

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL DIRECTORS AFFECTING
FOR EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER
THE OFFICE OF CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

นางจินตนา เผ่าจินดา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. พจนีย์ มั่งคั่ง และ ดร. ฉัตรชัย ประภักตร์

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate 1) the change leadership of school administrators 2) the effectiveness of personnel management in schools, 3) the relationship between the change leadership of school administrators and the effectiveness of personnel management in those schools and 4) the prediction coefficients of the change leadership of school administrators affecting to the effectiveness of personnel management in those schools. The 379 samples divided into 82 administrators and 297 teachers by the simple sampling according to the Krejcie and Morgan's table for determining sample size. Questionnaires were used for collecting data. Frequency, percentage, mean and standard deviation, the Pearson correlation (Pearson product moment correlation coefficient) and multiple regression analysis (stepwise method) were employed for data analysis.

The findings revealed as follow :

1) The change leadership of school administrators under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were the aspects of conflict management, staff development, commitment building, and inspiration respectively.

2) The effectiveness of personnel management in schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 as a whole was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; there were the aspects of discipline and maintenance, promotion of work efficiency, position planning and setting, and retirement.

3) The change leadership of school administrators and the effectiveness of personnel management in schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 was significantly positive correlation at a high level ($r_{xy} = .650$) of .05 respectively.

4) The change leadership of school administrators affected to the effectiveness of personnel management in schools under the Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3 which can be accounted for cooperative team work, change stimulation, commitment building, inspiration, and conflict management, and could concurrently predicted for 47.70 % on the effectiveness of personnel management in schools at a level of .05 respectively.

Keywords : Change leadership, Effectiveness, Personnel management

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 379 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน และครู จำนวน 297 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบริหารความขัดแย้ง รองลงมา คือ การพัฒนาผู้ร่วมงาน การสร้างความผูกพัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกจากราชการ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .650$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความผูกพัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการบริหารความขัดแย้ง ร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 47.70 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ระบุไว้ว่าให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จึงทำให้สถานศึกษาเกิดการตื่นตัว มีการบริหารจัดการโดยยึดแนวการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษา จะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่

พร้อมใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ และส่งผลสัมฤทธิ์ถึงผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 20)

การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน แต่ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ องค์กรจะต้องมีบุคคลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ (อุดม พินธุรักษ์, 2553, หน้า 5) ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นรากฐานสำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานของภาครัฐหรือภาคเอกชน ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ กลุ่มบุคคลที่ทำงาน

ในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะว่าแม้องค์การจะมีกำลังเงิน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ มากมายเพียงใดก็ตาม แต่ทรัพยากร เหล่านั้นเป็นสิ่งที่ปราศจากชีวิตและไม่เกิดดอกออกผล ถ้าปราศจาก บุคลากรที่มีความเต็มใจ รู้จักใช้ความคิด และผนึกกำลังกัน นำทรัพยากรที่มีไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยการเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานของการ เป็นผู้นำ ตั้งแต่ความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ ตลอดจนความสำคัญ และการก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังต้องรู้ว่า ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นได้ต้องอาศัยอำนาจและอิทธิพลที่ตนมีอยู่ ประกอบกับอำนาจ หน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนครอง เพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหรือมีความคิดคล้อยตาม อันจะส่งผลให้องค์กรหรือกลุ่ม ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ คาดไว้ จะเห็นได้ว่าองค์การใดๆ ก็ตามจะดำเนินภารกิจไปได้ดีและ ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยผู้นำ เพราะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการบริหารงานในองค์การ และอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ บุคลากร ในองค์การใดๆ ก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคคลที่มีความรู้ความ สามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ ก็จะทำให้ส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่นประสบผล สำเร็จไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 179) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อ องค์การ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์อาจจะถูกมองข้าม และ ไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร เช่น ขาดการอบรม หรือมีการคัดเลือก และสรรหาจากแหล่งที่ไม่มีคุณภาพ จึงก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายใน องค์การ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรจะทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ พร้อมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการ ดำเนินงาน

จากสภาพการบริหารองค์การของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จะเห็นได้ว่า ปัญหาด้าน คุณภาพการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ล้วนแต่มี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่บริหารงาน บุคคลโดยตรงตามกฎหมาย ตามกรอบบริหารงานบุคคลตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษา จำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำ เนื่องจากการบริหารงานใดๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ผู้บริหาร จะต้องใช้ภาวะผู้นำ กระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จึง มีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ โดยสามารถปรับตัวกับทุกสถานการณ์ได้ และใช้ความรู้ความ สามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Owen, 1981, p. 45; อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, หน้า 8)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัย ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาสถานศึกษา ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ขอบเขตของเนื้อหา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 82 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 82 คน ครู จำนวน 1,238 คน รวม 1,320 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 379 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน และครู จำนวน 297 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน 3) การพัฒนาผู้ร่วมงาน 4) การเป็นตัวเร่ง การเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารความขัดแย้ง 6) การสร้างความ ผูกพัน 7) การทำงานร่วมกันเป็นทีม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ

กำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

บันทึกเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลให้สำหรับการเก็บแบบสอบถามคืนนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองและส่งคืนทางไปรษณีย์ในบางส่วน

นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่และคำนวณเป็นค่าร้อยละ

วิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ แบบ stepwise (Multiple Regression Analysis : stepwise)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 71.24 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.23 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53 ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 32.45 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.64 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 และเป็นครู จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 78.36 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.64

2. ผลของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบริหารความขัดแย้ง ($\bar{x}=4.09$) รองลงมา คือ การพัฒนาผู้ร่วมงาน ($\bar{x}=4.08$) การสร้างความผูกพัน ($\bar{x}=4.08$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}=4.01$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูคิด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ($\bar{x}=4.30$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้ข้าราชการครูเห็นคุณค่าของงานที่ทำ ($\bar{x}=4.07$) และผู้บริหารสร้างความคาดหวังให้เกิดกับข้าราชการครูว่าสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x}=4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการทำให้ข้าราชการ
ครูมีเจตคติที่ดีทำงานด้วยใจรัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน
($\bar{x}=3.82$)

2) ด้านการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{x}=4.04$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมี
ความสามารถความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับใน
สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}=4.26$) รองลงมา คือ
ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ข้าราชการครูยึดถือเป็นแบบ
อย่างได้ ($\bar{x}=4.19$) และผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความจริงใจ
รักษาคำพูด ($\bar{x}=4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร
ใช้อำนาจการบริหารตามตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างตรงไป
ตรงมา ($\bar{x}=3.91$)

3) ด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{x}=4.08$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารมีแผน
พัฒนาข้าราชการครูด้านความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติ
งานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.23$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริม
พัฒนาข้าราชการครูให้ก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ
($\bar{x}=4.17$) และผู้บริหารมีแผนพัฒนาข้าราชการครูด้านคุณธรรม
จริยธรรม และจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.14$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมข้าราชการครูให้มี
ความรู้ความสามารถเจตคติบุคลิกภาพด้วยรูปแบบการพัฒนาหลายๆ
รูปแบบ ($\bar{x}=3.94$)

4) ด้านการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ
ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ข้าราชการครูทราบถึงวิสัยทัศน์ และ
พฤติกรรมใหม่ที่ต้องการมองเห็นภาพการเปลี่ยนแปลงชัดเจน
($\bar{x}=4.14$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มในการทำการ
เปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงกลุ่มต่างๆ ภายในผลักดันให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงร่วมกัน ($\bar{x}=4.11$) และ ผู้บริหารเป็นผู้นำไปสู่ผลสำเร็จ
ของการเปลี่ยนแปลงมีการวางแผนการทำงานตามที่ต้องการ
เปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร
มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูทราบถึงเหตุผลในการเปลี่ยนแปลงไปสู่
สิ่งใหม่ๆ ($\bar{x}=4.00$)

5) ด้านการบริหารจัดการความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x}=4.09$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ
ผู้บริหารมีการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติเพื่อควบคุมพฤติกรรม
ที่ก้าวร้าวของบุคลากร ($\bar{x}=4.20$) รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังข้อ
ขัดแย้งที่เกิดขึ้นและให้ทุกฝ่ายเสนอแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมกัน
โดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ($\bar{x}=4.19$) และผู้บริหารมีการปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงรูปแบบงานการมอบหมายงานขอบเขตอำนาจหน้าที่

และเรื่องอื่นๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มเพื่อลด
ความขัดแย้ง ($\bar{x}=4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร
สร้างตำแหน่งพิเศษที่รับผิดชอบในการประเมินและตัดสิน
ชี้ขาดเพื่อยุติความขัดแย้ง ($\bar{x}=3.96$)

6) ด้านการสร้างความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{x}=4.07$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารพัฒนา
ความสามารถของข้าราชการครูให้มีศักยภาพมากขึ้น สถานศึกษา
มีชื่อเสียงบุคลากรมีความเชื่อมั่น ในการบริหารของผู้บริหาร
($\bar{x}=4.20$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการให้ขวัญ
กำลังใจแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา ($\bar{x}=4.16$) และผู้บริหารมี
ความมุ่งมั่นจริงใจที่จะส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูให้มีความมั่นคง
และก้าวหน้าในวิชาชีพครู ($\bar{x}=4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วน
ร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษาและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพให้
เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา ($\bar{x}=3.94$)

7) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{x}=4.06$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารปฏิบัติ
ตนเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงานเป็นต้นแบบให้ข้าราชการครูเห็นถึง
การให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือที่ดี ($\bar{x}=4.14$) รอง
ลงมา คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานตรงกับ
ความรู้ความสามารถทั้งในด้านรายบุคคลและรายกลุ่ม ($\bar{x}=4.12$)
และผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการปฏิบัติงานให้เป็นไปใน
ลักษณะการสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครู ทุกคนมีอิสระที่จะ
แสดงความรู้สึกและความคิดเห็น ($\bar{x}=4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่เมื่อจะลงมือปฏิบัติงานอย่าง
ชัดเจนสมาชิกทุกคนให้การยอมรับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
($\bar{x}=3.94$)

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพผลการบริหารงานของบุคคล ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{x}=4.07$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวินัยและการ
รักษาวินัย ($\bar{x}=4.15$) รองลงมา คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ ($\bar{x}=4.09$) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง
และกำหนดตำแหน่ง ($\bar{x}=4.06$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ด้านการออกจากราชการ ($\bar{x}=3.99$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่า
เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
คือ ผู้บริหารมีการกำหนดภารกิจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามสภาพ
งานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

($\bar{x}=4.06$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติโดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนสูงสุด ($\bar{x}=4.12$) และผู้บริหารมีการกำหนดความต้องการบุคลากรตามนโยบายและแผนงานบุคลากรของโรงเรียน ($\bar{x}=4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{x}=3.96$)

2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารดำเนินการให้มีกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในการให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นไปตามหลักยุทธธรรม ($\bar{x}=4.15$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการเสนอความต้องการบุคลากรสาขาวิชาที่ขาดแคลนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ($\bar{x}=4.10$) และผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรและดำเนินการคัดสรรตามขั้นตอนในการสรรหาบุคคลภายนอก ($\bar{x}=3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความเห็นชอบและพิจารณาคุณสมบัติในการรับย้าย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x}=3.96$)

3) ด้านการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการประเมินผลงานปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ($\bar{x}=4.27$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ($\bar{x}=4.21$) และผู้บริหารเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ข้าราชการครูตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน ($\bar{x}=4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามแผนพัฒนาที่วางไว้ทุกปี ($\bar{x}=3.93$)

4) ด้านวินัยและรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารจัดให้มีเอกสารเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ในด้านวินัย การรักษาวินัยให้บุคลากรศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.32$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้มีมาตรการให้การป้องกันมิให้ข้าราชการครูทำผิดวินัย และปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำผิดวินัย ($\bar{x}=4.21$) และผู้บริหารกำหนดมาตรการหรือกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ ($\bar{x}=4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติเพื่อไม่ให้ประพฤติผิดวินัย ($\bar{x}=4.03$)

5) ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.99$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในกรณีการให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกด้วยความยุติธรรม ($\bar{x}=4.06$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ลาออก เพื่อสร้างเสริมกำลังใจและยกย่องคุณงามความดีให้เป็นที่ประจักษ์ ($\bar{x}=4.02$) และผู้บริหารเสนอความเห็นในการออกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x}=3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการลาออก ทูพพลภาพ และถึงแก่กรรม เพื่อให้ได้รับบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิภาพอื่นๆ ตามที่สิทธิพึงมี ($\bar{x}=3.91$)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารงานของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy}=.650$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (X_7) ด้านการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (X_8) ด้านการสร้างความผูกพัน (X_9) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) และด้านการบริหารความขัดแย้ง (X_5) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่วนด้านการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน (X_2) และด้านการพัฒนาผู้ร่วมงาน (X_3) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่

ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจักษณ์ โกษาแสง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม พิณธรรักษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในภาพรวมรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นผู้บริหารที่มีความตั้งใจทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผล และหลักการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่ว มีการประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวทางต่างๆ อย่างผสมผสานกลมกลืนแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจนเกิดผลสัมฤทธิ์ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้มีความสามารถในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

ดังนั้น จะเห็นได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่และเห็นคุณค่า ตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัว โดยจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญ และคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามด้วยศักยภาพทั้งหมดในการทำงานจากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีอาชีพจึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ สร้อยวัน (2547, หน้า 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหาร

ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่มีความรู้ มีทักษะวิธีการนำมาใช้บริหารความขัดแย้ง เพื่อป้องกันและลดปัญหาความขัดแย้งในทีมงาน โดยผู้นำแสดงความเป็นกลางให้การยอมรับต่อความรู้สึกและทัศนะของทุกฝ่าย พร้อมปรับแนวคิดของทุกฝ่ายให้เป็นข้อยุติร่วมที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้ โดยที่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่ก้าวร้าวของบุคลากร มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบงาน การมอบหมายงาน ขอบเขตอำนาจหน้าที่และเรื่องอื่นๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มเพื่อลดความขัดแย้ง ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายเพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยการเผชิญหน้ากัน สร้างตำแหน่งพิเศษที่รับผิดชอบในการประนีประนอมและตัดสินชี้ขาดเพื่อยุติความขัดแย้ง มีการรับฟังข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นและให้ทุกฝ่ายเสนอแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกันโดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีวิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบผลตอบแทนเพื่อสนับสนุนการแข่งขันหรือความร่วมมือและมีการจัดกิจกรรมเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกลุ่มให้มากขึ้นเพื่อลดความระแวงสงสัยในข้อขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการบริหารความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในอันดับที่ 1

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อยู่ในอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ โอษคลัง (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิ้ง ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารบางส่วนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีการให้กำลังใจกับครูยังไม่สม่ำเสมอและไม่เท่าเทียมกัน และอาจจะยังไม่มี การกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึง กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สร้างเจตคติที่ดีต่อครูในการบริหารงานของผู้บริหาร แสดงความเชื่อมั่นในความ สามารถของครูที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดย รวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ภัทรกำจร (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา จิตมุสิก (2546, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า ระดับการปฏิบัติการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดการประถมศึกษาจังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหาร งานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเห็นว่าเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยตรง ผู้บริหารมีการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน บุคคล เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด มีการวางนโยบาย การออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล การวางแผนกำลังคน การกำหนด ตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดี ความชอบ วินัยและ การดำเนินการตามระเบียบวินัย การจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล การให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญอย่างชัดเจน

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ ประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้าน วินัยและการรักษาวินัย โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ภัทรกำจร (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้บริหารมีกลยุทธ์ วิธีการบริหารให้บุคลากรควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตนตาม ข้อปฏิบัติ อยู่ในแบบแผน การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็น ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากพื้นฐานของจิตใจโดยที่มี การกำหนดมาตรการหรือกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางการ การจัดทำมีเอกสารเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ในด้านวินัย การรักษาวินัยให้บุคลากรศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากร ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ แบบแผนของทาง ราชการอย่างเคร่งครัด สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรเสริมสร้าง และพัฒนาเจตคติ เพื่อไม่ให้ประพฤติผิดวินัย ดำเนินการสอบสวน เบื้องต้นหาความจริงด้วยความยุติธรรม มีมาตรการให้การป้องกันมิ ให้ข้าราชการครูทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากเหตุที่ ทำให้กระทำผิดวินัย สอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2544, หน้า 92) กล่าวว่า วินัย เป็นการชี้แนะหรือข้อบังคับสำหรับควบคุม ความประพฤติต่างๆ ของมนุษย์ในสังคมของการทำงานในองค์กร ต่างๆ ซึ่งรวมไปถึงระเบียบแบบแผนในการลงโทษของผู้กระทำผิด ด้วย เช่นเดียวกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 143) กล่าวว่า วินัย เป็นข้อปฏิบัติที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ปฏิบัติ ซึ่งรวมไปถึงข้าราชการครูอาจารย์ ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผน ความประพฤติ ที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการจะต้อง ยึดถือปฏิบัติ มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ข้าราชการแสดงออกมาใน ทางที่ถูกที่ควร เป็นการควบคุมตนเองให้แสดงพฤติกรรมที่ถูกระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแบบแผนที่ทางราชการกำหนดให้ ซึ่งผู้ บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ได้ให้ความสำคัญในด้าน วินัยและการรักษาวินัย ดังกล่าว จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับด้านอื่น จึงอยู่ในลำดับที่ 1

6. ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชลบุรี เขต 3 ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา ภู่ท่ากร (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูได้ให้ความสำคัญกับระเบียบข้อบังคับในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 60-61) อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะในด้านการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการให้ออกจากราชการเพราะเหตุร้ายชราชการนานหรือเหตุทดแทน ทั้งนี้ ผู้บริหารยังมีการวางระบบการจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบการเกษียณอายุของครูและบุคลากรในสถานศึกษา พิจารณานุญาตหรือยับยั้งการลาออกของครูและบุคลากรโดยยึดผลประโยชน์ของทางราชการที่สำคัญจากค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับน้อยนั้นแสดงให้เห็นว่า อาจจะไม่มีครูและบุคลากรที่เจ็บป่วย ที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสมัครใจออกจากราชการตามเกณฑ์ที่กำหนด ครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่บกพร่องในศีลธรรมอันดีสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ออกจากราชการ รวมไปถึงไม่มีผู้ที่ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยความประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ ตามที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในลำดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ

7. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .650$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิง ผุดผ่อง (2547, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ โอชคลัง (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05

ทั้งนี้ อาจเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นการบริหารงานในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม ที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย โดยที่ผู้บริหารใช้วิธีการต่างๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและความสำนึกของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเอง มาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่และเห็นคุณค่า ตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัว มีการจูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามด้วยศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543, หน้า 5-6) กล่าวว่าผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะมีการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ดังนั้นการบริหารงานบุคคล จึงเป็นรากฐานสำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานของภาครัฐหรือภาคเอกชน ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ กลุ่มบุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะว่าแม้องค์การจะมีกำลังเงินเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ มากมายเพียงใดก็ตาม แต่ทรัพยากรเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ปราศจากชีวิตและไม่เกิดดอกออกผล ถ้าปราศจากบุคลากรที่มีความเต็มใจ รู้จักใช้ความคิด และผนึกกำลังกันนำ

ทรัพยากรที่มีไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยการเป็นผู้นำของ
ผู้บริหาร ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานของการ
เป็นผู้นำ ตั้งแต่ความหมายของผู้นำ ภาวะผู้นำ ตลอดจนความสำคัญ
และการก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังต้องรู้ว่า ภาวะผู้นำ
เกิดขึ้นได้ต้องอาศัยอำนาจและอิทธิพลที่ตนมีอยู่ ประกอบกับอำนาจ
หน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนครอง เพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมหรือมีความคิดคล้ายตาม อันจะส่งผลให้องค์กรหรือกลุ่ม
ประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่
คาดไว้ (อาคม วัตโธสงค์, 2547, หน้า 18) ซึ่งเราสามารถเห็นภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำได้จากกรณีที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลง
ผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม
ให้ความสนใจเฉพาะตน เห็นตามวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกัน
ภารกิจของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นระดับไหนก็ตาม จะมีลักษณะ
คล้ายคลึงกัน ผู้บริหารบางคนมีอำนาจเหนือบุคลากรในองค์การ
และมีฐานะจากอำนาจนั้น ในลักษณะเช่นนี้ทำให้ผู้บริหารทุกคนต้อง
เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน และ
ผู้อาวุโส ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูล ที่ใช้ในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารจึง
ต้องมีบทบาทเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ การเก็บและรวบรวม
ข้อมูล และการตัดสินใจ (Henry Mintzberg, อ้างถึงใน นงนุช
วงษ์สุวรรณ, 2553, หน้า 13)

จะเห็นได้ว่า องค์การใดๆ ก็ตามจะดำเนินภารกิจไปได้ดี
และประสบผลสำเร็จต้องอาศัยผู้นำ เพราะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่
สำคัญในการบริหารงานในองค์การ และอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ
บุคลากร ในองค์การใดๆ ก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคคลที่ดี
มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ ก็จะส่งผลให้ปัจจัยด้าน
อื่นประสบผลสำเร็จไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์
และคณะ (2545, หน้า 179) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่
มีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์การ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์อาจ
จะถูกมองข้าม และไม่ได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร เช่น ขาดการ
อบรม หรือมีการคัดเลือกและสรรหาจากแหล่งที่ไม่มีคุณภาพ จึงก่อให้เกิด
ปัญหาขึ้นภายในองค์การ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรจะทำ
หน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
และหน้าที่ที่ต้องการ พร้อมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
และทักษะในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คน
ให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของ
หน่วยงาน โดยมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการบรรลุตาม
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .650$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (X_7)
ด้านการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (X_8) ด้านการสร้างความผูกพัน
(X_9) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) และด้านการบริหารความ
ขัดแย้ง (X_5) ซึ่งอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้ คือ

1) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปฏิบัติ
ตนเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงานเป็นต้นแบบให้ข้าราชการครูเห็นถึง
การให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือที่ดี มีการสร้าง
บรรยากาศของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในลักษณะการสร้างขวัญ
กำลังใจแก่ข้าราชการครูทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกและความ
คิดเห็น ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่เมื่อจะลงมือปฏิบัติงานอย่าง
ชัดเจน สมาชิกทุกคนให้การยอมรับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการ
ส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกคนในทีมงานมีภาวะผู้นำร่วมไม่จำกัด
เฉพาะผู้บริหารหรือหัวหน้างานเท่านั้นรวมถึงผู้บริหารมอบหมาย
งานให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถทั้งใน
ด้านรายบุคคลและรายกลุ่ม จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทำงานร่วมกัน
เป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของบุคคลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3

2) ด้านการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก
ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 มีการชี้แจงให้ข้าราชการครูทราบถึงเหตุผลในการเปลี่ยนแปลง
ไปสู่สิ่งใหม่ๆ มีการริเริ่มในการทำการเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงกลุ่ม
ต่างๆ ภายใน ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน มีการสื่อสาร
ให้ข้าราชการครูทราบถึงวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมใหม่ที่ต้องการมอง

เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงชัดเจน เป็นผู้นำไปสู่ผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนการทำงานตามที่ต้องการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้ถึงผลของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และให้ความสำคัญกับพฤติกรรมใหม่ที่ได้เปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรับผิดชอบและสำนึกในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีการวางแผนการทำงานตามที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และให้ความสำคัญกับพฤติกรรมใหม่ที่ได้เปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ด้านการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3) ด้านการสร้าง ความผูกพัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความยุติธรรมในการให้ช่วยกำลังใจแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา มีความมุ่งมั่นจริงใจที่จะส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีวิสัยทัศน์ในการที่จะพัฒนาความสามารถของข้าราชการครูให้มีศักยภาพมากขึ้นสถานศึกษามีชื่อเสียง บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บริหาร รวมไปถึงมีการแสดงออกในด้านความผูกพัน มีการผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น มีการส่งเสริมความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น ทำให้บุคคลแสดงออกมากในรูปของการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การซึ่งเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยการแสดงออกมากในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 3 ด้านการสร้าง ความผูกพัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีพฤติกรรมการแสดงออกในทางจงใจ และให้เกิดแรงบันดาลใจแก่ครูใน มีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการคิดในแง่บวก รวมไปถึงมีวิธีการการสร้าง ความมั่นใจให้ข้าราชการครูส่งเสริมโดยที่ให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูคิดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน สร้างความคาดหวังให้เกิดกับข้าราชการครูว่าสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนด มีการให้กำลังใจและกระตุ้นข้าราชการครูให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญ ในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการทำให้ข้าราชการครูมีเจตคติที่ดี ทำงานด้วยใจรัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้าง ความผูกพัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5) ด้านการบริหารความขัดแย้ง ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่ก้าวร้าวของบุคลากร มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบงาน การมอบหมายงาน ขอบเขตอำนาจหน้าที่และเรื่องอื่นๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มเพื่อลดความขัดแย้ง โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายเพื่อให้ร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยการเผชิญหน้ากัน มีการสร้างตำแหน่งพิเศษที่รับผิดชอบ ในการ ประนีประนอมและตัดสินชี้ขาดเพื่อยุติความขัดแย้ง โดยที่ผู้บริหารรับฟังข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นและให้ทุกฝ่ายเสนอแนวทางการแก้ปัญหา ร่วมกันโดยไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบผลตอบแทนเพื่อสนับสนุนการแข่งขันหรือความร่วมมือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกลุ่มให้มากขึ้นเพื่อลดความระแวงสงสัยในข้อขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ รุจิรา เรือนหมาย (online, 2011)

กล่าวว่า ความขัดแย้ง เป็นสภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นความแตกต่างที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่า แสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่างแตกต่างกัน สภาพการณ์เหล่านี้คือความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเกิดจากมีการรับรู้ในเป้าหมายที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจผิดหรือไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ มีความต้องการที่แตกต่างกัน หรือแย้งชิงกันในเรื่องเดียวกัน หรือต้องการความเท่าเทียมกัน ทั้งด้านวัตถุประสงค์และคุณค่า เกิดความรู้สึกต้องการชนะหรือทำให้ฝ่ายตรงกันข้ามไม่พึงพอใจ สูญเสียหรือถูกกดดัน หรือเกิดจากความต้องการที่จะมีสถานภาพที่เหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง สถานการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความตึงเครียด เพราะความไม่เห็นด้วยหรือไม่ตกลงด้วย และมีแนวโน้มทำให้แต่ละฝ่ายมีทิศทางตรงกันข้าม อีกนัยหนึ่งก็คือความไม่ลงรอยกันโดยความขัดแย้งจะประกอบไปด้วยอาการทั้งขัดและแย้ง คือแต่ละฝ่ายนอกจากจะไม่ทำตามแล้ว ยังสร้างแรงกดดันต่อต้านเป็นปฏิปักษ์ต่อกันอีกด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 176) จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

6) การมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีระดับพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ยังไม่โดดเด่น ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถ รวมถึงอาจจะยังไม่มุ่งเน้นประโยชน์ของกลุ่ม หรือความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงอาจจะยังไม่ได้นำเทคนิค หรือวิธีการดึงดูดใจผู้ฟัง หวานล่อม ชักจูง และทำให้บุคคล้อยตามได้อย่างมีเหตุผล อีกทั้งการดึงบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่ม และการสร้างเครือข่าย ช่วยเหลือสนับสนุน ได้ตามเป้าหมายเท่าที่ควร จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

7) การพัฒนาผู้ร่วมงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

บางท่านอาจจะยังไม่ได้แสดงความสนใจอย่างแท้จริงในการพัฒนาผู้ร่วมงานโดยการกำหนดนโยบายแผนงานพัฒนาผู้ร่วมงานไว้ล่วงหน้า ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้า และสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถหลายๆ รูปแบบ ตลอดจนการส่งเสริมทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การพัฒนาผู้ร่วมงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมในด้านวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่ร่วมกัน การสื่อสารภารกิจร่วมกันโดยวิธีการที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานทำตามได้ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวัน ทำให้งานที่ทำมีความน่าตื่นเต้นมากขึ้น ด้วยการสร้างความมั่นใจให้ข้าราชการครูเห็นคุณค่าของงานที่ทำ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ สร้างความคาดหวัง ให้กำลังใจ และกระตุ้นให้ข้าราชการครูดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ

2. จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการออกจากราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงสาเหตุ ในด้านการวางระบบการจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุม ตรวจสอบการเกษียณอายุของครูและบุคลากรในสถานศึกษา พิจารณานโยบายหรือยับยั้งการอนุญาตลาออกของครูและบุคลากรโดยยึดผลประโยชน์ของทางราชการ ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่บกพร่องในศีลธรรมอันดี สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูออกจากราชการตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ไม่ผ่านประเมิน การทดลองปฏิบัติราชการ ออกจากราชการ และให้ครูและบุคลากรที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาล ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยความประมาท หรือความผิดลหุโทษ ออกจากราชการ ตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนดอย่างเคร่งครัด

3. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่อง การบริหารงานในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม ที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

4. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ควรจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ มีศักยภาพ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. ควรศึกษากลยุทธ์ในการเสริมสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4. ควรศึกษาทักษะในการพัฒนาผู้ร่วมงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

คำนิง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพวรรณ โอษคลัง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

นิตยา นิลรัตน์. (2547). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.

ปรัชญา ภัทรกำจร. (2546). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ประนอม สร้อยวัน. (2547). การบริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2549). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2555). ภาวะผู้นำและการทำงาน เป็นทีม. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี. เจ. พรินต์ติ้ง.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2552. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

รุจิรา เรือนเหมย. (2551). ภาวะผู้นำ (ออนไลน์) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิมลน์ โกษาแสง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษาหลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **ภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏ**. การแสวงหาและแนวทางการพัฒนา. สกลนคร : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). **เอกสารการบรรยาย กระบวนวิชา EA 733 การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. (2554). **การจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2556**. ชลบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- อาคม วัชโรสงศ์. (2547). **หน้าที่ผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อุดม พินธุรัช. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). **Improving organization effectiveness through transformation leadership**. Thousand Oaks : Sage.
- Fullan, M. (2006). **Leadership for the twenty-first century : Breaking the bonds of dependency**. The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership. San Francisco, CA. Jossey-Bass pp. 156-163.
- Krejcie , W.B. & Morgan, D.W (1970). **Determining Sample Size for Research Activity**. Journal Education and Psychological Measurement.30 (3).
- Steers, R.M. (1977). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly. 22.