



การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 Transformational Administration of Administrators Affecting Personnel Management in School Under The Office of Chonburi Primary Education Service Area 2

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ^{1*}, พระราชรัตน์มงคล (มนตรี ยางธิสาร)², วีระ วงศ์สรรค์³
Tarinee Kittikanjanasophon¹, Phrarajrattanamongkol (Montri Yangthisan)²,
Weera Wongsan³

^{1,3}มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

เลขที่ 16/10 ถนนเลียบบคลองทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

¹Bangkokthonburi University

16/10 Liabklongtaweewattana, Taweewattana, Bangkok 10170

²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เลขที่ 248 หมู่ที่ 1 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

²Mahamakut Buddhist University

248 Moo, Salaya, Buddhamonthol, Nakornpathom Province 73170

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยีด้านคน และด้านวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 จำนวน 336 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

*ผู้เขียนหลัก

อีเมล: Tarinee2004@outlook.co.th



เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านเทคโนโลยีและด้านคนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 0.1 ดังสมการ $Y_{tot} = .977 + .545 X_1 + .705 X_2 + .719 X_3 + .495 X_4$

คำสำคัญ

การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study the transformational administration of administrators affecting the personnel management in schools under the office of Chonburi Primary Education Service Area 2, in four aspects: the structure, the technology, the people and the culture. The sample were 336 personnel in schools under the office of Chonburi Primary Education Service Area 2. The data was collected by questionnaires. To analyze data by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The results of this research were found that (1) the total of the transformational administration of administrators of schools under the office of Chonburi primary education service area 2, (2) the total of the personnel management in schools under the office of Chonburi Primary Education Service Area 2 were at the highest level and (3) transformational administration of administrators affecting the personnel management in schools under the office of Chonburi Primary Education Service Area 2, especially the technology aspect and the people aspect were at high level, with statistically significant at 0.5 and 0.1 as the equation; $Y_{tot} = .977 + .545 X_1 + .705 X_2 + .719 X_3 + .495 X_4$

Keywords

Transformational, Administration, Personnel Management in School

บทนำ

ประเทศไทยต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ การบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องที่มักเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ในอดีต การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่ช้า เรียบง่าย แต่ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายรูปแบบ และก่อให้เกิดผลกระทบที่เกี่ยวข้องซับซ้อน สร้างความสับสนบ่อยครั้งอาจทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้าง และจิตใจ (Tonsorn, 2013, 6)

สภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนประเทศ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศนั้น จะต้องพิจารณาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นสำคัญ (Charoenrat, 2013,8) ด้วยเหตุนี้การเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษา ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงถือว่ามีมีความสำคัญอย่างยิ่ง (The Office of the National Economic and Social Development Board, 2016, 2-16) ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา และพัฒนาคนให้ดีขึ้นคุณภาพ โดยหมวด 4 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตโดยตรง (Ministry of Education, 2017)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนและสังคมภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำ ไปสู่การผลิตและบริการที่ทันสมัยตามนโยบายการศึกษา (Ministry of Education, 2017, 34) เพื่อสร้างและ พัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีการบริหารคุณภาพ ควบคู่กับการปรับปรุงและจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี โดยทำให้เร็ว มีผลสัมฤทธิ์ให้มากที่สุด กระตุ้นให้หน่วยงานที่จัดการศึกษามีการควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) ได้กำหนดจุดเน้นในเรื่องคุณภาพ การศึกษา และการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ โดยการพัฒนาคู่มือประจำการให้เป็นครูยุคใหม่ ยกเครื่องระบบบริหาร งานบุคคลรวมทั้งคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ สำหรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ ศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนจึงปรารถนาที่จะให้มีนักบริหารมืออาชีพมาบริหารโรงเรียนมี ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร มีผลงานที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกัน ถึงความเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพจึงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความคิด สร้างสรรค์ สามารถชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยเฉพาะการสื่อสาร และความฉลาดทางอารมณ์มุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ต้องมีความชำนาญ เฉพาะด้าน(วิจฺโร) และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี (นิสสยสัมปันโน) ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีปัญญา ที่มองภาพกว้างและไกล (จักขุมา) มีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและ ยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในการบริหาร และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงาน มาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง (Phra Methee Thummaporn & Prayoon Thammachitto, 2011, cited in Malakul, 2015,47) ในขณะที่เดียวกันโครงสร้างภายในองค์กรก็จะต้องกระจายความสามารถ ในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่างๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้นการบริหรน้อยที่สุด และต้องเปลี่ยนแปลง องค์กรเพื่อรองรับและก้าวให้ทันความเจริญของเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่ทำทนายและมีอิทธิพล



ต่อความอยู่รอดขององค์กรในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก (Rotthanith, 2014, 28) ด้วยความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในฐานะเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และในฐานะเป็นนิติบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาประกอบกับแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่น่าสนใจ น่าศึกษาค้นคว้าเพื่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ ตลอดจนการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้กับการพัฒนา และส่งผลให้โรงเรียน สามารถเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนและนโยบายในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารและหน่วยงานทางการศึกษา ตลอดจนสถานศึกษาทั่วไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเปลี่ยนแปลง

รูและเบอร์ (Rue & Byars, 2012 cited in Rotthanith, 2014, 26) กล่าวว่าไว้ว่าการจัดการคือรูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรอันได้แก่ ที่ดินแรงงานและทุนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

บาร์โธลและมาร์ติน (Bartol & Martin, 1998 cited in Rotthanith, 2014, 29) กล่าวว่าไว้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการจัดการในกระบวนการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยการทำหน้าที่หลักของผู้บริหารประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture) (Bartol & Martin, 1998, 371-374)

Tongprasit (2014, 28) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดการองค์กรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันที่ได้กำหนดไว้ซึ่งมีผลต่อการกำหนดโครงสร้าง แบบแผนวิธีการคิด และวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture)

LorSuwannarat, (2014, 273) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การแปรรูป รัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ มาใช้ใน องค์การ

แนวคิดการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

McCormick & Ilgen (1985, 65) กล่าวว่า การที่คนมีความรู้ที่เหมาะสมกับงานมีผลต่อความสำเร็จ ขององค์กร ทั้งนี้เพราะการมีความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและจริงจังดังที่ Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand (2014, 91) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้การบริหารงานบุคคลที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคล หรือการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ ใน 5 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) การพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สำหรับครูและบุคลากร 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

ที่มา: Bartol, 1998, 371-374 ; Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand, 2014, 91

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวนบุคลากร 1,456 คน (The Office of the Primary Education Service Area, 2015, 33-45) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 336 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและ เทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, 607)



2. ตัวแปร

2.1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบาร์โทล (Bartol, 1998, 371-374) ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างด้านเทคโนโลยี ด้านคน และด้านวัฒนธรรม

2.2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามขอบข่ายมาตรฐานความรู้การบริหารงานบุคคลของ The Office of the Primary Education Service Area (2015, 91) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 3) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 5) การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครู

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Check List) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของบาร์โทล (Bartol, 1998, 371-374)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 แบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Levels Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ (Likert, 1961 cited in Kunnasoot, 2011, 161) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไป ทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนพหุศึกษาลัย (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1974, cited in Kunnasoot, 2011, 163) ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามและรวบรวมเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

5.2. วิเคราะห์ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิจารณาขอบเขตค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยในการแปลความหมายของข้อมูลโดยเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1993 cited in Kunnasoot, 2011,190)

5.3 วิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.49) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) ด้านคน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.50) และด้านวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้าง	4.60	0.49	มากที่สุด
2. ด้านเทคโนโลยี	4.52	0.50	มากที่สุด
3. ด้านคน	4.48	0.50	มาก
4.ด้านวัฒนธรรม	4.48	0.50	มาก
รวม	4.52	0.50	มากที่สุด

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$, SD.= 0.49) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.56$, SD. = 0.50) ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบกับด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.50) และด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.50) ตามลำดับ



ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การบริหารงานบุคคล	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	4.47	0.50	มาก
2. การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	4.51	0.50	มากที่สุด
3. การพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.50	มากที่สุด
4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.58	0.49	มากที่สุด
5. การให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงาน ให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	4.53	0.50	มากที่สุด

3. โดยภาพรวมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามสมการ $Y_{tot} = .977 + .545X_1 + .705X_2 + .719X_3 + .495X_4$

ตารางที่ 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมกับการบริหารงานบุคคลในภาพรวม

	X_1 โครงสร้าง	X_2 เทคโนโลยี	X_3 คน	X_4 วัฒนธรรม	Xtot	Ytot
X1 โครงสร้าง	1					
X2 เทคโนโลยี	.631**	1				
X3 คน	.574**	.678**	1			
X4 วัฒนธรรม	.473*	.480*	.491*	1		
Xtot	.849**	.885**	.867**	.649*	1	
Ytot	.545**	.705**	.719**	.495*	.757**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นต่อผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญๆ ดังนี้

1. **การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างด้านเทคโนโลยีด้านคน และด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญในการจัดหา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และปรับปรุงทัศนคติ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Unmak (2013) ที่พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ Rotthanith (2014) รวมทั้ง Tonsorn (2013) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตาม ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านอื่นๆ ขององค์กรด้วยเสมอ

2. **การบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) โดยเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบกับ ด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา และด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น ทักษะ ความนึกคิด บุคลิกภาพ แรงจูงใจ การสื่อสาร และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สอดคล้องกับ แมคคอร์มิคและอิลเจน (McCormick & Ilgen, 65) และยังสอดคล้องกับ Khejornnan (2014, 49) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ย่อมต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากร ทั้งนี้การที่ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ในทุกปีการศึกษา โดยกำหนดให้บุคลากรสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงาน มีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงกำหนดขอบเขตทิศทางและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร วางแผนการพัฒนา เลือกสรรกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจุดเน้นพิเศษในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา (สพป.ชบ. 2) ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ มีการกำกับและติดตามการทำงาน โดยทีมนิเทศเติมพิกัด ทำให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดบุคคลให้ปฏิบัติงาน พิจารณาใช้คนให้ทำงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับ SaiPinta (2014, 22) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา



อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า ส่วนใหญ่ ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนและได้บริหารงานบุคคลในรูปของคณะกรรมการการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้แต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยยึดระบบคุณธรรม

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและด้านคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Unmak (2013) ที่พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านเทคโนโลยีและด้านคนมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในระดับสูงที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดหา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และปรับปรุงทัศนคติ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน เป็นไปตามความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นผลรวมกันจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร เช่น ทักษะ ความนึกคิด บุคลิกภาพ แรงจูงใจ การสื่อสาร และขวัญกำลังใจ เป็นต้น (Tongprasit, 2014) ซึ่งยังสอดคล้องกับ Malai (2017) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรอาจารย์ที่ดี ส่วนแมคคอร์มิคและอิลเจน (McCormic & Ilgen, 1985) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร สามารถทำได้โดยการฝึกอบรม และ โครงสร้างภายในองค์กร จำเป็นต้องกระจายความสามารถในการตัดสินใจให้กับกลุ่มงานต่างๆ ให้มากที่สุดและมีลำดับชั้นการบริหารน้อยที่สุด (Samuntriporn, 2017,3) และต้องเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในองค์กรเพื่อรองรับและก้าวให้ทันความเจริญของเทคโนโลยีที่ทำนายและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กรเป็นอย่างมาก (Rotthanith, 2014, 28) และการฝึกอบรมเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองยังส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่ดี (Kittikan janasophon, 2014, 59) ซึ่งจากการศึกษาของ Damrongrakthanya (2017) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีเสมอเพื่อประสิทธิผลการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านใดก็ตามย่อมจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านอื่นๆ ขององค์กรด้วยเสมอ (Malakul, 2015)

สรุป

การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและด้านคน ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในด้านการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และด้านการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ให้มากกว่านี้ด้วย เพื่อให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านคนและเทคโนโลยี



References

- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1998). **Change management & management**. NewYork: Englewood Prentice-Hall.
- Charoenrat, R. (2013). **Transformational administration and state of personnel development in Nakhon Phanom Education Service Area Office**. Master Thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University. [in Thai]
- Damrongrakthanya, N. (2017). Educational effectiveness of Phrapariyattidhamma School General Education Stream, Muang District, Chiang Mai Province. **FEU Academic Journal**. 11(4), 187-200. [in Thai]
- Khejornnan, N. (2014). **Strategic change and organizational development**. Bangkok: Expernet. [in Thai]
- Kittikanjanasophon, T. (2014). State personnel development of private universities in Bangkok. Bangkok: Bangkok Thonburi University. [in Thai]
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), 607 - 610.
- Kunnasoot, P. (2011). **Applied statistics for teachers**. Bangkok: Thai WattanaPanich. [in Thai]
- Lor Suwannarat, T. (2014). **Modern organization theory**. Bangkok: Pimauksorn. [in Thai]
- Malakul, P. (2015). **Change management, department of public administration, Faculty of Political Science**. Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Malai, C. (2017). Promoting organizational citizenship behaviors: The challenging management for quality instructors. **FEU Academic Review Journal**. 11(4),38-42. [in Thai]
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1985). **Industrial and organization psychology**. NewYork: Englewood Prentice-Hall.
- Ministry of Education. (2017). **Fiscal policy of 2017 year**. Bangkok: Ministry of Education. [in Thai]
- Phra Methee Thummaporn & Prayoon Thammachitto. (2011). **Buddhist way to make peace**. Bangkok: Bhudhanetnet. [in Thai]
- Rotthanith, S. (2014). **Theory and practice of educational administration**. Bangkok: Pimdee Printing. [in Thai]
- SaiPinta, S. (2014). **Transformational administration with personnel development in primary schools under The Educations Office Wiang Pa Pao**. Master Thesis, Chiangrai Rajabhat University. [in Thai]



- Samuntriporn, S. (2017). Human resource management of business sector in the changing Age. **BangkokThonburi University Journal**. 6(1), 2-7. [in Thai]
- Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand.(2014). **Law on the profession of education**. (Vol. 3). Bangkok: Ministry of Education. [in Thai]
- The Office of the Primary Education Service Area. (2015). **Information of the Office of Chonburi Area 2**. Chonburi: Montree Publishing. [in Thai]
- The Office of the National Economic and Social Development Board. (2016). **Good governance: Change management**. Bangkok: Thanatat Printing. [in Thai]
- Tonsorn, M. (2013). **The transformational administration problem of school administrators and teachers under the Office of Yasothon Educational Service Area 1**. Thesis Master of Education, Educational Administration, Graduate School, RajanagarindraRajabhat University. [in Thai]
- Tongprasit, C. (2014). **Transformational administration model**. Bangkok: King Mongkut's University of Technology Thonburi (LadKrabang). [in Thai]
- Unmak, V. (2013). **Transformational administration of secondary school administrators under Secondary Education Service Area Office 2**. Master of Education Thesis, Graduate School, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Wongsan, W.(2014). **Human resource management**. Bangkok: Pimdee Printing. [in Thai]