



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

พระอนุสรณ์ อนุสรณ์ (ชุ่มศรี)

นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คนประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบุคคล และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 388 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ตามลำดับ
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ในด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารงานบุคคล



The Administrator's Leadership Affecting Personnel Management in Schools under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2

Phra Anusorn Anussarano (Chumsri)
Major Master of Educational Administration
Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the Administrator's leadership, personnel management in schools, and the Administrator's leadership affecting personnel management in schools under the office of NaKhon Pathom primary educational service area 2. The samples used on unit of analysis were schools under the office of NaKhon Pathom primary educational service area 2. The 4 respondents from each school were the director, personnel administration section and teachers, 388 respondents in total. The instrument used was a questionnaire. The statistics that use in data analysis for example:- frequency value, percentage, average of arithmetic mean, the standard deviation, hypothesis test use the analysis stepwise multiple regression analysis.

The research's findings were as follows:-

1.The Administrator's leadership in the overall image was the most average levels form high to low as follows: Inspirational Motivation, Idealized Influence, Individualized Consideration and Intellectual Stimulation.

2. Personnel management in the overall image was the most average levels from high to low as follows: Enhancing the efficiency of government services, The recruitment and appointment, Manpower planning and placement, The retired, and Disciplinary and disciplined.

3. The Administrator's leadership affecting personnel management in schools under the office of NaKhon Pathom primary educational service area 2 in overall was statistical significance at 0.01 level.

Keywords: Leadership, Personnel Management



1. ความเป็นมาและความสำคัญ

กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่ได้โดยตามลำพัง ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศ ต้องมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะที่เดียวกัน สังคมโลกในยุคปัจจุบัน เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคม ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สภาวะการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษา จึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่ง (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 3)

ในภาวะของสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำที่เป็นที่นิยมมากในปัจจุบันคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994, p. 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์กรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากที่พวกเขา คิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการทำท้าย ความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้นนอกจากนี้สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องให้ความสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้กำลังใจติดตามข่าวคราวทำให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการกระจายงานให้บุคลากรทำงานอย่างทั่วถึงและเป็นທີ່ปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน

ในบรรดาทรัพยากรการบริหารขององค์กรหนึ่ง ๆ นั้น คน ถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหากองค์กรปราศจากซึ่งบุคคลที่จะมาดำเนินการในภารกิจต่าง ๆ แล้ว เป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้นั้น ก็ไม่อาจที่จะบังเกิดเป็นจริงได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของทุกองค์กร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างสรรค์คุณค่าให้แก่องค์กรสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นทรัพยากรประเภทมีมูลค่าเพิ่ม (value added) เพราะยิ่งใช้ยิ่งทำให้มีประสพการณ์ทักษะเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุด ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด (ทัศนันท์ ชุ่มชื่น, 2554, หน้า 4)



ดังนั้น การบริหารงานของสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานบุคคลนอกเหนือไปจากการบริหารงานอื่น ๆ อาทิเช่น การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัยและวินัยการออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 24) เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 5 งานนี้แล้วจะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลจัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะทำให้บุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานและธำรงรักษาคณดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินงานอย่างดีแล้วการบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไขหรือดำเนินการตามมา

จากข้อมูลผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตลอดจนผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกฎหมายการศึกษาจากหลายหน่วยงานพบว่าสถานศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักทำให้สถานศึกษามีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคล เช่น มีปัญหาการกำหนดอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพิจารณาด้านศักยภาพของข้าราชการครูไม่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียน การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษา เช่น เจ้าหน้าที่แนะแนว เจ้าหน้าที่การเงินและพัสดุ ฯลฯ ส่งผลต่อการบริหารจัดการเป็นเหตุให้ไม่มีความคล่องตัวและเกิดความล่าช้าไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 3,73-74)

นอกจากนี้จากรายงานการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่า ผลการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีจุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รายโรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 123 โรงเรียน พบว่าคะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 25 โรงเรียน โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 52 โรงเรียน โรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ จำนวน 44 โรงเรียน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ยังไม่เป็นไปตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 คือ กลยุทธ์ที่ 1 คือ พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ (Raising the bar) กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher Enhancement) และกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมสนับสนุน



การจัดการศึกษา (Good Governance) ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยที่ผู้วิจัยได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, pp. 114-122) และในส่วนของด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ใช้แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 24) เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมจำนวน 123 แห่ง ครูผู้สอนจำนวน 1,234 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ดังนี้
 - 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาของผู้บริหาร และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของผู้บริหาร
 - 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ



3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ใน 4 อำเภอรวมทั้งหมด 123 สถานศึกษา

5. วิธีดำเนินการวิจัย

แผนแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ ที่มีแผนแบบของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดี่ยว ตรวจสอบสภาพตามที่เป็นจริงโดยไม่มี การทดลอง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 123 แห่ง บุคลากรจำนวน 1,234 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi style random sampling)

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทฤษฎีของแบส และอโวลีโอ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต

10. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน



11. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

11.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นเขาวรรณปัญญา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหาและอุปสรรคแก่บุคลากร รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ คิดกว้าง และมองการณ์ไกล ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดชัดเจนว่าสถานศึกษาและบุคลากรจะได้รับผลตอบแทนอย่างไร เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรเห็นว่าสถานศึกษาเป็นของทุกคน ควรให้ความรักความผูกพัน และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เกิดความตระหนักรู้ และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ด้านการกระตุ้นเขาวรรณปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้เกิดมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ถ้าทุกคนร่วมมือกัน และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น บนพื้นฐานหลักของความมีเหตุและผล ตามลำดับ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับความแตกต่างในความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ให้แนวคิดและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่ ตามลำดับ



11.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษานำเสนอแผนอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษานำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษามีการวิเคราะห์ภารกิจของตนเอง ตามลำดับ

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาประชาสัมพันธ์รับสมัครข้าราชการครูและครูอัตราจ้างอย่างชัดเจน รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรใหม่ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาอนุญาตให้ข้าราชการครูโอน - ย้ายและรับย้ายข้าราชการครูมาทำการสอนต่างโรงเรียนได้ ตามลำดับ

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ยึดผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบได้อย่างเหมาะสม และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย และระเบียบ วินัยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

5. ด้านการออกจากราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มากที่สุดคือสถานศึกษาแจ้งสิทธิประโยชน์ที่ครูจะพึงได้รับหลังออก รองลงมาคือมีระบบดูแลสวัสดิการข้าราชการครูหลังเกษียณอายุในสถานศึกษา และน้อยที่สุดได้แก่ข้อที่ว่า สถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ



11.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวก

12. อภิปรายผลการวิจัย

12.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งตั้งไว้ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงด้านความเป็นผู้นำของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่า ทำให้ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะตัวของความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำ คือคุณสมบัติส่วนตัว เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เน้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาคุณภาพสู่สากล ประกอบกับผู้บริหารรุ่นใหม่ในปัจจุบันจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้สอดคล้องเข้ากับการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา สำหรับการบริหารงานขององค์กร หรือสถานศึกษา ผู้นำจึงเปรียบดั่งหลักสำคัญในการดำเนินงาน และเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่าง ๆ โดยรวม จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กันกับความสำเร็จ ขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดีความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ เป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นตัวกำหนดบทบาท และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ เพราะมีอำนาจ มีอิทธิพล มีความรู้ ความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่ทำให้ได้รับการยกย่อง และจงใจคนอื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฏ โพธิ์จิณญาโน ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน



12.2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งตั้งไว้ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารนับได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในสถานศึกษา เพราะต้องรู้และเข้าใจหน้าที่ตามกระบวนการบริหารตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและหน้าที่ของตนต่อสถานศึกษา ต่องาน ต่อคน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ การบริหารงานในสถานศึกษา มีผู้บริหารคือผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อเสนอแนะ ควบคุม ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในหน่วยงานและองค์การ สามารถดำเนินภารกิจได้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับสุดา สุวรรณภิญโญ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลกร เป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคคลกรเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลกรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นผู้บริหาร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกรเป็นอย่างดีเพื่อที่จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสอดคล้องกับฉันทนา จันทรบรรจง ได้กล่าวว่า “มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การจึงต้องการได้คนเก่งเข้ามาทำงานและต้องการรักษาคนเหล่านั้นไว้ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนี้สังคมและสังคมโลกทั่วโลกได้เปลี่ยนมาสู่ยุคโลกาภิวัตน์พร้อมกับความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีการบริหารทรัพยากรบุคคล ในองค์กรสมัยใหม่จึงต้องใช้คนทำงานแบบใหม่ที่มีความรู้ดี ต้องมีทุนทางปัญญา และต้องกำหนดนิยามใหม่เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน เพื่อให้้องค์การสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานได้อย่างชาญฉลาด และสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างรวดเร็ว” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธิ คงภักดี ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเสด็จ ปภัสสร (วงษ์พันธุ์เสื่อ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

12.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นชวนแก้ปัญหา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เท่านั้นที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่ง



หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ในด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งการกระตุ้นเขาวน เป็นภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างความท้าทายในการคิดโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นตามทัศนคติและประสบการณ์ของแต่ละคน ส่งเสริมให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อร่วมหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้ รวมทั้งการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง จึงสามารถที่จะกระตุ้นอารมณ์ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้บริหาร เห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ยกย่อง เทิดทูน เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน นำวิธีการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการความสนใจ และความสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่ส่งผลต่อการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ในการที่ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายในระยะยาว เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยในการสร้างแรงจูงใจภายใน การท้าทายในเรื่องของงานของผู้ตาม และผู้นำ จะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาจึงต้องใช้เวลา นานจึงจะเห็นผล

13. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นจุดที่มีอำนาจในการทำนวยความ สามารถในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา



2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลของการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย จึงมีจุดมุ่งหมายเสนอแนะต่อกระทรวงศึกษาธิการ ต่อหน่วยงานต้นสังกัด และต่อสถานศึกษาในการนำผลวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ใช้ ดังนี้

- 1) กระทรวงศึกษาธิการควรนำข้อค้นพบของการบริหารงานบุคคลเป็นข้อมูลประกอบ การพิจารณากำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางการบริหารงานบุคคล ให้กับสถานศึกษาต่อไป
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดของตนเองโดยนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการจัดอบรมพัฒนาการบริหารงานบุคคล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านการบริหารงานบุคคล ให้กับสถานศึกษาในสังกัดต่อไป
- 3) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประเมินตนเองในประเด็นใดประเด็นหนึ่งที่มีปัญหา และสามารถนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีทิศทางที่ชัดเจนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
- 2) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
- 3) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือ “เส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย”*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุดา สุวรรณภริมย์. (2548). *เอกสารคำสอนวิชา การบริหารงานบุคคล (PERSONNEL MANAGEMENT)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2549). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. (2554). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัชฎานุช สุดชาติ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระเส็ง ปภสสโร (วงษ์พันธุ์เสื่อ). (2554). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สนิท คงภักดี. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สินีนามู โปธิจิณญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, Antonia : Consulting Psychologists Press.

Bernard M. Bass and B. J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.

John W. Best. (1993). *Research in Education*. 3rd . New Jersey : Prentice - Hall Inc.