ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	วิไลลักษณ์ สีดา
คณะกรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล ดร.ละม้าย กิตติพร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ F–test (One–Way ANOVA) และ t–test ชนิด Independent Samples

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าประสงค์ในการทำงาน และ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นำเสนอ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ควรพัฒนาครูด้านมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับการเลื่อนขั้นวิทยฐานะทางวิชาการ 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประเมินตามสภาพจริง มีกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อปฏิบัติด้านการประเมินผล และ 3) ด้านการออกจากราชการ ควรดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE The Relationship between Transformational Leadership and Personnel Management of School Administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3

AUTHOR Wilailuk Seeda

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Tawatchai Pailai

Dr. Lamai Kittiporn

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2019

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate, compare, find out the relationship and establish the guidelines for developing transformational leadership and personnel management of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3. The samples were administrators and teachers, given total 324 participants in the academic year 2018. The instrument for data collection was a 5-rating scale questionnaire. The statistics for data analysis included percentage, means, and standard deviation. The Hypothesis testing was done through F-test (One-Way ANOVA) and t-test (Independent Samples).

The findings were as follows:

1. Transformational leadership of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3, as perceived by school administrators and teachers, was at a high level.

2. Personnel management of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3, as perceived by school administrators and teachers, was at a high level.

3. Transformational leadership and personnel management of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3, as perceived by school administrators and teachers, classified by position as a whole were not different.

4. Transformational leadership of school administrators, as perceived by school administrators and teachers with different work experience, was different in overall. In terms of personnel management of school administrators, there was no difference in overall.

5. Transformational leadership and personnel management of school administrators, as perceived by school administrators and teachers from different school sizes, as a whole were not different.

6. There was a positive relationship between transformational leadership and personnel management of school administrators at the .01 level of statistical significance.

7. The guidelines for developing transformational leadership of school administrators comprised two aspects: 1) Idealized Influence involved having commitment and work focus; and 2) Intellectual Stimulation involved using brainstorming for problem solving. In addition, the guidelines for developing personnel management of school administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3, comprised three aspects: 1) Civil Service Teachers and Personnel Development. The schools should provide opportunities for professional development for teachers in accordance with the professional standards, and academic rank promotion; 2) Performance Evaluation. The schools should utilize authentic assessment and establish evaluation criteria and process regulations; and 3) Retirement from Government Service. The process should be performed as prescribed by the Government Teacher and Education Personnel Act, and involve all related sectors.

Keywords: Transformational Leadership, Personnel Management

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร