

พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑
Leadership Behavior That Affecting To The Effective Personnel
Management in school under the office of
Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

ประเสริฐ เจริญสุข*

Prasert Charoensuk

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Education Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

ธีระวัฒน์ มอนโธสง**

Teerawat Montaisong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

Education Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Email : 76477013@aru.ac.th, teerawat_1974@hotmail.com

Received: August 25, 2023

Revised: November 26, 2023

Accepted: November 28, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ (๒) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ (๓) เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวน รวม ๑๒๓ โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๙ และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

* นายประเสริฐ เจริญสุข Mr. Prasert Charoensuk นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

** ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง Assist.Prof.Dr.Teerawat Montaisong ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor.

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และค่าถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีเอนเทอร์ (Enter)

ผลการวิจัยพบว่า (๑) พฤติกรรมผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลางและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ตามลำดับ (๒) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลและการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ (๓) พฤติกรรมผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ (๔) พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ โดยรวมกัน พยากรณ์การประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้ร้อยละ ๖๑.๙๐

คำสำคัญ : พฤติกรรม; ผู้นำ; ประสิทธิภาพ; การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research are (1) to study leadership behavior; Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 (2) to study the efficiency of personnel administration operations in educational institutions. Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 (3) to study leadership behaviors that affect personnel management efficiency in educational institutions. Under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Region 1 The samples used in this research were supervisors or persons in charge of personnel administration of schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, totaling 123 schools. manage The confidence value was 0.89 and the questionnaire about the efficiency of personnel management in educational institutions. The confidence value was 0.96 Statistics used in data analysis were mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient (r) and multiple regression analysis by the enter method. (Enter)

The results of the research revealed that (1) leadership behavior Under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Region 1, the overall level was at a moderate level. The aspect with the highest mean was team-based leadership behavior, followed by moderate leadership behavior. and the side with the lowest mean was the low-work-oriented, high-people-oriented leadership behavior, respectively. (2) Efficiency of personnel administration in educational institutions. Under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Region 1 in the overall level was at a high level. The aspect with the highest average was evaluation and performance, followed by personnel development. and the aspects with the lowest average values were the planning and positioning aspects, respectively. (3) The overall leadership behavior had a positive correlation with the efficiency of personnel administration in educational institutions. Overall is low. statistically significant at .01 (4) Leadership behavior affects the efficiency of personnel administration in educational institutions. Under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area, Region 1, the overall picture was at a high level. The statistical significance at the .05 level consisted of teamwork leadership behavior. middle way leadership behavior People-Oriented Leadership Behavior and low work-oriented, high-oriented leadership behavior Overall, the forecast for the efficiency of personnel administration in educational institutions was 61.90 percent.

Keywords : Behavior; Leadership; Efficiency; Personnel Management

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเติบโตไปอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษายุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ ทำให้ทุกฝ่ายต่างเตรียมความพร้อมที่จะปรับเข้ากับสภาพของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น^๑ ผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ผู้บริหาร

^๑ สุรศักดิ์ ปาเฮ, กระบวนทัศน์เทคโนโลยีการศึกษาในยุคดิจิทัล, (แพร่: หจก.แพร่ไทยอุตสาหกรรมพิมพ์, ๒๕๖๐), หน้า ๗๐.

มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กรในฐานะผู้นำ ดังนั้นหากขาดซึ่งความสามารถในภาวะผู้นำ ย่อมไม่สามารถที่จะจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ^๒ ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ที่มิมีบทบาทต่อหน่วยงานเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำโดยตำแหน่งนอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพของหน่วยงาน^๓ ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาที่จะสามารถบริหารงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

การบริหารจัดการองค์การ ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำและการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพ่องค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงมีภาวะผู้นำ เพื่อนำไปสู่การบริหารองค์การให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความสามารถ นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้บริหารคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นตัวอย่างของการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และการบริหารให้กับองค์กร^๔

พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้นำถือเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกระตุ้นใจที่ได้เด็ดขาด มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการและแนวความคิด Blake and Mouton ได้กล่าวถึงรูปแบบของผู้นำมี ๕ รูปแบบ ได้แก่ ๑) แบบมุ่งงาน ๒) แบบมุ่งคนสูง ใ) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ๔) แบบทางสายกลาง และ ๕) แบบทำงานเป็นทีม จากที่กล่าวมาพฤติกรรมของผู้บริหารในฐานะผู้นำนับว่ามีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันได้สำเร็จ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัวอยู่ภายใต้กฎระเบียบ การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็น เนื่องจาก

^๒ เฉลิมชัย หาญกล้า, การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิดทฤษฎีสู่การปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์เปอร์เรชั่น, ๒๕๕๙), หน้า ๑๖๐.

^๓ วีระ ประเสริฐศิลป์, ผู้บริหารมืออาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒.

^๔ พรพิพัฒน์ เพิ่มพล, ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาตำราและสื่อทางวิชาการ, ๒๕๕๘), หน้า ๑.

ทำให้บุคลากรทราบถึงบทบาทและหน้าที่สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทัน
ทั่วทั้ง และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๕ เพื่อให้
งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับตามแนวความคิดของ ชนมณี ศิลาณิก มุนีเราะห์ เจ๊ะมิง
ศิริรัตน์ มกรพุกษ์ มนจันทร์ ปานฤทาและเตือนใจ คล้ายแก้ว ได้แก่ ๑) การวางแผนอัตรากำลังและ
กำหนดตำแหน่ง ๒) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๓) การธำรงรักษาบุคลากร ๔) การพัฒนาบุคลากรและ
๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้งานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัย
บุคลากรเป็นกำลังสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย
ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม
กับสถานการณ์ เนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนหลักชัยขององค์การเป็นตัวแทนขององค์การ ปัจจัยที่สำคัญ
ประการหนึ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ก็คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องแสดงแบบพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ
ปัจจัยหรือแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำมีหลายประการแต่แรงผลักดันหนึ่งที่มีความสำคัญที่
ผู้บริหารควรให้ความสนใจคือ แรงผลักดันทางด้านผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนชอบ
ผู้นำที่ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ให้เสรีภาพในการทำงาน ไม่ชอบการควบคุมและกำกับอย่างใกล้ชิดจาก
ผู้นำ ในขณะที่บางคนตรงกันข้ามชอบผู้นำที่มีความเด็ดขาด ชอบให้มีการควบคุมและกำกับอย่างใกล้ชิด
ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญถึงความต้องการหรือความคาดหวังที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อแบบผู้นำ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต ๑ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความ
เข้มแข็งในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑
๒. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑
๓. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

^๕ วิทยา ศรีจันทร์หล้า, “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต ๔”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๓),
หน้า ๑๐.

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยมุ่งศึกษา ค้นคว้า เอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำและประสิทธิภาพ การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวนรวม ๑๗๕ โรงเรียน

๑.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ จำนวน ๑๒๓ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกนและใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน ๔ ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ

๓. การสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถามดังนี้

๓.๑ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง ความชัดเจนของสำนวนภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาคัดชั้นความสอดคล้อง โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ ๑.๐๐

๓.๒ นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒ กลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อนำค่าที่ได้ มาหาค่าความเที่ยง โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาคของแบบสอบถาม โดยแยกเป็น

พฤติกรรมผู้บริหารทั้ง ๕ ด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๙ และ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๖ และภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๓

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๒๓ ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจนับจำนวน ๑๒๓ ฉบับ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าถดถอยพหุคูณแบบปกติ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัย

๑. พฤติกรรมผู้นำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.32$ S.D. = 0.49) รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง ($\bar{X} = 4.32$ S.D. = 0.40) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง ($\bar{X} = 4.19$ S.D. = 0.43) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 2.31$ S.D. = 0.72) และระดับพฤติกรรมผู้นำต่ำสุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ($\bar{X} = 1.93$ S.D. = 0.62) ตามลำดับดังตารางที่ ๑

ตาราง ๑ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของพฤติกรรมผู้นำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวม

	พฤติกรรมผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	2.31	0.72	น้อย	๔
๒	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง	4.19	0.43	มาก	๓
๓	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ	1.93	0.62	น้อย	๕
๔	พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง	4.32	0.40	มาก	๒
๕	พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	4.32	0.49	มาก	๑
	รวมเฉลี่ย	3.41	0.27	ปานกลาง	-

๒. ประสิทธิภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$ S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$ S.D. = 0.41) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.32$ S.D. = 0.44) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.31$ S.D. = 0.50) การจํารักรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.28$ S.D. = 0.46) และประสิทธิภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ต่ำสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.23$ S.D. = 0.52) ตามลำดับดังตารางที่ ๒

พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ๓๑๓

ตาราง ๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของประสิทธิภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวม

	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑	การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	๔.๒๓	๐.๕๒	มาก	๕
๒	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๔.๓๑	๐.๕๐	มาก	๓
๓	การดำรงรักษาบุคลากร	๔.๒๘	๐.๕๖	มาก	๔
๔	การพัฒนาบุคลากร	๔.๓๒	๐.๔๔	มาก	๒
๕	การประเมินผลและการปฏิบัติงาน	๔.๓๓	๐.๔๑	มาก	๑
	รวมเฉลี่ย	๔.๓๐	๐.๓๙	มาก	-

๓. การวิเคราะห์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = .๓๐๙$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ โดยพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง Y_2 ($r = .๓๑๐$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง Y_1 ($r = .๒๘๓$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินผลและการปฏิบัติงาน Y_5 ($r = .๑๗๘$) ตามลำดับดังตารางที่ ๓

ตาราง ๓ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

พฤติกรรมผู้นำ	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	-.๐๘๖	-.๑๐๐	-.๒๑๗*	-.๑๕๑	-.๑๘๔*	-.๑๗๒
X_2	.๓๒๑**	.๓๘๕**	.๓๕๘**	.๔๙๔**	.๒๙๒**	.๔๖๔**
X_3	-.๒๙๒**	-.๓๑๘**	-.๔๔๗**	-.๓๘๙**	-.๒๒๑**	-.๓๙๘**
X_4	.๔๒๑**	.๕๒๐**	.๕๙๓**	.๕๘๐**	.๓๙๗**	.๕๙๘**
X_5	.๖๔๖**	.๖๓๘**	.๖๔๘**	.๕๕๗**	.๔๕๙**	.๗๐๙**
X_{tot}	.๒๘๓**	.๓๑๐**	.๒๓๖**	.๒๗๓**	.๑๗๘**	.๓๐๙**

* หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

๔. พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรที่ส่งผลคือ พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม $X_๕$ พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง $X_๔$ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง $X_๒$ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ $X_๓$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ ๐.๗๘๗ ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ เท่ากับ ๐.๖๑๙ หมายความว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม $X_๕$ พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง $X_๔$ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง $X_๒$ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ $X_๓$ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y) โดยภาพรวมได้ร้อยละ ๖๑.๙๐ ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ ๐.๖๓๐ หรือ ร้อยละ ๖๐.๓๐ และค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์ SE_{est} เท่ากับ ๐.๒๔๘ หรือร้อยละ ๒๔.๘๐

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า เป็นการยอมรับสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ได้ร้อยละ ๖๑.๙๐ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ตามลำดับดังตารางที่ ๔

ตาราง ๔ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑

พฤติกรรมผู้นำ (X)	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y)				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
๑. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ($X_๑$)	-๐.๐๑๙	๐.๐๓๔	-๐.๐๓๕	-๐.๕๖๐	๐.๕๗๖
๒. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง ($X_๒$)	๐.๑๖๐	๐.๐๕๙	๐.๑๗๕	๒.๗๒๙	๐.๐๐๗*
๓. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ($X_๓$)	-๐.๑๐๑	๐.๐๔๒	-๐.๑๖๐	-๒.๔๒๔	๐.๐๑๗*
๔. พฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง ($X_๔$)	๐.๒๑๓	๐.๐๗๐	๐.๒๑๗	๓.๐๑๖	๐.๐๐๓*
๕. พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ($X_๕$)	๐.๓๘๑	๐.๐๕๖	๐.๔๗๘	๖.๘๒๘	๐.๐๐๐*
ค่าคงที่	๑.๒๙๗	๐.๓๒๖		๓.๙๘๓	๐.๐๐๐
$R = ๐.๗๘๗^a$ $R^2 = ๐.๖๑๙$, $SE_{est} = ๐.๒๔๘$, Adjusted $R^2 = ๐.๖๓๐$, $a = ๑.๙๙๘$					

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำประเด็นที่ได้มาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ มีพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายวางแผนงานในการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมไปถึงผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา เน้นการทำงานเป็นทีมร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นิธินาถ คำคุบอน^๖ ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กนก ขวัญเรือน ศรีเรือน แก้วกังวาล^๗ ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้างาน การรับรู้ภาวะผู้นำตามแนวคิดตาข่ายบริหารงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสูง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมไม่มีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันภัย นอกจากนี้ ลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสูง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจหัวหน้างานของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๒. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการประเมินผลและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน

^๖ นิธินาถ คำคุบอน, “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙), หน้า ๖๓.

^๗ กนก ขวัญเรือน ศรีเรือน แก้วกังวาล, “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้างาน การรับรู้ภาวะผู้นำตามแนวคิดตาข่ายบริหารงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันภัย”, วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มข.๑๑, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑. (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๑): ๑๔๔.

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการบันทึกผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิภาดา สารมัย^๙ ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิษณุกร แดงแก้ว^{๑๐} ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๓. พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยรวมกันพยากรณ์การประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาได้ร้อยละ ๖๑.๕๐ เป็นเช่นนั้นเนื่องจาก ผู้นำมีการวางแผนงานต่าง ๆ โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างความพึงพอใจและสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำงานเป็นทีมก็ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมไปถึงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กฤษณพร จันทวงศ์^{๑๐} ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการพบว่าพฤติกรรมการบริหารงานด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน และด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ ร้อยละ ๔๙ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ทิพย์ศักดิ์

^๙ วิภาดา สารมัย, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๒), หน้า ๓.

^{๑๐} วิษณุกร แดงแก้ว, “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๖๒), หน้า ๑๒๐.

^{๑๐} กฤษณพร จันทวงศ์, “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๖๑), หน้า ๑๔๘.

รักษาสิน, ลินดา นาคโปยและ สายฝน เสกขุนทด^{๑๑} ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๑

ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ดังนี้

๑. ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป
๒. ควรศึกษารูปแบบแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น
๓. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานงบประมาณและแผนงาน เป็นต้นเพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กนก ขวัญเรือน ศรีเรือน แก้วกังวาล. “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้างาน การรับรู้ภาวะผู้นำตามแนวคิดตาข่ายบริหารงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันภัย”. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข.๑๑. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑. (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๑): ๑๔๔.
- กฤษณพร จันทวงศ์. “พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ๒๕๖๑.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิดทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น, ๒๕๕๙.

^{๑๑} ทิพย์งค์ รักษาสิน, ลินดา นาคโปยและ สายฝน เสกขุนทด, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา”, วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔): ๓๒.

- ณัฐภรณ์ หลาวทอง. **การสร้างเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- ทิพย์รักษ์ รักษาสิน, ลินดา นาคโปยและ สายฝน เสกขุนทด. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา”. **วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔): ๓๒.
- นิธินาถ คำคูบอน. “การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา. ๒๕๕๙.
- พรพิพัฒน์ เพิ่มพล. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาตำราและสื่อทางวิชาการ, ๒๕๕๘.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. “สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๓.
- วิภาดา สารมัย. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๖๒.
- วิชญกร แต่งแก้ว. “ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๖๒.
- วีระ ประเสริฐศิลป์. **ผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. **กระบวนการค้นเทคโนโลยีการศึกษาในยุคดิจิทัล**.แพร่: หจก.แพร่ไทยอุตสาหกรรมพิมพ์, ๒๕๖๐.