

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

อโนชา ทนกล้า และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE PERSONNEL

ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SUPHANBURI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

Anocha Thonkla and Piyanart Boonmepipit

School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail address: Fromanocha@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 23 กรกฎาคม 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 21 สิงหาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 12 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.998 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง,ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 89.20 อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study 1) leadership of administrators 2) personal administration in schools 3) leadership of administrators affecting the personnel administration in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 2. The samples were 103 schools by simple random sampling under the office of Suphanburi primary educational service area 2. The research instruments were three sets in 5 rating scale of questionnaires. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that:

1. The leadership of administrators in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 2 was overall and each level at a high level. By sorting the average value from highest to lowest, including how to improving, originality, socializing, recognition, helping, and persuasion.

2. The personal administration in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 2 was overall and each level at a high level. By sorting the average value from highest to lowest, including enhancing work efficiency, manpower planning, and discipline and retirement and predictive efficiency

3. The leadership of administrators manpower planning, including enhancing work efficiency, and discipline and retirement and predictive efficiency affect the personnel management in educational institutions under the Educational Service Area Office Secondary 2 Schools. The predictive efficiency was at 89.20 percentile were positive correlation at .001

Keywords: Leadership, The personal administration in schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2549 เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา คือ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการ เป็นไปอย่างทั่วถึงโดยการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2560: 37) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะทำหน้าที่เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ยึดถือ “วิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ปี 2570” ซึ่งควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557:1) ขณะเดียวกันจำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานในทุก ๆ ด้าน ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพของคน โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 19-21)

ในการบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ (2557: 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภท ไม่ว่าองค์การของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์การนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวให้บุคลากรทำงาน ให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง ผู้บริหารจึงนับว่ามี

ความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพ มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือผู้อื่น ซึ่งให้ความยอมรับนับถือผู้อื่น และความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าว ไม่ได้หากันได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษา แต่สิ่งที่หายากยิ่งกว่านั้นคือ ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ (ชร สุนทรายุทธ, 2556: 325)

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ 7 ประการด้วยกัน คือ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการเข้าสังคม จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557: 158) การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยา ศรีจันทร์ หล้า, 2553: 10) บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร มนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (สมาน รังสิโยภฤกษ์, 2554: 83)

จากการศึกษาข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โรงเรียนทั้งหมดมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละ

สถานศึกษามีความแตกต่างกัน และโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภออุ้มทอง อำเภอสองพี่น้อง และอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันพบปัญหาสภาพ การบริหารงานบุคคล มีปัญหาในหลายด้าน อันได้แก่ ด้านการธำรงรักษา ผู้บริหารยังขาดทักษะในการสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งยังขาดกิจกรรมที่จะร่วมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร อันจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งควรจะให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเข้ารับการอบรมและพัฒนาทางการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอต่อความต้องการในเรื่องของนโยบายทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงออกมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2561: 32-33) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในขณะที่ประเทศไทยเข้าสู่ยุค THAILAND 4.0 โดยนำเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศ เช่น การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, สะเต็มศึกษา (STEM Education), Active Learning, PLC (Professional Learning Community), ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ฯลฯ เมื่อเทียบกับจำนวนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ แต่จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าอัตราในการเข้ารับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560-2561 ยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะความรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จะต้องพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อแก้ปัญหา ตลอดทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2561: 32-33)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามแนวความคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัย ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษาอันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ซึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหาร โรงเรียน ประกอบด้วย 7 ด้าน (1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม (2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (3) ด้านการยอมรับนับถือ (4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (6) ด้านการประสานงาน (7) ด้านการเข้าสังคม

1.2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 51-52) ซึ่งกำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 3 ด้าน (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน (3) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 134 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2562: 7-8)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

(1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970: 608-610) จากจำนวนสถานศึกษา 134 โรงเรียน ได้จำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 103 โรงเรียน

(2) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากออกมา 103 โรงเรียน

(3) กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษาจาก 103 โรงเรียน ประกอบด้วย

(3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน รวม 103 คน

(3.2) ครู โรงเรียนละ 4 คน รวม 412 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

(3.3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน รวม 103 คน

รวมผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 618 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

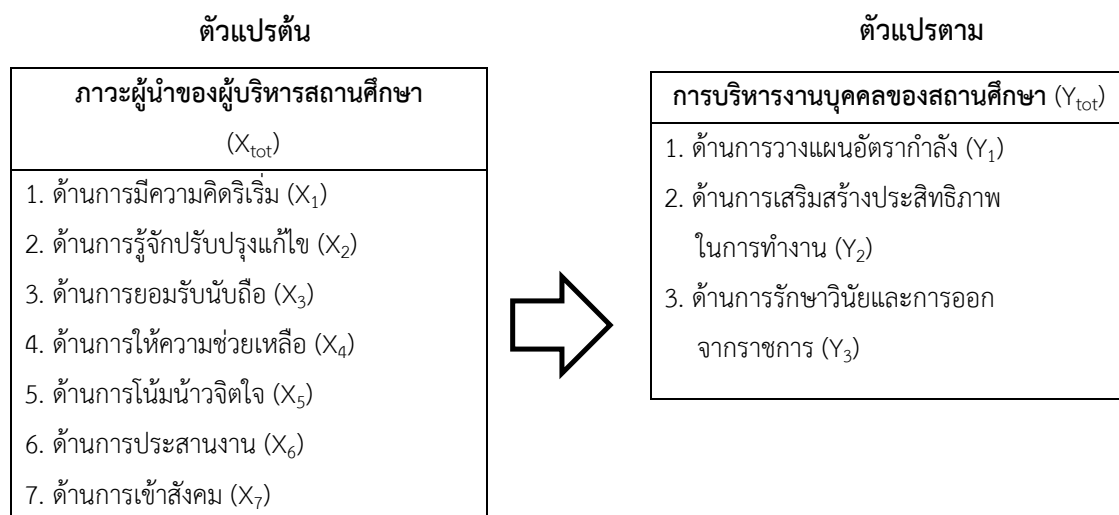
ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2562

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่ และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา
2. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 นำผลไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
3. สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในวางแผน เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ
4. ครูได้ทราบถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล และบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ประโยชน์เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมี 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ
- ตอนที่ 2 เป็นสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่มด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และ ด้านการเข้าสังคม
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ส่งหนังสือขออนุญาตถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมนัดหมายวันขอรับแบบสอบถามคืน

โดยให้สถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามแล้วนำมาใส่กล่องเอกสารของผู้วิจัยที่ตั้งไว้ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจนับแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 2 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 2 ในแต่ละด้านโดยวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข รองลงมาเป็นด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้

(1) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสเพื่อสนับสนุนครูให้มีการพัฒนา การเรียนการสอน การทำงานในหน้าที่ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและแก้ปัญหาของส่วนรวม ส่วนผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษากับครูที่ถูกต้องเหมาะสมต่อการทำงาน อยู่อันดับสุดท้าย

(2) ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นไปตาม

กฎระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมายอย่างเคร่งครัด แต่มีความยืดหยุ่นที่เหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการศึกษา หาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาสร้างประโยชน์ให้กับสถานศึกษา และผู้บริหารมีความรอบรู้มีประสบการณ์ทางการบริหารที่สามารถตัดสินใจได้อย่างฉับไว ถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ส่วนผู้บริหารมีความรอบรู้และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลงานอย่างเป็นรูปธรรมและทุกคนยอมรับได้ อยู่อันดับสุดท้าย

(3) ด้านการเข้าสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นหลัก และผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นอย่างเหมาะสม สม่่าเสมอจนเป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นที่ไว้วางใจของชุมชน ส่วนผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัดว่าเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อส่วนรวม อยู่อันดับสุดท้าย

(4) ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างเหมาะสมและเกิดผลดีต่อสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ประสานงานให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคคลหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่อันดับสุดท้าย

(5) ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดี และประสบความสำเร็จให้เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นการให้ขวัญและกำลังใจครู รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรทุกฝ่ายในการแก้ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของโรงเรียน และผู้บริหารจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง อยู่อันดับสุดท้าย

(6) ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ในการจัดหาทรัพยากรเพื่อให้บุคลากร ในสถานศึกษา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงาน ทำงานผิดพลาด ในการทำงานในหน้าที่และพร้อมช่วยเหลือให้สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้บริหารมีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน สม่่าเสมอ เพื่อช่วยเหลือให้ครูได้จัดการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่อันดับสุดท้าย

(7) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารชี้แจงแผนและแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ให้บุคคลอื่นเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือสถานศึกษา และข้อผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ขัดแย้งทุกฝ่าย ส่วนผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อยู่อันดับสุดท้าย

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจครูให้มีทักษะเจตคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรสู่องค์กรคุณภาพหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารยกย่อง เชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานและความดีหรือประสบความสำเร็จและที่จะได้รับการยกย่องและยอมรับ สมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารมีการจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม อยู่อันดับสุดท้าย

(2) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนด้านบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเพื่อจัดสรรอัตราที่ขาดแคลน ส่วนผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้ให้กับครูและผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามโครงสร้างการบริหารงานบุคคลได้ชัดเจน อยู่อันดับสุดท้าย

(3) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการรักษาวินัยและกฎ ระเบียบของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการลาหรือการลาออกของบุคลากรให้ยึดถือระเบียบหรือกฎหมายของประเทศหรือหน่วยงานหลัก และผู้บริหารติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามวินัย จริยธรรมของครู และบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใสยุติธรรมและเชื่อถือได้ ส่วนผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบตามข้อกำหนด อยู่อันดับสุดท้าย

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง,ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 89.20 อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ 3 ตัวแปร ตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม และด้านการประสานงาน โดยประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 84.70

(2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ 3 ตัวแปร ตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงแก้ไข โดยประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 86.70

(3) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ 3 ตัวแปร ตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 81.40

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีนโยบายให้มีการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในการที่จะทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยต้องพัฒนาสมรรถนะในลักษณะองค์รวม มีความยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้ให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และสามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาให้ผ่านการพัฒนา มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำและพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สามารถนำการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสโตกдил (Stogdill, 1974: 7-15) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เขามีความ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชมจิรา สนอุทา (2559: 73-74) ทำการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับมาลิสา โพธิสัตย์ (2558: 79-81) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียน ทำให้มีการตื่นตัว ในเรื่องของการเริ่มงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงาน การกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ดังที่ สัมมา รณิธย์ (2556: 199) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ควรมีลักษณะเป็นผู้ที่สนใจ ใฝ่รู้ติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเรื่องราวโดยทั่วไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงในเรื่องที่ตนเกี่ยวข้องโดยตรงและสนใจที่มีประสบการณ์ในสิ่งต่าง ๆ และเป็นผู้ที่มีความรู้ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างถ่องแท้ที่จะเป็นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องนั้น ๆ และ เป็นผู้มีความกล้าในการตัดสินใจที่จะดำเนินการตามความคิดใหม่ ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่ตนรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ไตปิ่นใจ (2556: 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก

(2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ย่อมมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ปรับตนเองในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ จึงสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาที่ดีกับครูได้ มีการพัฒนาตนเองด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถช่วยแก้ปัญหาในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับสุวิมล ไตปิ่นใจ (2556: 28) ที่กล่าวว่า ผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม และสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผู้นำหรือผู้บริหาร ยังมีความสามารถในการลดความขัดแย้งหรือความตึงเครียดของบุคลากรได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลิสา โพธิสัตย์ (2558: 79-81) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับมาก

(3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรให้การยอมรับสนับสนุนความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของครู ยอมรับฟังความคิดเห็น เหตุผลของครูและผู้ร่วมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานเพื่อผลและประโยชน์สูงสุดของการทำงานซึ่งสอดคล้องกับประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556: 3) ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า ผู้นำด้านการยอมรับนับถือ เป็นผู้นำที่จะต้องสร้างความยอมรับให้เกิดขึ้นภายในและนอกองค์กรทั้งการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการให้รางวัล กำลังใจ หรือการชมเชย กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้ทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กรได้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลีสา โพธิ์สัตย์ (2558:79-81) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

(4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพจะก่อให้เกิดคุณภาพกับนักเรียน และคุณภาพของนักเรียนจะเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงมีการให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้ร่วมงานให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับครูในโรงเรียน มีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ สุวิมล ไต่ปิ่นใจ (2556: 30) กล่าวว่า ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่สนใจดูแลและเอาอกเอาใจผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ให้คำปรึกษาช่วยเหลือสร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นกันเองและกล้าที่จะปรึกษาหารือไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เป็นผู้มีความจิตใจโอบอ้อมอารีไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และเป็นผู้ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลีสา โพธิ์สัตย์ (2558:79-81) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

(5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามความมุ่งหวังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็นผู้ประสานประโยชน์ให้มากที่สุด

สอดคล้องกับแนวคิด ของ ธนิศรา แสนจริง (2555: 21-22) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรนั้น สามารถวัดได้ จากประสิทธิภาพของผู้นำองค์กร ทำให้มองเห็นความสำคัญของผู้นำองค์กรว่าเปรียบเสมือนฟันเฟืองชิ้นสำคัญในเครื่องจักรที่จะช่วยหมุนฟันเฟืองทุกชิ้นในเครื่องจักรนั้นให้ทำงานประสานสัมพันธ์กัน และนำพาเครื่องจักรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลีสา โพธิ์สัตย์ (2558: 79-81) ที่ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการโน้มน้าวจิตใจ อยู่ในระดับมาก

(6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการประสานงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่อำเภอดอนเจดีย์ อำเภอดู่ทอง และอำเภอสองพี่น้อง ตั้งอยู่ในชุมชนแออัด มีประชากรรวมตัวกันจำนวนมาก ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องติดต่อประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับ สุวิมล โตปิ่นใจ (2556: 32) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถชี้แจง เพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดีเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน หรือเนื่องโอกาสพิเศษต่าง ๆ ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำในบางเรื่องและประสานงาน รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน และสอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2552: 189) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีข้อหนึ่งคือ ความสามารถในการประสานงานและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ และมีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีเป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลีสา โพธิ์สัตย์ (2558:79-81) ที่ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประสานงานอยู่ในระดับมาก

(7) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเข้าสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนตั้งอยู่ไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาก ทำให้ผู้บริหารต้องร่วมสังสรรค์กับผู้ร่วมงานตามโอกาส อันสมควรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานราชการ สมาคม ชมรม หรือมูลนิธิต่าง ๆ เพื่อปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันวางแผนในการทำงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน ทำให้มีความเป็นกันเองในสังคม ชุมชน จึงได้รับการช่วยเหลือในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ทำให้เกิดภาวะผู้นำในการที่ให้ชุมชนยอมรับนับถือเพื่อระดมทรัพยากรในชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นพรัตน์ นาขาสี (2551: 14) กล่าวว่า ผู้นำในฐานะการเข้าสังคม เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ได้ประพฤติ ความเสียสละ เมตตากรุณา มีความน่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย เห็นส่วนรวมเป็นที่หนึ่ง และประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สองมีจิตใจกว้างขวางเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมสร้างสรรคกับหน่วยงานงานเพื่อความสำเร็จ ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลีสา โพธิ์สัตย์ (2558: 79-81) ที่ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเข้าสังคม อยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามกฎระเบียบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 สอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2552: 5-6) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ เกิดความรักในองค์กร และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ ทำให้เกิดความเข้าใจและพึงพอใจของทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและโรงเรียน และสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวิ (2557: 54-56) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรประกอบไปด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วมช่วยทำให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมช่วยทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทร์ตัน (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปอภิปรายผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

(1) การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการวางแผนอัตรากำลัง มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลัง มีการศึกษาและวิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษามีการจัดทำแผนงานบริหารบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันเท่ากัน มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเท่ากันและมีการ

ประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัสวภูมิ (2557: 21) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หรือทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการ ในการกำหนดแผนกำลังคนขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน การฝึกอบรมและ การพัฒนาการให้สวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทร์ตัน (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก

(2) การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้อง กับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกคน มีการจัดทำพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการ ฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพเท่ากัน การจัด สวัสดิการของสถานศึกษามีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีการปฐมนิเทศข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงานมีการศึกษาความต้องการ ของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและ วัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงานเท่ากันผลการวิจัยนี้ดังที่ กิตติมา ปรีดีดิลก (2551: 18-22) ได้กล่าวถึงการ พัฒนาบุคลากรว่าเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ และการ พัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความ รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ นอกจากนี้ การ พัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มี ความคิดที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมพล อินทร์ตัน (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

(3) การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรมเท่ากัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม ดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม การติดตามประเมินผลการพัฒनावินัย จริยธรรม ของข้าราชการและบุคลากร ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม มีการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากมีกรณีในการดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการและมีคุณธรรม มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูโดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 51-52) ได้แบ่งลักษณะวินัยของข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2553 แบ่งได้ 4 ลักษณะ คือ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อหน้าที่ราชการ และวินัยต่อผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนา ป้องกันการกระทำผิด และการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติในระเบียบวินัย อันทำให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทร์ตัน (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 89.20 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

(1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม และด้านการประสานงาน ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 84.70 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้า หรือมีวิสัยทัศน์ ที่สูงขึ้น ซึ่งการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนด ตำแหน่ง เป็นขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอที่จะปฏิบัติการกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจะประกอบด้วย ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ เกี่ยวกับกำลังคนอย่างละเอียด เพื่อการวางแผน อย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุงโดยเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน มีการ พิจารณาถึงจำนวน

ประเภทบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ที่จะต้องออกไปจาก องค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การวางแผนอัตรากำลังเป็นการวางแผนตามกรอบกำหนดของกรมต้นสังกัดและสถานศึกษาที่จะดำเนินการตามความต้องการที่แสวงหาบุคคลมาปฏิบัติงาน คำนึงถึง คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการเตรียมการด้านบุคลากรให้พร้อมกับ ความต้องการ ขององค์กรในอนาคตตามกรอบของ สถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จต้องมีความริเริ่มรวมอยู่ด้วยอย่างเด่นชัด และยังเกี่ยวกับการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในเรื่อง เกี่ยวกับการพิจารณาตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาใด ๆ สามารถอยู่กับคนได้ทั้งในและนอกองค์กรโดยยอม เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัว ในบางโอกาส เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานในองค์กร และเป็นผู้ประสานงานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจและมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ พยอมน วงศ์สารศรี (2552: 59) ที่กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์กรล่วงหน้า ว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาทางไหนอย่างไร ตลอดจนการ กำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทร์น (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

(2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้าน การปรับปรุงแก้ไข ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 86.70 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับปรุงคุณภาพของ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ พัฒนาบุคลากร และพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ และ ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีความคิดที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากการพัฒนา บุคลากรทั้งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ยังมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยการเลื่อนขั้น เงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ เกิดประสิทธิภาพแก่ระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทราบผลงานและ คุณค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่จะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพ สร้าง ขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดี และเป็นผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะแสดงพฤติกรรมที่มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ กำหนดเป็นแผนงานให้สนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ทำงานหนักอยู่ เสมอ มีพฤติกรรมที่สามารถประสานงานได้อย่างดีเยี่ยมกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการ

ปรับปรุงนโยบายและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตาม และให้โอกาสผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงาน สอดคล้องกับกิตติมา ปริติติลล (2551: 18-22) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพ ของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ และการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทร์ตัน (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

(3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงแก้ไข ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 81.40 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม ดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารจะมีลักษณะเป็นผู้ที่เสียสละเวลาเป็นพิเศษเพื่อให้ภารกิจขององค์การประสบความสำเร็จผู้นำต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจกับบุคคลทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีจิตสำนึก และเรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นได้ พร้อมเสมอที่จะเสนอความคิดต่อบุคคลต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิกผู้ร่วมงานให้มีความทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กลมกลืน และเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความต้องการให้คนรอบตัวเก่งมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ต้องการให้พวกเขาเหล่านั้นทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ และให้การส่งเสริมรวมทั้งจัดหาโอกาสต่าง ๆ ให้พวกเขาได้พัฒนาศักยภาพเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 51-52) กล่าวสรุปว่า ลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติในระเบียบวินัยอันทำให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทร์ตัน (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ

จากผลการวิจัย พบว่า ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แต่ก็ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานของสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยและความคิดเห็นเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ พบว่า ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อยืนยันถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ธนิศรา แสนจริง. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ : ศึกษากรณีแรงจูงใจ*. หลักสูตรนักบริหารการทูต สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ฉบับปรับปรุง*. ชลบุรี : มนต์รี.
- มาลีสา โพธิ์สัตย์. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมพล อินทร์ตัน. (2554). *การศึกษาสภาพและ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมาน รังสิโยภิญช์. (2554). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุวิมล ไต่ปิ่นใจ. (2556). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2561). *รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2562). *รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

Griffiths, D. E. (1956). *Human relation in school administration*. New York : Appleton Century - Crofts.

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership : A survey of theory and research*. New York : Free Press.