

การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
CHANGE MANAGEMENT AFFECTING PERSONNEL ADMINISTRATION
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION
OF RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2

เมตตา สารีวงศ์ / METTA SARIWONG¹

พิชญาภา ยืนยาว / PITCHAYAPA YUENYAW²

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พลังอำนาจ การมีส่วนร่วม การกำกับติดตาม การเจรจาข้อตกลงร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การวางแผน อัตรากำลัง การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การกำกับติดตาม การติดต่อสื่อสาร พลังอำนาจ และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 60.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานบุคคล ประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of change management in educational institutions; 2) the level of personnel administration in educational institutions; and 3) change management affecting personnel administration in educational institutions. The research sample, derived by proportional stratified random sampling and distributed by districts, was 310 administrators and teachers of educational institutions under the Jurisdiction of Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The change management in educational institutions was at a high level both in overall and in specific aspects. These were, ranked from the highest to the lowest, coercion, collaboration, manipulation and co-optation, negotiation, communication, and educational facilitation support.

2. The personnel administration of educational institutions was at a high level both in overall and in specific aspects. These were, ranked from the highest to the lowest, rules, discipline and regulations, educational personnel development, workforce planning, professional promotion, performance evaluation, and recruitment and appointment for educational personnel.

3. The change management in the aspects of manipulation and co-optation, communication, coercion, and educational facilitation support together predicted the personnel administration at the percentage of 60.50 with statistical significance at .01.

Keywords: change management, personnel administration, primary education

บทนำ

ปัจจุบัน สังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงระหว่างกันในบริบทโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดความเสี่ยง ความไม่แน่นอน และความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงมีความจำเป็นในการแก้ปัญหาและเป้าหมายของหลายประชาสังคม แม้แต่สหประชาชาติที่กำหนดให้ พ.ศ. 2548 – 2557 เป็นศตวรรษแห่งการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีเป้าหมายในการเชื่อมโยงและพัฒนาการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพจากกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ที่เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุกมิติไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง รวมทั้งก่อให้เกิดผลกระทบด้านมิติการศึกษาของไทยในอนาคต ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทที่เป็นเสมือนธรรมนูญการศึกษาของประเทศ กล่าวคือ กำหนดการจัดโครงสร้างการบริหารศึกษายึดหลักความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการนำไปปฏิบัติ เน้นระบบการกระจายอำนาจในการบริหาร และยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นด้านการบริหารบุคลากร เน้นหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาคุณครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 24)

การจัดองค์การที่มุ่งประสิทธิภาพต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถ องค์การจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลเพราะเป็นที่มาของการได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์การ และจำเป็นจะต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารบุคลากร หรือการบริหารบุคลากรเชิงกลยุทธ์เพื่อผลักดันองค์การให้สามารถขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ บุคลากรในองค์การจึงต้องรับทราบถึงผลกระทบของการบริหารการเปลี่ยนแปลง และถูกผลักดันให้ปรับตัวกับรูปแบบการทำงานในรูปแบบใหม่ นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การละเมิดทางศีลธรรม และความไม่ปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารต้องทำงานหนักเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับธวัช บุญยมณี (2550: 202) กล่าวว่า ความจำเป็นในการพัฒนาระดับบุคคลเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นต้องพิจารณาว่าใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และบุคคลเหล่านั้นต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง เพื่อให้สามารถตอบสนองหรือรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ องค์การหรือทุกหน่วยงานควรให้ความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญในองค์การ ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคคลที่องค์การมอบหมายให้ดำเนินการ จึงต้องคิดกระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารยังต้องใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงานอีกด้วย

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะพบว่า การบริหารงานบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาได้พัฒนาจนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องตระหนักถึงการเตรียมรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และมีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ทั้ง 4 อำเภอในจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ มีโรงเรียนที่รับผิดชอบดูแลทั้งสิ้น 150 โรงเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีนโยบายการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม โดยทุกภาคส่วนได้ร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมสนับสนุนงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ควบคู่ไปพร้อม ๆ กับการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบภายใต้วิสัยทัศน์ อัตลักษณ์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ จากผลสรุปการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของสถานศึกษาที่รับการประเมิน ปีงบประมาณ 2554-2556 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาของรัฐ 140 แห่ง พบว่ามีระดับคุณภาพดีมาก 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.28 ระดับคุณภาพดี 123 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.86 ระดับคุณภาพพอใช้ 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.86 การรับรองมาตรฐานได้การรับรอง 96 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 68.57 ไม่รับรอง 44 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.43 นอกจากนี้ ยังพบปัญหาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ผลสัมฤทธิ์นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาครูไม่ครบชั้น และคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิภาพสามารถ แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรม “สองประสานสามประสาน และโรงเรียนพี่-โรงเรียนน้อง” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2, 2556: <<http://...>>)

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับตัวบุคคล เพราะบุคลากรทางศึกษาเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นศูนย์กลางของความสำเร็จในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้บรรลุกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผน โครงสร้างของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาจึงนับได้ว่าเป็นเป็นบันไดขั้นแรกในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับสถานศึกษาทุกแห่ง โดยบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมช่วยกันขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาของตน เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลตามมาด้วย ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา 4) การเจรจาข้อตกลงร่วมกัน 5) การกำกับติดตาม และ 6) พลังอำนาจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการอย่างมีระบบตามแผนที่กำหนดไว้ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปรับตัว ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Kreitner & Kinicki (2008: 550) ประกอบด้วย

1) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานของสถานศึกษา มีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล และเสนอข่าวสารที่เป็นจริง มีระบบการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับ และมีช่องทางให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย

2) การมีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ ร่วมกันวางแผน ติดตาม ประเมินผลการบริหารการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3) การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกับชุมชน จัดหาทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณ จัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สนับสนุนสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้จากปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4) การเจรจาข้อตกลงร่วมกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของบุคลากรทุกฝ่าย กำหนดเป้าหมายและ

ผลประโยชน์ที่ ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ร่วมกันแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างประนีประนอม

5) การกำกับติดตาม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันตรวจสอบหรือติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ สร้างความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อตกลงของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ร่วมกันดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ร่วมกันป้องกันปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

6) พลังอำนาจ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามงานร่วมกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยอมรับคำสั่งในบทลงโทษตามระเบียบ ยอมรับผลประโยชน์ การเลื่อนตำแหน่งและการประเมินความดีความชอบ

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาราชบุรี เขต 2 มีกระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดการวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ ในการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็นขององค์การ รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี (2545: 56-60) บรรยงค์ ไตจินดา (2546: 86) ธงชัย สันติวงษ์ (2548: 134-136) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 97-99) เสาวณี เพชรกาฬ (2548: 44) ลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2549: 61) สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 13) สมาน อัครภูมิ (2551: 76) ชำนาญ ปิยวิเศษพงษ์ และคณะ (2552: 89-92) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2553: 80-85) ประกอบด้วย

1) การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง สถานศึกษามีวิธีการขั้นตอนในการวางแผนบริหารงานบุคคลตามระเบียบราชการ กำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบายและแผนที่กำหนด และกำหนดแผนการให้บุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการสรรหาในกระบวนการสอบคัดเลือก พิจารณาบุคลากรที่มีคุณสมบัติทางการศึกษาตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด มีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลตามระเบียบราชการ

3) การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานบุคลากรในสถานศึกษา ในลักษณะการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากตำแหน่ง ตามความเหมาะสม

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากร มีกระบวนการในการตรวจสอบสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติตรงกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ มีกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน

5) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย หมายถึง สถานศึกษามีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาได้ถูกต้องตามที่สถานศึกษาได้กำหนดมีกิจกรรมส่งเสริมการให้ความรู้แก่บุคลากรในการพัฒนาวินัย การป้องกันการกระทำผิดวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

6) การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของมีกระบวนการสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพ จัดให้มีการประชุมอบรม สัมมนา จัดให้มีการศึกษาดูงานในประเทศ ต่างประเทศ สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานทางวิชาการ และ การพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

การวิจัย เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ครั้งนี้เป็น การวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็น หน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 1,563 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 ในเขตอำเภอโพธาราม อำเภอบ้านโป่ง อำเภอบางแพ และอำเภอดำเนินสะดวก ได้มาโดยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันนท์, 2551: 179) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 282 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 310 คน จากสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน
โพธาราม	49	478	10	95
บ้านโป่ง	43	450	9	89
บางแพ	19	178	4	35
ดำเนินสะดวก	27	319	5	63
รวม	138	1,425	28	282
รวมทั้งหมด	1,563		310	

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลเพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ตัวแปรที่ศึกษา และกำหนดดัชนีชี้วัด และนำไปสร้างแบบสอบถาม ตามดัชนีชี้วัดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข นำแบบสอบถามส่งผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบค่าของความตรงด้านเนื้อหา (content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีระหว่างตั้งแต่ 0.67-1.00 ได้กระทงคำถามด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง จำนวน 34 ข้อ และกระทงคำถามการบริหารงานบุคคล จำนวน 30 ข้อ และนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2551: 156) คุณภาพด้านความเที่ยงของการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และคุณภาพด้านความเที่ยงของการบริหารงานบุคคลได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และได้ปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอน แบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ ที่ตั้งของอำเภอ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละตอน ดังนี้
 - 1.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงานบุคคล ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอ (stepwise multiple regression analysis) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพลังอำนาจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.51) และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.51) มีระดับการดำเนินงานน้อยที่สุด ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับและลำดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

(n=310)

ข้อ	การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การติดต่อสื่อสาร	4.19	0.49	มาก	5
2.	การมีส่วนร่วม	4.27	0.51	มาก	2
3.	การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา	4.10	0.51	มาก	6
4.	การเจรจาข้อตกลงร่วมกัน	4.22	0.52	มาก	4
5.	การกำกับติดตาม	4.26	0.49	มาก	3
6.	พลังอำนาจ	4.28	0.52	มาก	1
รวม		4.22	0.45	มาก	

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ วินัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.54) และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.56) มีระดับการดำเนินงานน้อยที่สุดดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับและลำดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

(n=310)

	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.	การวางแผนอัตรากำลัง	4.19	0.48	มาก	3
2.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา	4.10	0.56	มาก	6
3.	การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน	4.16	0.51	มาก	4
4.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.15	0.51	มาก	5
5.	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย	4.25	0.53	มาก	1
6.	การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	4.23	0.54	มาก	2
รวม		4.18	0.44	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการกำกับติดตาม (X_5) การติดต่อสื่อสาร (X_1) พลังอำนาจ (X_6) และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับความนิยมเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.605 ซึ่งแสดงว่า ด้านการกำกับติดตาม การติดต่อสื่อสาร พลังอำนาจ และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และสามารถทำนายการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 60.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.93 + 0.12 (X_5) + 0.22 (X_1) + 0.25 (X_6) + 0.18 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.14 (Z_5) + 0.24 (Z_1) + 0.30 (Z_6) + 0.21 (Z_3)$$

ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

(n=310)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	36.80	9.20	116.95**	.00
Residual	305	23.99	0.08		
Total	309	60.80			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.93		0.15	6.11**	.00
การกำกับติดตาม (X_5)	0.12	0.14	0.07	1.75**	.00
การติดต่อสื่อสาร (X_1)	0.22	0.24	0.05	4.11**	.00
พลังอำนาจ (X_6)	0.25	0.30	0.06	4.49**	.00
การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา (X_3)	0.18	0.21	0.05	3.70**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.778 R² = 0.605 SEE. = 0.280

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านพลังอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกำกับติดตาม ด้านการเจรจาข้อตกลงร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะในการบริหารและจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ว่าด้วยแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ปฏิรูประบบราชการ ดังนั้น การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญที่สุดและหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ ผู้บริหารและบุคลากรต้องตระหนักทุกกระบวนการทุกกิจกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลงต้องเน้นให้เกิดคุณภาพเป็นที่พึงพอใจทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่อยู่ภายใต้ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา กำแพงแก้ว และพิชญภา ยืนยาว (2556: 134-153) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน มีระดับปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านการเตรียมการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีบุคลากรที่ตระหนักในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการกำหนดแนวทาง สร้างความเข้าใจในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นไปในทางที่เหมาะสม สนับสนุนให้ปฏิบัติร่วมงานอยู่เสมอพร้อมในการดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามที่กำหนดอย่างมีขั้นตอน วางแผนเตรียมการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดขึ้นให้เกิดในสถานศึกษา

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านกฎ ระเบียบ

ข้อบังคับ ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ว่าด้วยครู และบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีการส่งเสริม กระบวนการผลิตการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับ วิชาชีพชั้นสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีการนิเทศติดตามผล ให้ ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกรอบภารกิจตามแนวปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล สถานศึกษามีการกำกับดูแล และบังคับใช้ กฎระเบียบต่อครูโดยเคร่งครัดและเป็นธรรม ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด ในการบริหารงานบุคคล ทั้งทางด้านการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบประเมิน การปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ครูได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น ในตนเอง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูมีขวัญและกำลังใจ และพึงพอใจ ในการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นธรรม ส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติครูเนื่องในโอกาสต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนิท คงภักดี (2549: 71-73) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการดำเนินการทางวินัย ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบรรจุ และการแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ ดังนั้น จะเห็นว่า สถานศึกษาทุกแห่งต่างให้ ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อน ให้ทุกหน่วยงานประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย ซึ่งการกำกับติดตาม การติดต่อสื่อสารด้านพลังอำนาจ และการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาได้ร้อยละ 60.50 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญและ หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับการบริหารงานในองค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายภายใต้ สภาพสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และ ภายใต้กฎ ระเบียบ นโยบายต่าง ๆ บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้

การปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคมองค์การ สามารถบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรงค์ จันทรา (2549: 86-90) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อมูลหรือการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันจากผู้อื่น ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือแก่สมาชิกในทีมงานเมื่อได้รับการร้องขอ รับฟังปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากสมาชิกระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของหน่วยงาน การคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่ส่งผลดีต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน หาโอกาสเรียนรู้งานที่รับผิดชอบจากผู้รู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการเรียนรู้พยายามหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น กล่าวได้ว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ องค์การย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การนั้น ๆ เนื่องจากบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น และเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามมาด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้แก่

3.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการกำกับติดตามส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ทั้งนี้ผลของการบริหารงานและการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก โอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ กระบวนการบริหารจัดการและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดี และมีประสิทธิภาพถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก และส่งต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากองค์การนั้นมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการกำกับติดตามงานในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและต่อเนื่องจะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การกำกับติดตามจึงมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคลากรในด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สถานศึกษามีกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการพิจารณาเปรียบเทียบผลงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกณฑ์ที่กำหนด และในส่วนของกรนำผลในการกำกับติดตามมาสนับสนุนด้านการเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน โดยสถานศึกษามีกระบวนการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 220) กล่าวว่าไว้ว่าการกำกับติดตามเป็นกลไกต่าง ๆ ซึ่งใช้เพื่อติดตามการปฏิบัติและผลผลิตภายในขอบเขตที่มีการพิจารณาไว้ ซึ่งความสำคัญของการกำกับติดตามมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการวางแผน ผู้บริหารใช้กระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหน้าที่การกำกับติดตามเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ใช้เพื่อพิจารณาว่า องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายหรือไม่ การติดตามเป้าหมายขององค์การ และใช้การป้อนกลับการปฏิบัติงาน หน้าที่การกำกับติดตามจะช่วยให้ผู้บริหารมีวิธีการที่จะปรับปรุงแผน และช่วยให้องค์การเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุเทพ บุญเต็ม (2549: 77-78) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การกำกับติดตามด้านบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมของสภาพในการกำกับติดตามด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีการวิเคราะห์และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการกำกับติดตามงานและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามากที่สุด ส่วนสภาพการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ มีการจัดหน่วยบริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเคลื่อนที่เพื่อให้บริการด้านบุคคลและกำกับติดตามงานเป็นประจำเดือนทุกเดือน ทั้งนี้ การกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดระบบการกำกับติดตามและประเมินผลในทุกเขตพื้นที่การศึกษาค่อนข้างมากโดยพิจารณาจากข้อมูลการศึกษาเชิงสำรวจ มีการกำหนดแผนการกำกับติดตามงานไว้เป็นระยะ มีการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้การกำกับติดตาม โดยมีหลักการที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและชุมชน ท้องถิ่นมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมกำกับติดตามกับหน่วยงาน คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดังนั้น จะเห็นได้ว่าการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาจะส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 การติดต่อสื่อสารในสถานศึกษาอาจกระทำกันได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การนั้นว่าเป็นในรูปแบบใดอย่างไรก็ตาม การติดต่อสื่อสารถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าจะแม้จะมียุทธศาสตร์ดีเยี่ยมเพียงใด หากขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้ว ก็ยากที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีมีส่วนร่วมและมีกิจกรรมสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการทำงาน เปลี่ยนวิธีคิด การประสานงานระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา มีการนำข้อมูลย้อนกลับ มาปรับปรุงพัฒนาและติดตามตรวจสอบงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคลากรในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา โดยสถานศึกษากำหนดวิธีการและกระบวนการสอบคัดเลือกได้อย่างชัดเจน มีการจัดสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติทางการศึกษาตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของกมล ฉายาวัดนะ (2549: 153) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอด และการสื่อสารอย่างมีศิลปะจากผู้ส่งฝ่ายหนึ่งไปยังผู้รับฝ่ายหนึ่ง โดยผ่านสื่อหรือช่องทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งในการบริหารองค์การจะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้คนมากมาย กิจกรรมเหล่านั้นต้องอาศัยและเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น เป็นวิธีการประสานงานการที่แจ้งให้ความรู้ และสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเข้าใจข่าวสารข้อมูลการปฏิบัติงานขององค์การ อันจะทำให้การบริหารของผู้บริหารองค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอภิรมย์ ชัยประทุม (2553: 98-99) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ พบว่า สภาพการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การติดต่อสื่อสารในแนวนอนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือการติดต่อ สื่อสารจากบนลงล่าง และแนวไขว้ตามลำดับ ในขณะที่การสื่อสารในแนวจากล่างขึ้นบนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า องค์การใดมีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การนั้นปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาตามที่กำหนด

3.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านพลังอำนาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องบริหารคน บริหารงานในหน่วยงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจึงต้องบริหารคนในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลของหน่วยงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากบุคคลในหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ในด้านอุปนิสัย เจตคติ หรือคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงต้องใช้หลักการด้านพลังอำนาจกับบุคคลในหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน พลังอำนาจจึงเป็นส่วนผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงานให้เป็นตามนโยบาย ตลอดจนเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การหรือสถานศึกษา ดังนั้น พลังอำนาจจึงมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลในด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย โดยสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาได้ถูกต้องตามที่สถานศึกษาได้กำหนด และด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม พัฒนาวิชาชีพจรรยาบรรณของบุคลากรทางการศึกษาอยู่เสมอ สถานศึกษาจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ

การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550: 83) กล่าวว่าพลังอำนาจเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้บุคลากรในองค์การทำงานร่วมกัน ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจถ่องแท้ได้ยาก การสั่งการ จึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การติดต่อ สื่อสารในองค์การ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัฒนา จันทรโคตร (2551: 125-129) ได้ศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า การใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ พลังอำนาจรางวัล พลังอำนาจสารสนเทศ พลังอำนาจกฎหมาย พลังอำนาจ ความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจพึงพา ส่วนการใช้พลังอำนาจบังคับลงโทษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นกล่าวได้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีผลต่อบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3.4 การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาส่งผล ต่อการบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เนื่องจากการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาหรือการดำเนินงานจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้อง นำทรัพยากรทางการศึกษาในทุกด้านมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การสนับสนุนทรัพยากร ทางการศึกษา นับว่าเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งสถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนการใช้บุคลากร ทางการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีกระบวนการและขั้นตอนการวางแผนบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามระเบียบราชการ นอกจากนี้ การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษายังมีอิทธิพล ต่อการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องมีการกำหนดวิธีการสรรหา และ กระบวนการสอบคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน มีการจัดสอบคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติ ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาด้วยจัดให้มีกระบวนการที่สนับสนุน ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการ อยู่เสมอ และจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของศิริพรรณ วัฒนวิชัย (2556: 14) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญยิ่งในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เป็น การสร้างแรงจูงใจ เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมอบรม การจัดวิทยากรมาบรรยาย

การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากร เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร สุขสวัสดิ์ (2550: 74-76) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย พบว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย มีปัญหาทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณ และด้านการจัดการอยู่ในระดับมาก ทรัพยากรด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง และด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการทรัพยากรทางการศึกษาด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง ด้านบุคลากร และด้านการจัดการอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านบุคลากร พบว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงรายมีความต้องการเรื่องการจัดสรรครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบชั้นเรียนมากที่สุด ดังนั้น จะเห็นว่าทรัพยากรทางการศึกษานั้นมีผลต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อที่บุคลากรในสถานศึกษาจะสามารถนำทรัพยากรทางการศึกษามาพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำระบบการตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ทั้งจากภายใน และภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งใช้ช่องทางหลากหลายในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา โดยส่งเสริมให้มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเพิ่มเติม

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้มีกระบวนการพิจารณาเปรียบเทียบผลงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกณฑ์ที่กำหนด

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดสอบคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติทางการศึกษาตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งบรรจุบุคลากรในสถานศึกษาได้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวข้องกับด้านพลังอำนาจ การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทรัพยากร

ทางการศึกษา และการกำกับติดตาม เพื่อพัฒนาและวางแผนในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา และบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างความตระหนักให้บุคลากร
เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง สร้างความเข้าใจ ในประโยชน์และความสำคัญของ
การเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม
ตามแผนมีการประชุม และวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อพัฒนา
สถานศึกษาและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเลิศ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร
ทางการศึกษา

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนา
บุคลากรในสถานศึกษา

สรุป

การบริหารการเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน บริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน การบริหารการเปลี่ยนแปลง
ที่ส่งผลต่อบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อยดังนี้
1) ด้านการกำกับติดตาม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) ด้านพลังอำนาจ และ 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร
ทางการศึกษาเป็นปัจจัยส่งผลต่อบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า
การบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้แก่ ด้านพลังอำนาจ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการสนับสนุน
ทรัพยากรทางการศึกษา และด้านการกำกับติดตาม และร่วมกันทำนายบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมได้
ร้อยละ 60.50

เอกสารอ้างอิง

- กมล ฉายาวัดมนะ. (2549). **บริหารคนและงาน ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า**. กรุงเทพฯ: ชบาพับลิชชิงเวิร์กส.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ชำนาญ ปิยวณิชพงษ์ และคณะ. (2552). **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณรงค์ จันทรา. (2549). **ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารงานเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). **พฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ**. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สุภา.
- ลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- ลักขณา กำแพงแก้ว และพิชญาภา ยืนยาว. (2556, มกราคม-มิถุนายน). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร**. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 4 (1), 134-153.
- วัฒนา จันทรโคตร. (2551). **การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพร สุขสวัสดิ์. (2550). **สภาพปัญหาและความต้องการในการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงราย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **การจัดการพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: Management and organizational behavior**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: อุลกกิจออฟเซทการพิมพ์.

- สนิท คงภักดี. (2549). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2556). นโยบายแผน. <https://onedrive.live.com/doc.>> (15 ธันวาคม).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2553). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สิริพรรณ วัฒนวิชัย. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอบางแพจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุเทพ บุญเต็ม. (2549). **การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณี เพชรกาฬ. (2548). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิรมย์ ชัยประทุม. (2553). **การศึกษาสภาพและปัญหาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill/Irwin.