 3 ด้านงานบุคคล หมายถึงโรงเรียนมีแผนภูมิการจัดองค์กรโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน บุคลากรปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรรักและศรัทธาในวิชาชีพ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลการประเมิน พบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีผลการประเมินด้านการจัดการศึกษาอยู่ในระดับดีเยี่ยม (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2556 : 92-95)

จะเห็นได้ว่า การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหาร งานบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกิดจากการบูรณาการทรัพยากรมนุษย์กับงานที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ดังจะเห็นได้ว่า เป้าหมายของการบริหารงานบุคคลเป็นการใช้ประโยชน์จากทักษะประสบการณ์

สติปัญญาของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของงานหรือองค์กร ซึ่งนอกจากนี้การที่หน่วยงานจะกระทำภารกิจหลักใดๆ ก็ตามได้ดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพทำงานในปริมาณงานที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภทและเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในการบริหารงานสถานศึกษา (พิทักษ์ เสาทอง, 2552 : 2)

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามขอบข่ายความรับผิดชอบ ในการบริหารงานโรงเรียน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านนี้ ถือว่ามีความสำคัญมากเช่นเดียวกันทุกด้าน แต่งานต่างๆ ในทุกด้านนี้จะดำเนินไปได้และบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องอาศัยคนหรือบุคลากร ดังนั้น ถือว่าบุคลากรเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก การบริหารบุคคลจึงถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้แนวคิดของแบส และอโวลีโอ และศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งจะทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้บรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

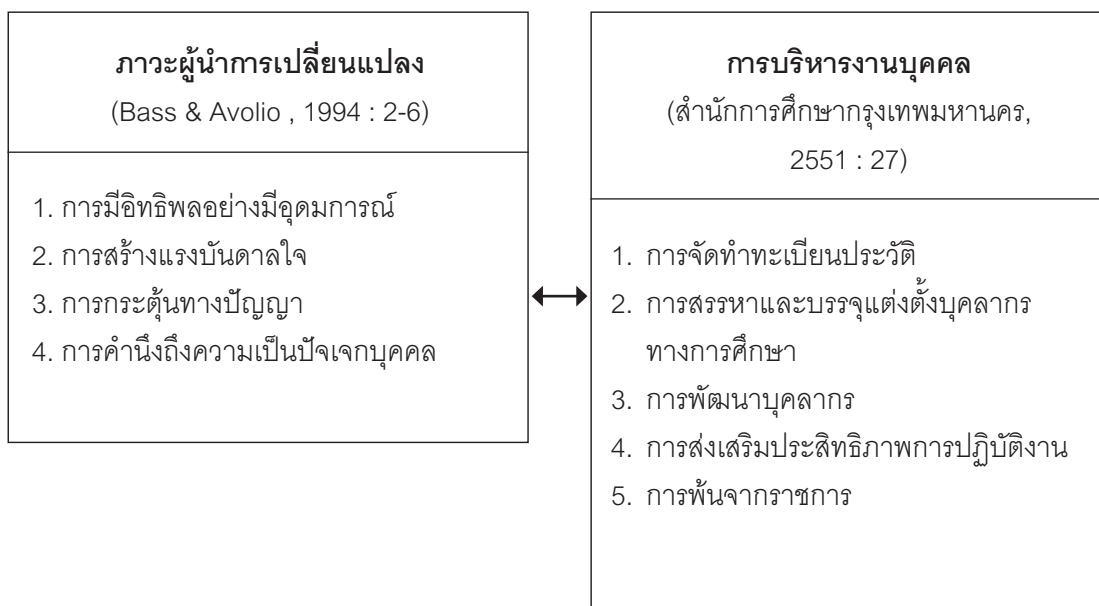
สมมุติฐานของการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร สัมพันธ์กันในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น
(Independent Variable)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variable)



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกลุ่มกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าฝ่ายอื่นๆ จำนวน 69 โรงเรียน โรงเรียนละ 15 คน รวมทั้งสิ้น 1,035 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2554 ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 328 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์ วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิด

2. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบฉบับร่าง

3. ทำแบบสอบถามฉบับจริง และตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขออนุญาตจากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 328 ชุด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางด้านสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยประยุกต์เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกลุ่มกรุงธนใต้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546 : 140)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1990 : 202-204)

2. สูตรการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 124)

3. สูตรการหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 126)

4. การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) แบบ Pearson

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.70) โดยพิจารณา 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.74) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.70) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.75) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 2 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชั้นใต้ พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชั้นใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.72$) โดยพิจารณา 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.74$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.75$) ด้านการพ้นจากข้าราชการ ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.76$) ด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.77$) และด้านการจัดทำทะเบียนประวัติ ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.74$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชั้นใต้ พบว่า ในภาพรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชั้นใต้ ($r = 0.78$)

เมื่อนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการจัดทำทะเบียนประวัติในระดับมาก ($r = 0.69$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาในระดับมาก ($r = 0.73$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก ($r = 0.75$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($r = 0.80$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพ้นจากข้าราชการ ในระดับมาก ($r = 0.75$) และเมื่อนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำมาสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคลพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับการจัดทำทะเบียนประวัติในระดับมาก ($r = 0.72$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาในระดับมาก ($r = 0.76$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด ($r = 0.79$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($r = 0.83$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับการพ้นจากข้าราชการในระดับมากที่สุด ($r = 0.77$)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับการจัดทำทะเบียนประวัติในระดับมาก ($r = 0.75$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาในระดับมากที่สุด ($r = 0.81$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด ($r = 0.84$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($r = 0.86$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับการพ้นจากข้าราชการในระดับมากที่สุด ($r = 0.79$)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับการจัดทำทะเบียนประวัติในระดับมากที่สุด ($r = 0.78$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาในระดับมากที่สุด ($r = 0.80$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด ($r = 0.81$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($r = 0.82$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับการพ้นจากข้าราชการในระดับมากที่สุด ($r = 0.79$)

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดทำทะเบียนประวัติในระดับมากที่สุด ($r = 0.76$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาในระดับมากที่สุด ($r = 0.79$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด ($r = 0.80$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($r = 0.82$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพ้นจากข้าราชการในระดับมากที่สุด ($r = 0.80$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตรวจสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งตอบรับสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 1 นั้นแล้ว เมื่อพิจารณา 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สูงสุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ระดับมาก และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิษฐา สิทธิจินดา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก 2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีหลักการบริหารโรงเรียนที่ดี มีการสร้างแรงบันดาลใจ ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก จึงจะทำให้การบริหารงานโรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเป็นที่น่าพอใจ

ตอนที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวม ในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งตอบรับสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 2 นั้นแล้ว เมื่อพิจารณา 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุดลงมา คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา สูงสุด การพัฒนาบุคลากร ระดับมาก และการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอำภรณ์ นิลประเสริฐ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน 3. กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งจะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลที่ดีนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนล่วงหน้า ในด้านต่างๆ มอบหมายงานให้เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ จะทำให้การบริหารมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับมากกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ซึ่งตอบรับสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 3 นั้นแล้ว เมื่อพิจารณา 3 ด้าน เรียงลำดับจาก มากที่สุดลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

สัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สูงสุด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร ระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สัมพันธ์กับส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับมาก และการกระตุ้นทางปัญญา สัมพันธ์กับส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจิตราภรณ์ สำเนาอินทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีปฏิภาณไหวพริบ มีเจตคติที่ดี มีความเสียสละ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาการบริหารงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงบันดาลใจ ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวก
2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนล่วงหน้า มอบหมายงานให้เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีปฏิภาณไหวพริบ มีเจตคติที่ดี มีความเสียสละ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาการบริหารงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันหรือไม่

2. ควรศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำกับการบริหารงานทั่วไปเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์กันหรือไม่

3. ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อประยุกต์ใช้ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจาย
สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. นครปฐม : สถาบันพัฒนา
ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- ชนิษฐา สิทธิจินดา. (2552). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พิทักษ์ เสาทอง. (2552). **การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
ของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนนทบุรี**.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์
องค์การทางการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2551). **คู่มือการบริหารจัดการในโรงเรียน : การบริหารงาน
บุคคล**. กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์.
- _____. (2556). **สรุปผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
(SMART School) ประจำปี พ.ศ. 2556**. กรุงเทพมหานคร : สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา.
- สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- อำภรณ์ นิลประเสริฐ. (2551). **กระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Bass, Bernard M.& Avolio, Bruce J. (1994). **The Implication of transactional and
transformational leadership for individual, team organizational development**.
Research in Organizational Change and Development.
- Cronbach, lee J. (1990). **Essential of Psychological Testing**. 5th ed. New York :
Harper & Row.