

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
ผู้วิจัย	นางสาวเจริญจิตร คงเพชรศรี ปีการศึกษา 2555
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศรุตพงศ์ ภูวธีรวัฒน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 338 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.19$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ

2. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ด้าน

(2)

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.27$) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.22$) และด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.802$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้



Thesis Title	The relationship between transformational leadership and human resource management of academic administrator in schools under Songkhla Prathomsuksa Education Service Area Office 3
Researcher	Miss.Charoenchit Kongphedsri Academic year: 2012
Degree	Master of Education in Educational Administration
Advisors	1. Dr.Rujirapan Kongchuay 2. Dr.Saruthipong Bhuwatvaranon

Abstract

This research aimed to 1) study and compare the teacher perspectives of transformational leadership status of academic administrator under Songkhla Prathomsuksa Education Service Area Office 3; 2) study and compare teacher perspectives of human resource management status in the schools separated by school size under Songkhla Prathomsuksa Education Service Area Office 3; 3) study the relationship between transformational leadership and human resource management of academic administrator in schools under Songkhla Prathomsuksa Education Service Area Office 3. The research used proportionate stratified random sampling from 338 teachers in selected schools classified by school size and using Krejcie and Morgan Law, under Songkhla Prathomsuksa Education Service Area Office 3 in academic year 2012. The researcher collected data by using Likert's scale questionnaire. The results showed in frequency, percentage, mean, S.D., Pearson correlation, F-test, and Sheffe's analysis of variance.

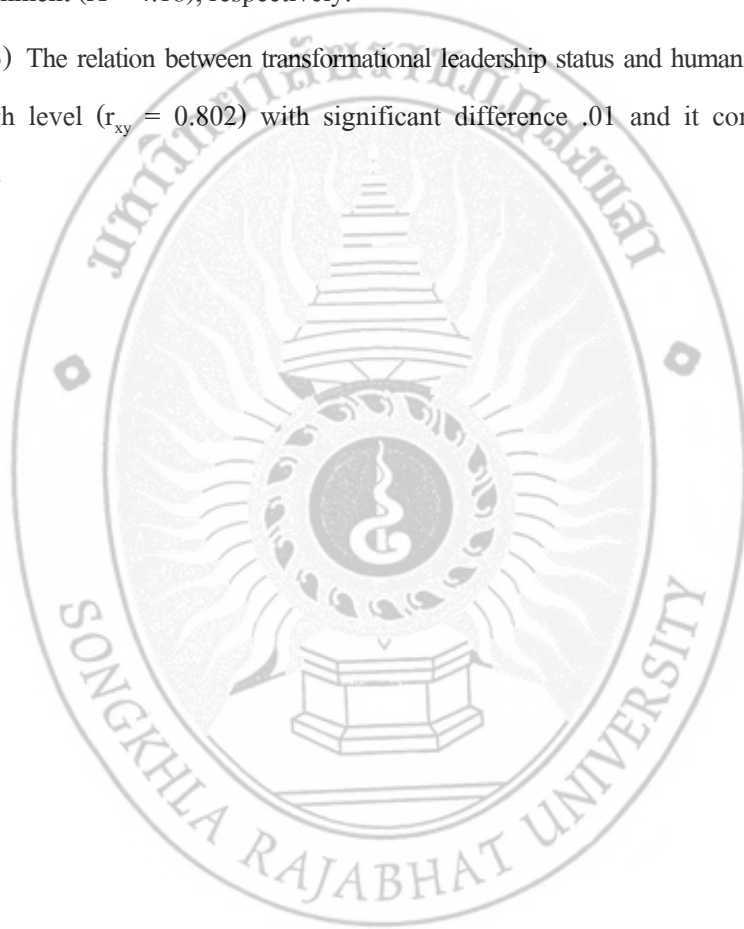
The research found that

1) The level of transformational leadership of academic administrator in all four school sizes, overall perspective and each particular perspective, was in high level ($X = 4.20$). If compared in each perspective, the researcher found that the aspect of idealized influence had the highest mean ($X = 4.25$), the aspect of individualized consideration ($X = 4.21$), the aspect of the inspiration creation ($X = 4.19$) and the aspect of stimulation ($X = 4.13$), respectively.

(4)

2) The teacher perspectives about human resource management of academic administration overall were high level ($X = 4.25$). If considered in each perspective found that the aspect of the discipline and followed the discipline had the highest mean ($X = 4.28$), the aspect of finding the position ($X = 4.28$), the aspect of the affective support the government work ($X = 4.27$), the aspect of the specified position and human resource plan ($X = 4.22$) and the aspect of leaving from government ($X = 4.18$), respectively.

3) The relation between transformational leadership status and human resource management was at high level ($r_{xy} = 0.802$) with significant difference .01 and it confirmed the research hypothesis.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จาก ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.ศรุตพิงศ์ ภูวิชร์วรนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ปัทมาพร ชเลิศเพ็ชร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารการศึกษาศึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันท ชาติทอง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แนวคิด และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ระเบียบวิธีวิทยาด้านการบริหารการศึกษากลับมาเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณ ดร.สถิตย์ ประสิทธิ์ชาครณ์ อาจารย์มนตรี เด่นดวง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิชิต รอดทอง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา นายมารุดิง อีเอ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ที และนายบุญมี เกียนทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนหมาก ที่กรุณาสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 3 ที่อำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณทุกท่านที่เห็นความสำคัญของงานวิจัยฉบับนี้ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษากันทุกท่าน เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด ที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัย จึงขอขอบคุณท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทีแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ ที่ให้ความรัก ความหวังใย ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

เจริญจิตร คงเพชรศรี

พฤษภาคม 2556