

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์รองลงมาคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการบริหารจัดการด้านงานบุคคลที่อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการออกจากราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาและเป็นความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

การกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้บริหารกระตุ้นให้ในการบังคับบัญชารู้จักคิดวิเคราะห์วิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานให้คำแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้กำลังใจครูในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษา

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรให้คำปรึกษาชี้แนะ และมีการนิเทศตามติดตามที่มอบหมายอย่างเป็นกัลยาณมิตรกับครูเป็นรายบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองสร้างความสัมพันธ์กับครูเป็นรายบุคคล โดยการพบปะ พูดคุยกับครูเป็นประจำกล่าวคำชื่นชมในความสามารถและผลงานของครูแต่ละคนอยู่เสมอ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบควรศึกษาความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเสียสละมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับ

การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญขององค์กร มีการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคก้าวทันเทคโนโลยีก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของการศึกษา ทันเหตุการณ์ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมทางด้านคุณวุฒิและประสบการณ์ ในการบริหารงานจึงมีการวิเคราะห์ สงเคราะห์ที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารด้านต่าง ๆ มาใช้ ส่งผลต่อการนำโรงเรียนสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อีกทั้งผู้บริหารยังประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน

ตลอดจนคุณลักษณะที่ทำให้ ครู นักเรียนและบุคลากร มีความไว้วางใจเชื่อมั่นใส่ศรัทธาและให้ความเคารพนับถือ ทำให้เกิดการยอมรับถือเอาเป็นอย่างแบบพุ่มเทการปฏิบัติงานจนสำเร็จปรากฏ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับจินตนา ก้อนคำ (2554 : 132) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับณัชฎานุช สุตชาติ (2553 : 106) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรจังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยเรียงตามมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการปฏิบัติสูงที่สุด และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน กำหนดภารกิจความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติตามสายงานไว้อย่างชัดเจนสามารถวิเคราะห์ภาระงานและประเมินความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียนได้ และอีกทั้งยังมีการจัดทำคู่มือภาระงานให้ข้าราชการครูซึ่ง สอดคล้องกับฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549 : 44-46) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทองเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานมีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่งมีการประชุมชี้แจงบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับพิชิต สุตโต (2554 : 83) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินงานธุรการของสถานศึกษา การ

วางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งวินัย และการรักษาวินัยและการออกจากราชการ สอดคล้องกับวิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553 : 62-63) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีสภาพสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ส่วนด้านที่มีสภาพต่ำสุด คือ ด้านการลาออกจากราชการ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการดำเนินงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารจัดการดำเนินงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง ด้านที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมกับการบริหารจัดการดำเนินงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน กำหนดภารกิจความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติ ตามสายงานไว้อย่างชัดเจน สามารถวิเคราะห์ภาระงานและประเมินความต้องการอัตรากำลังของโรงเรียนได้ และอีกทั้งยังมีการจัดทำคู่มือภาระงานให้ข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการดำเนินงานบุคคลมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับอัจฉรา วรฤทธิ (2553 : 114) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ระดับซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้งานวิจัยของ สอดคล้องกับวิจลน์ โกษาแสง (2548 : 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยรวมและรายด้าน ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

ประถมศึกษา สอดคล้องกับชาญชัย ไชยคำภา (2551 : 83) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครูและด้านผู้บริหาร พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์และส่งผลกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ฉะนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้น

1.2 ผลจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการบริหารจัดการด้านงานบุคคล ฉะนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปวางแผนในการพัฒนาผู้อำนวยการโรงเรียนให้มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้สูงขึ้นตามไปด้วย

1.3 ในการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

1.4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านการวางแผนอัตรากำลังมีค่าความสัมพันธ์สูงด้านอื่น ๆ ฉะนั้นถ้าหากผู้บริหารต้องการให้โรงเรียนมีคุณภาพมากขึ้นต้องให้ความสำคัญด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคลากร

2.2 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล

2.3 การศึกษาปัจจัยประการที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลากรในสถานศึกษาที่มี

ประสิทธิผล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY