



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
เก็จกนก พลวงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล
การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
เก็จกนก พลวงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
EFFECTIVENESS OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

By

KETKANOK PHOLWONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เก๋จกนก พลวงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรธัญญกรณ์)

กรรมการสอบและ
ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

กรรมการสอบ

กรรมการสอบและ
กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)

แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)

กรรมการสอบ

(ดร.ประภัสร สุภาสอน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรธัญญกรณ์)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 21 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.สท้าน วารี ดร.สมพร เหลิมเจริญ ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ดร.กษมณ มังคละศิริ ดร.อนุสรรา พิพิทภักดิ์ ภาที่พันตรี กิตติศักดิ์ นามวงศ์ นางนันทมน ทวีกิตติเกษม นางกฤตพร ประมาชิต และนางรุ่งนภา แก้วปัญญา ที่ได้ให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแนวพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จในครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือสนับสนุน อีกทั้งต้องขอขอบคุณญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

แก้จนก พลงวงศ์

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	เก็จกนก พลวงศ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ และแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของ โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนในปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน จากจำนวน 52 โรงเรียน วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ มีอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .736 - .918 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .383 - .868 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .971 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe's method และการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า 1) จำแนกตามสถานภาพการดำรง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .713$)
6. ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ครูอาสาปฏิบัติงาน 2) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูเข้ารับการอบรมสัมมนา และจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

TITLE	Relationship Between Transformational Leadership and Effectiveness of Personnel Administration of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Ketkanok Pholwong
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Penphaka Panjana
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to investigate, compare the relationship and establish guidelines for developing transformational leadership and effectiveness of personnel administration of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, according to the opinions of school administrators, heads of the personnel management group, and teachers classified by positions, work experience, and school sizes. The sample consisted of 52 school administrators, 52 heads of the personnel management group, and 234 teachers, yielding a total of 338 participants from 52 schools, selected through a multi-stage random sampling in the 2021 academic year. The instruments for data collection were a questionnaire and an interview form. The research tools comprised sets of 5 – rating scale questionnaires with discriminative values from .736 to .918 and the reliability of .988, and the level of personnel management effectiveness with discriminative values from .383 to .868. and the reliability of .971. The statistics for data analysis comprised percentage, mean and standard deviation, and One-Way ANOVA. Pearson’s product-moment correlation coefficient and Scheffe’s method for pair comparisons were also employed.

The findings were as follows:

1. The transformational leadership of school administrators was at overall a high level.

2. The effectiveness of personnel management of school administrators was overall at a high level.

3. The transformational leadership of school administrators as perceived by participants revealed that 1) in terms of positions, there was a difference at the .01 level of significance, 2) in terms of work experience, there was no difference overall and each aspect, and 3) in terms of school sizes, all aspects showed no differences overall and each aspect.

4. The effectiveness of personnel management of school administrators as perceived by participants revealed that 1) in terms of positions, there was a difference at the .01 level of significance overall and each aspect, 2) in terms of work experience, there was no difference overall and each aspect, and 3) in terms of school sizes, there was no difference overall.

5. The overall transformational leadership of school administrators showed a positive relationship at the .01 level of significance with a high level ($r_{xy} = .713$).

6. In this research, the guidelines for developing transformational leadership of school administrators were proposed in two aspects: 1) Intellectual Stimulation, school administrators should promote creativity in personnel and provide job opportunities for volunteer teachers, 2) Professional Development, school administrators and teachers should attend training and seminars and arrange PLC meetings for knowledge sharing.

Keywords: Transformational leadership, Effectiveness of Personnel Administration

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูงการเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวเข้าสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทย (ไกรยศ ภัทราวาท, 2559, หน้า 1) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือเป็นกลไกสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษาที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกการปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้คนไทยที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นทั้งคนดี เก่ง มีความสุข การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ แต่การปฏิรูปการศึกษา จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างจริงจังเพียงการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 – 2579) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2560 – 2564 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยเพื่อยกระดับคุณภาพ ทุกช่วงวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก รักษ์วัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าของความเป็นไทยและได้รับ

การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

ดังนั้น ผู้นำซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงและผลกระทบดังกล่าวเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และนำไปสู่ความมีภาวะผู้นำที่สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ได้ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นย่อมเป็นองค์กรที่อยู่รอดได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ จึงนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงถึงการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสร้างบารมีในองค์กร ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือวิธีการบริหารจัดการ แต่ในการบริหารจัดการนั้นตัวบุคคลเป็นผู้กำหนดผลสำเร็จ บุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคคลนั้นมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก มีความต้องการและพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และผู้นำองค์กรสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นพลังร่วมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวก ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือรับผิดชอบหน่วยงานนั้น ๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก สัญลักษณ์ของกลุ่มให้เกิดพลังในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ทั้งยังสามารถใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการมีได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ สร้างขวัญและกำลังใจความอบอุ่นในการร่วมมือที่กลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน (มัทธนา ชุมปัญญา, 2563, หน้า 20)

ในยุคปัจจุบันถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ องค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์การ ระดับกลุ่มและระดับบุคคลทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่น ๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ หากมองในระดับองค์การทุกองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้นของตน ทั้งในจุดอ่อน

จุดแข็งโอกาสและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ตระหนักรู้อย่างแท้จริงว่า หากเราไม่เปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะที่สภาพแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่ว่าตนเองว่าตนยิ่งใหญ่และเชื่อว่าตนจะสามารถอยู่ได้โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง อาจนำเราไปสู่ความหายนะหรือความล้มเหลวหรือการสาบสูญ ล้มละลาย เหมือนสัตว์ยุคโบราณที่เราเคยได้ยินแต่ชื่อและเห็นแต่ซาก องค์การต่าง ๆ ที่ต้องปิดตนเองไปจำนวนมากมายหรือต้องกลายเป็นของต่างชาติ สำหรับการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การในยุคนี้มีใช้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือเปลี่ยนแปลงตามแฟชั่นหากพบว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงแบบที่ต้องเปลี่ยนสภาพของตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า เหมือนสิ่งมีชีวิตบางชนิด เช่น ลูกอ๊อดที่เปลี่ยนสภาพไปเป็นกบ และหนอนที่ต้องเปลี่ยนสภาพเป็นผีเสื้อ อย่างไรก็ตามวิธีการเปลี่ยนแปลงสภาพนี้จะเป็นแบบเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว หรือแบบค่อยเป็นค่อยไป ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย และขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความรุนแรงหรืออาการหนักน้อยหรือมากเพียงใด สำหรับในระดับองค์การ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนก่อให้เกิดความคุ้มค่าและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2558, หน้า 45)

การบริหารงานในองค์การให้ประสบผลความสำเร็จประการหนึ่งคือ ความสามารถในการบริหารงานบุคคลเพราะงานการบริหารงานบุคคลคือกระบวนการของ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายในองค์การเริ่มตั้งแต่การวางแผน และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพการทำงานโดยมีการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลเป็น หัวใจหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การ โดยอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และการสร้างความตระหนักรู้ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบของ บุคลากรอันจะนำไปสู่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ สูงสุดกับทุก ๆ ฝ่าย (ศราวุธ สายตา, 2563, หน้า 24) ดังนั้น ถ้าผู้บริหารโดยเฉพาะ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนจะส่งผลให้การบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
มีประสิทธิผล

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดำเนินการจัดการศึกษา โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด 175 โรงเรียน บุคลากร 2,688 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 8) มีการแบ่งขอบเขตงานออกเป็นหน่วยงาน ตามโครงสร้างของสถานศึกษาและแต่งตั้งหัวหน้าตามสายงานมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นสมควร การบริหารงานบุคคลเป็นกลุ่มงานหนึ่งในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งถือว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมย่อมสร้างขวัญกำลังใจ ความเลื่อมใส และศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ด้วยการปฏิบัติงาน รวมไปถึงผลของงานก็จะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิผล แต่ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เหมาะสม ย่อมจะส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเลื่อมใส ขาดความเชื่อถือต่อผู้บริหาร จากเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้พิจารณาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และนำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียนตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีกี่ด้าน อะไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในหลายลักษณะ โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. ทำให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ทำให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ใกล้เคียง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาสังเคราะห์แนวคิดของ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 32); พงษ์พิพัฒน์ พิมปัตชา (2559, หน้า 29); กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 31 – 32); อภิสัทธ์ ทนคำดี (2560, หน้า 27); ชูไธดา สมะแอ (2561, หน้า 42 – 43); อัมรินทร์ โตะลง (2562, หน้า 7 – 8); จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 902); Whitlock (2003, p. 414); Northouse, Peter Guy (2010, p. 414); Hoy and Miskel (2012, p. 414) จากนั้นนำมากำหนดเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

1.1.6 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ได้ยึดกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานิเทศบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 73 – 74) ได้ประสิทธิผล 5 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

1.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

1.2.5 ด้านการออกจากราชการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,688 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,338 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนด ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็น

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน

2.2.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน

2.2.3 ครูผู้สอน จำนวน 234 คน

รวมทั้งสิ้น จำนวน 338 คน

3. ขอบข่ายด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

3.2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3.2.1.4 ด้านการดำรงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.1.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

3.2.1.6 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

3.2.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

3.2.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

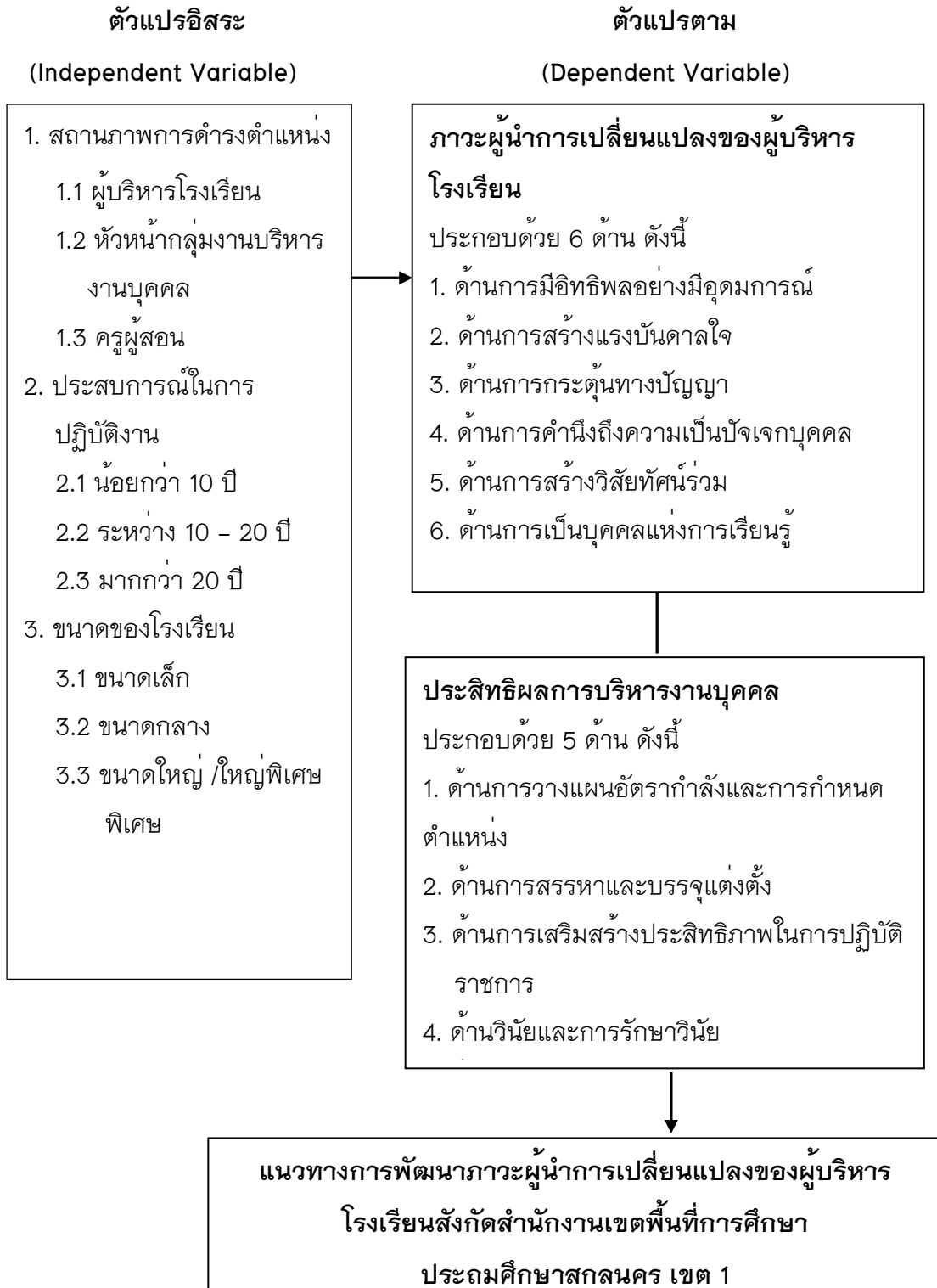
3.2.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.2.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

3.2.2.5 ด้านการออกจากราชการ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 32); พงษ์พิพัฒน์ พิมบัติชา (2559, หน้า 29); กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 31 – 32); อภิสิริ ทนคำดี (2560, หน้า 27); ชูไธดา สมะมะแอ (2561, หน้า 42 – 43); อัมรินทร์ โตะลง (2562, หน้า 7 – 8); จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 902); Whitlock (2003, p. 414); Northouse, Peter Guy (2010, p. 414); Hoy and Miskel (2012, p. 414) ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 6) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้จากกรอบแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานิตบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 73 – 74) มีประสิทธิผลทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้ ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือ ชี้แนะ ปลุกฝังศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับ ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (Transformational Leadership) หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือ การทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยน สภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจ ของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน นี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 6 ประการ ดังนี้

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับความสามารถที่ ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์มีความมุ่งมั่น มีศีลธรรมหรือ เป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติ เหมือนกับผู้บริหารโรงเรียนและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับความสามารถที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะกระตุ้นจิต วิญญาณของทีมีให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติ ที่ดีและการคิดในเชิงบวก

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับความสามารถที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ ผู้ร่วมงานต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดและ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นโค้ช และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์ที่และเติบโตของแต่ละคน

2.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนขององค์กรไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูเพื่อนำไปสู่การกำหนด จุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าการมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

2.6 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผลนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

ในการวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนโดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวางแผน การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การบูรณาการ และการวางแผนอัตรากำลังสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้าสู่โรงเรียน การเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน การอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการปรับตัว การแก้ปัญหาในการดำเนินงาน โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เป็น 5 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน คือ การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินความต้องการกำลังคนกับภารกิจสถานศึกษา จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอน คือ เสนอความต้องการต่อเขตพื้นที่การศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคล แจ้งภาระงานมาตรฐานงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แจ้งภาระงานการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

4.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การทำให้ข้าราชการครูของสถานศึกษาทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ จัดหาทุนให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อ จัดส่งข้าราชการครู เข้ารับการอบรมตามความเหมาะสมส่งเสริมการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของครู แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ข้าราชการครูทราบผลการประเมินพร้อมเหตุผลในการพิจารณา การจัดทำแนวทางการขอมีบัตรตามระเบียบ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

4.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับเพื่อส่งเสริมและป้องกันให้ประพฤติตนอยู่ภายใต้ระเบียบแบบแผน

ของทางของทางราชการ การดำเนินการกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

4.5 การออกจากราชการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือทดแทนการให้ออกจากราชการ อันมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถปกครองในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม การให้ออกจากราชการกรณีมีมลทินมัวหมอง การให้ออกจากราชการกรณีได้รับโทษจำคุกคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ให้ได้รับราชการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564

5.2 หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564

5.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และไม่ได้ดำรงตำแหน่งในข้อ 5.1 และข้อ 5.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2564

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี

6.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันมากกว่า 20 ปี

7. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียน จำนวน 175 โรงเรียน

9. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 6) ด้านการเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยการนำระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงขึ้นไป ($r = 0.71$ ขึ้นไป) โดยผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าว ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านดังกล่าว ให้สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 3.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 3.4 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 3.5 ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล
4. บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนถือว่ามีค่าสำคัญเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำขององค์กร การศึกษาภาวะผู้นำได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการบริหารงาน โดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วมและความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

Bass (1985, อ้างถึงใน เบญจภรณ์ ผินสุ, 2558, หน้า 12) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานผู้ตามต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนด

Yuk (2000, อ้างถึงใน ยุวดี แก้วสอน, 2558, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่ชี้แนะการจัดโครงสร้างองค์กร การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

จากความหมายของภาวะผู้นำที่นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะใช้ศาสตร์และศิลป์อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลุกฝังศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจโดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการนำองค์กรอยู่รอดปลอดภัย และหากเป็นองค์กรเพื่อผลกำไร ก็จะเป็นไปเพื่อให้มีผลกำไรด้วยการค้าขายอย่างซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีได้หวังเพื่อเอาผลกำไรมาแจกจ่ายลูกน้องและผู้ถือหุ้นแต่อย่างเดียวนั้น ผู้นำจึงมีความสำคัญที่เป็นเครื่องมือรับประกันและนำมาซึ่งความปลอดภัย ความเจริญ ความอยู่ดีกินดี ความสงบสันติสุข เกียรติยศ ชื่อเสียงและความองอาจของสังคมนั้น ๆ หรือโดยกลับกันหากภาวะผู้นำอ่อนแอและผิดพลาดก็จะนำภัยพิบัติ และล่มสลายมาสู่องค์กรนั้น ๆ ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในหลายรูปแบบ ดังนี้

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978, อ้างถึงใน สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์, 2560, หน้า 17) เป็นคนแรกที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองในทัศนะของเบอร์น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำกับผู้ตามต่างส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับจริยธรรมและการจูงใจให้สูงขึ้นโดยผู้นำเหล่านี้จะแสวงหาวิธียกระดับจิตสำนึกของผู้ตามด้วยการทำให้ผู้ตามมีค่านิยมเชิงอุดมคติและค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น ความมีเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ ความมีใจเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์และไม่ให้เกิดอารมณ์และจิตใจฝ่ายต่าง ๆ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาหรือความเกลียดชัง เป็นต้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้เองจะทำให้ผู้ตามค่อย ๆ ยกระดับตัวตนของตนเองจากตนที่เป็นอยู่ทุกวัน (Everyday self) ไปสู่ตนที่ดีขึ้น (Better self) เบอร์นมีแนวคิดที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตามและอาจเกี่ยวข้องกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ เบอร์นให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะให้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

2.1.3 ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบอร์ก แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพ ทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎี สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบันสำหรับการพัฒนาองค์กร โดยผู้นำและผู้ตามมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และมีการยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน และผู้บริหารโรงเรียนยังเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม กำกับ ติดตาม คอยให้คำปรึกษาชี้แนะผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

เบญจภรณ์ ผินสู (2558, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ในภาวะวิกฤตของระบบราชการที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วนต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่อง สามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การทำงานของระบบราชการสามารถเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

นนทกร อรุณโน (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงานซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ปิยะ ดาบชัย (2563, หน้า 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานในองค์กร เป็นการสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญที่ทำให้ผู้นำองค์กร มีอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ สามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นพลังร่วมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ติดต่อบริษัท กำกับ ดูแลอำนวยความสะดวกให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือรับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้น ๆ ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามจุดมุ่งหมาย

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่วไปได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับการวิจัยนี้ขอใช้คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

จตุพงษ์ สี่ประเสริฐ (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ โดยอาศัยความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความศรัทธาที่มีในตัวผู้นำจูงใจให้ผู้ตามเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนาความสามารถจนบังเกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่งทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกัน ในเวลาที่ทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่นจะไปถึง

พรชัย เจดามาน (2562, หน้า 4 – 7) กล่าวว่า สิ่งที่ทำยทหายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปิยะ ดาบชัย (2563, หน้า 55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรต่อ

การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์การให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะที่ผู้อื่นยอมรับและพร้อมปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะโดยตำแหน่งหรือโดยพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะการเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำแบ่งออกได้หลายประเภท โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ อาจแบ่งตามลักษณะของการปฏิบัติงาน ลักษณะของพฤติกรรม ลักษณะการบริหารงาน ลักษณะนิสัยธรรมชาติของมนุษย์หรือแบ่งตามภาวะผู้นำ เป็นต้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรภายในองค์กรนั้น ย่อมเป็นผู้ที่ไหวพริบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองอนาคตและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อเป้าหมายขององค์กร

Gipson (1997, p. 314 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ บุญรังศรี, 2559, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง การคิดริเริ่ม ความรวดเร็วในการดำเนินการ มีความสามารถของบุคคลที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง การคิดริเริ่ม ความรวดเร็วในการดำเนินการ มีความสามารถในการกระตุ้นและโน้มน้าวให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานได้ดีลุ่มวงเกินกว่าที่คาดหมายไว้แต่เดิม อีกทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ในองค์การ

Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) เชื่อว่าการที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีกระบวนการที่สามารถสอนได้ โดยผู้นำได้รับอำนาจอิทธิพลจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานในขณะที่ความเป็นผู้นำมาจากความเชื่อที่มั่นคงต่อวัตถุประสงค์และเต็มใจที่จะแสดงออกซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าวผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะต้องแสดงภาวะผู้นำของตนใน 5 ด้านต่อไปนี้

1. การเป็นต้นแบบนำทาง (Modeling the way) ผู้นำต้องกระตุ้นกระบวนการบริหาร ให้มีการวางแผนและกำหนดแนวทางเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงออกตัดสินใจมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน โดยเลือกทำในสิ่งที่ง่ายก่อนมีการตรวจสอบความคืบหน้าและลงมือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุความสำเร็จ ผู้นำจะต้องวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือและไว้วางใจจากผู้อื่น ผู้นำจะเกิดความสง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีสัจจะการกระทำกับคำพูดสอดคล้องกันเสมอ

2. การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a shared vision) ผู้นำมีพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่า ความหมายและความสำคัญของงานที่ทำสร้างความวาดฝันหรือวิสัยทัศน์ในอนาคต เป็นผู้ที่ปรารถนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และพยายามจุดประกายแรงดลใจแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความหวังต่อความวาดฝันดังกล่าวของตน และเกิดความปรารถนาแรงกล้าที่จะไปให้ถึงวิสัยทัศน์นั้นตลอดจนทำให้คนอื่นสามารถเห็นความจำเป็นที่ทุกคนต้องปฏิบัติภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. การกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน (Challenging the process) ผู้นำต้องมีความกล้าได้กล้าเสีย มองหาโอกาสและยอมรับสิ่งที่ท้าทาย สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และทำด้วยความตั้งใจ พร้อมปรับปรุงองค์การอยู่เสมอ ทดลองยอมรับความเสี่ยงและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น กระตุ้นให้กำลังใจผู้ร่วมงานแสวงหาความคิดใหม่และวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ผู้นำจะกระตุ้นให้กำลังใจให้เกิดการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนพร้อมที่จะตัดสินใจเสี่ยงอย่างชาญฉลาด

4. การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น (Enabling others to act) ผู้นำตระหนักดีว่าลำพังตนเองคนเดียวไม่สามารถที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงเพียรหาผู้อื่นเข้ามาสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วม ผู้นำจะกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มีการสร้างทีมงานโดยผู้นำจะมอบอำนาจความรับผิดชอบการตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงานโดยมอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสแสดงความสามารถและตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อรับโอกาสในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

5. การเสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging the heart) ผู้นำตระหนักดีว่าการทำงานกว่าจะบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น ต้องฝ่าฟันอุปสรรคมากมาย ทุกคนต้องเหนื่อยล้าและท้อถอย ผู้นำจึงต้องทำทุกอย่างเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น แสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมีความก้าวหน้าหรือสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง การใช้คำพูดและการกระทำลูกปลอบใจ ผู้นำต้องแสดงความรู้สึกโดยส่งสัญญาณให้ทุกคนทราบว่า ผู้นำมีความเชื่อ และเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคน แสดงความคาดหวังในแง่ดีต่อผู้ทำงานและแสดงการชมเชยอย่างจริงใจ และทำให้ทุกคนทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

จากการศึกษานักวิชาการกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ อุทิศตนเพื่อองค์กร จงรักภักดี จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มองให้ไกลเกินกว่าและช่วยเหลือแก่ผู้ตาม มีการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความศรัทธาที่มีในตัวผู้นำ มีความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของโรงเรียนเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

เบญจภรณ์ ผินสูง (2558, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการแปลงแนวความคิดและกลยุทธ์ของโครงการให้เป็นแผนปฏิบัติงาน และการดำเนินงานที่สร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม

สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 23) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงเรียน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการสร้างความพึงพอใจ ความจงรักภักดี ต่อผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนการทำงานที่มุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559, หน้า 32) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยทั่ว ๆ ไปจะเป็นดังนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ช นักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบต่อทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้นำและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ 2) เป็นคนกล้าเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเองกล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง 3) เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดันผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียนและจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา 6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสับสนซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 7) เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

พงษ์พิพัฒน์ พิมปัตตา (2559, หน้า 29) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ซึ่งได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำได้ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง 4) การได้รับการยอมรับ และ 5) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 31 - 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมุ่งไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกับผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นเหนือความต้องการของตนเอง ผู้นำจะต้องร่วมเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำต้องหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจ และเชื่อมั่นตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน เมื่อผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องงานของตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมนำให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงตัวหรืออุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้จัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทาง

ใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีความคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมอง ปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการดูใจและสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจ ผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผลและไม่วิจารณ์แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามี ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตาม แต่ละคน ผู้นำจะเอาใจใส่พิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น มีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำจะต้องมี การฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560, หน้า 27) ได้สรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การสื่อสารอย่าง มีประสิทธิภาพ 4) การกระจายอำนาจ 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ชูไธดา สมะแธ (2561, หน้า 42 - 43) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 6) ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 7) ด้านบุคคลแห่ง การเรียนรู้

อัมรินทร์ โต๊ะลง (2562, หน้า 7 - 8) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน อิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยึดหลักคุณธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจการมีวิสัยทัศน์ที่สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน และความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นเป็นหนึ่งเดียวกันได้อย่างเหมาะสม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องโดยใช้รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจ การสร้างเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์โดยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทดลองปฏิบัติงานในโครงการใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้บรรลุเป้าหมายและการตั้งเป้าหมายในอนาคตที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างชัดเจน

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา ได้แก่ การให้กำลังใจผู้ร่วมงานที่พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ไม่วิพากษ์วิจารณ์แม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้อื่น การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีอุดมการณ์และเกิดผลเชิงประจักษ์และการสร้างเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาการทำงานโดยการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคโดยใช้ข้อมูลหลักฐานในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ การให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันด้วยบรรยากาศความอบอุ่นคุ้นเคยในการแนะนำ การสร้างเสริมความร่วมมือของบุคลากรโดยใช้ระบบประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการรับรู้ศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อให้เข้าใจและยอมรับถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนสร้างเสริมให้ผู้ร่วมงานมีค่านิยมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเปิดให้เลือกแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นสร้างและกำหนดทางเลือกและการตั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนร่วมกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

จากรูวรรณ นุสา (2564, หน้า 902) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

Whitlock (2003, p. 82) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

Northouse, Peter Guy (2010, p. 729) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Hoy and Miskel (2012, p. 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิจัยและนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศกับต่างประเทศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559)	พงษ์พัฒน์ พิมพ์โตชา (2559)	กนกกร สมปราชญ์ (2560)	อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560)	ชูไศดา สมะมะแะ (2561)	อัมรินทร์ โตะลง (2562)	จารุวรรณ นุสา (2564)	Whitlock (2003)	Northouse, Peter Guy. (2010)	Hoy and Miskel (2012)	รวมความถี่ (10)	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
1. การใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70.00	*
2. การสร้างแรงบันดาลใจ			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70.00	*
3. การกระตุ้นทางปัญญา			✓		✓	✓	✓		✓	✓	6	60.00	*
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			✓		✓	✓	✓		✓	✓	6	60.00	*
5. การเป็นผู้นำ	✓	✓									2	20.00	
6. การสร้างวิสัยทัศน์รวม		✓		✓	✓		✓	✓		✓	6	60.00	*
7. ความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง	✓	✓									2	20.00	
8. การได้รับการยอมรับ		✓									1	10.00	
9. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓			✓			5	50.00	*

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทิพย์ชัย ชาลีเครือ (2559)	พงษ์พิพัฒน์ พิมพ์ดีชา (2559)	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560)	ชูไธดา สะมะแอ (2561)	อัสมรินทร์ โตะลง (2562)	จารุวรรณ นุสลา (2564)	Whitlock (2003)	Northouse, Peter Guy. (2010)	Hoy and Miskel (2012)	รวมความถี่ (10)	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
10. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม					✓						1	10.00	
11. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน	✓										1	10.00	
12. มองการณ์ไกล	✓										1	10.00	
13. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ				✓							1	10.00	
14. เชื่อมมั่นในคนอื่น	✓										1	10.00	
15. มีความสามารถ	✓										1	10.00	
16. การกระจายอำนาจ				✓							1	10.00	
17. การบริหารแบบมีส่วนร่วม				✓							1	10.00	

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้อย่างหลากหลายแต่การ วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิด นักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้คุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คิดเป็นร้อยละ 70.00
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คิดเป็นร้อยละ 70.00
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คิดเป็นร้อยละ 60.00
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คิดเป็นร้อยละ 60.00
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม คิดเป็นร้อยละ 60.00
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 50.00

จากการสังเคราะห์ แนวความคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ 6) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.1 ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ดังนี้

สุธาสินี สิงห์ประโคน (2558, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการ มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็น พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมมั่น ครัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเท การปฏิบัติงานตาม ภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อ ผลประโยชน์ของกลุ่ม การมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้บริหาร จะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือ การควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตรจริงใจ มีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน โดยผู้บริหารต้องมีพฤติกรรม ผู้บริหาร จะต้องมีความวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สรุปได้ว่า ระดับความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์มีความมุ่งมั่น มีศีลธรรมหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้บริหารโรงเรียนและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

3.1.2 ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

นุช สัทธาจักรมงคล และอรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2559, หน้า 171) กล่าวถึงความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า การที่ผู้นำประพฤติ

ตัวเป็นแบบอย่าง มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจ นายกองเครพนับถือ จะทำให้ผู้ตาม เกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน สามารถถ่ายทอดงานไปยังผู้ตาม สามารถควบคุม อารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื่อมมั่นใน ตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

ภัศราภรณ์ ชิดทอง (2560, หน้า 22) กล่าวถึงความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่าการที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ และระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายใน องค์การ สามารถชี้แนะให้บุคลากรเกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ และมีส่วนร่วมใน การนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 44) กล่าวถึงความสำคัญของการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่าการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเข้มแข็งมีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงยอมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เลื่อมใส ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายได้

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด นายกองเครพนับถือเป็น แบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะอุทิศตน ระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น ภายในองค์การประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื่อมมั่นในตนเองมีความแน่วแน่ ในอุดมการณ์ ยอมรับพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

3.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

สาธิตา เสมอชีพ (2557, หน้า 8) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการ โรงเรียนมีพฤติกรรมการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรม โดยเฉพาะการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตาม บทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพ นับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร มีบุคลิกภาพ ที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ด้วยสามารถแสดงออกถึงความมี

สมรรถนะและเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเองและยึดมั่นอุดมการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จนบุคลากรนำไปปฏิบัติตามก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและสามารถเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในพลังของหมู่คณะเพื่อการไปสู่เป้าหมายขององค์การร่วมกัน

ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 39) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกเพื่อทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง มีการบริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

พัชรี พลอยเทศ และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพ นับถือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศีลธรรม มีจริยธรรมสูงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ดังนี้

สุธาสิณี สิงห์ประโคน (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถในการสื่อสารสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อกลุ่ม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง และแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงาน ให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญขององค์การ โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์การ มีการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก

สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำต้องให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกสนับสนุนความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทুমเหตุความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมาผ่านพฤติกรรมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจภายใน มีการวางเป้าหมายในการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างเจตคติที่ดี

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สรุปได้ว่าหมายถึงระดับความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจการให้ความหมายและท้าทายในรายงานของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในทางบวก

3.2.2 ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรถพล ธรรมโพบูลย์ (2559, หน้า 171) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจว่า การจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ ทำให้มีความท้าทายในเรื่องงานทำให้ผู้ที่บังคับบัญชามีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ผู้นำอาจสร้างแรงบันดาลใจผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งช่วยให้ผู้ตามสามารถจัดการกับอุปสรรคของตนเองได้

ภัศราภรณ์ ชิตทอง (2560, หน้า 33) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจว่าการที่ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และเห็นความสำคัญในเป้าหมายขององค์กร จนเกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 47) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจว่าการที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ที่บังคับบัญชามองเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นที่มอย่างมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายาม สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกนั้น ผู้นำย่อมแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และพัฒนาระดับความต้องการของตนให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สรุปได้ว่าการที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานนั้น ผู้นำจะต้องจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จนเกิดความกระตือรือร้น พร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

3.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

สาธิตา เสมอชีพ (2557, หน้า 8 - 9) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน

มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรอาสาสมัครปฏิบัติงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยผู้อำนวยการโรงเรียนได้ให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงานมีการกล่าววยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคต

ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 41) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ โดยการสร้างความมั่นใจ ความเชื่อในเหตุผลและการสร้างความสำเร็จให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

พัชรี พลอยเทศ และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จและใช้วิธีการอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3.3.1 ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ดังนี้

สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ตามเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ตามในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกของตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ตามว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

พัชรินทร์ สงครามศรี (2561, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนวิธีการเก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ มีการสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบโดยใช้ระยะเวลาที่สั้นที่ใช้ในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ ทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในการทำงานและเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดระยะเวลาที่สั้นที่ใช้ในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ ทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในการทำงานและการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การกระตุ้นจากผู้บริหารส่งผ่านไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองการแก้ปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผลผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถ

เอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน และการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา สรุปได้ว่า ระดับความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียน มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ร่วมงาน ต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหานั้นหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารโรงเรียนสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.3.2 ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระตุ้น ทางปัญญา ดังนี้

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรรณพล ธรรมโพนบูลย์ (2559, หน้า 171) กล่าวถึงความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาว่าการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนัก ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหา แนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหานั้นองค์กร กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ ทำลายความสามารถทำให้ผู้ตามเกิดความกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่และ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ภัศราภรณ์ ชิดทอง (2560, หน้า 35) กล่าวถึงความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาว่าการที่ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน ใ่วางใจและมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร พร้อม ทั้งคอยสร้างความมั่นใจ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานได้

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 46) กล่าวถึงความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญาว่าการที่ผู้นำส่งเสริมมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและ เปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร กระตุ้นให้มองเห็นปัญหา จากหลายมุมและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาทางออกใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ไขปัญหานั้น สามารถหาข้อสรุปใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหาก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

3.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการกระตุ้นทางปัญญา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้

สาธิตา เสมอชีพ (2557, หน้า 9) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรม เฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหา ผู้อำนวยการโรงเรียนมักจะมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาเสมอทำให้บุคลากรรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหานั้นได้และยังแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ไม่แสดงการวิพากษ์วิจารณ์ความคิดของบุคลากรที่คิดต่างจากความคิดของตนเอง ตลอดจนให้การชื่นชมและให้กำลังใจบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไข ปัญหาและการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ผู้อำนวยการโรงเรียนยังได้ จัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์เพื่อพร้อมเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรเรื่องกระบวนการคิดแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ

ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 41) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่า การกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน แสดงออกเพื่อเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาทสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

พัชรี พลอยเทศ และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่า การกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีศักยภาพในปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรคิด วิเคราะห์ พูดยุติความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร และจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรเรื่องกระบวนการคิดแบบต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.4.1 ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ดังนี้

สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ตาม ตามความรู้ความสามารถของตนมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลใช้แรงจูงใจสนองความต้องการของผู้ตามแตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ตามได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ตามได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานมีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ตามในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

พัชรินทร์ สงครามศรี (2561, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะผู้นำมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้อื่นสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร พร้อมทั้งมีการสร้างพันธะความผูกพันในองค์กรซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 1) ความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การพัฒนาผู้อื่น 4) การบริหารจัดการความขัดแย้ง 5) การสร้างพันธะความผูกพันในองค์กร

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการ
 คำนี้ถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลใน
 ในฐานะเป็นผู้ นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะเป็นโค้ชและเป็น ที่
 ปรีกษาของ ผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษใน ความ
 ต้องการของปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้โอกาสในการ
 เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการติดต่อสื่อสารสองทาง มีการจัดการโดยการเดินดูรอบมีปฏิสัมพันธ์
 กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว ใส่ใจต่อความกังวลของ ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารจะรับฟังผู้ร่วมงาน
 ผู้บริหารจะมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้บริหารคอย
 ดูแลให้คำแนะนำให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่
 รับผิดชอบ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกรู้ว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้บริหาร

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงด้านการ คำนี้ถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่า ระดับความสามารถที่
 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ นำให้การดูแลเอาใจใส่
 ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหาร
 โรงเรียนเป็นโค้ช และเป็น ที่ปรีกษาของ ผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงาน
 ผู้บริหารโรงเรียนจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสำเร็จ
 และเติบโตของ แต่ละคน

3.4.2 ความสำคัญของการ คำนี้ถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการ คำนี้
 ถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรรณพล ธรรมไพบุลย์ (2559, หน้า
 171) กล่าวถึง ความสำคัญของการ คำนี้ถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลว่าการที่ผู้ นำให้การดูแล
 เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ
 ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็น ที่ปรีกษา (Advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจ
 และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถ
 อย่างเต็มที่ ยอมรับส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ

ภัศราภรณ์ ชิตทอง (2560, หน้า 36) กล่าวถึง ความสำคัญของ
 การ คำนี้ถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลว่าการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญมีเข้าใจความแตกต่าง

ของบุคคล ยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เป็นการเปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้แสดงความสามารถยอมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 45) กล่าวถึง ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่าการที่ผู้นำต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะต้องให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สูงด้วยการเอาใจใส่ โดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ว่า การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนการทำงานโดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลยอมทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลดังนี้

สาธิตา เสมอชีพ (2557, หน้า 9 – 10) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนให้เกียรติยกย่องบุคลากรเพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและมีความพยายามที่จะสนองตอบความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรตรงตามสาขาที่จบการศึกษาหรือตามความสามารถโดยรับฟังปัญหาส่วนตัวของบุคลากรอย่างตั้งใจ และให้คำปรึกษาและหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จัดให้มีการทำแฟ้มประวัติส่วนตัวของบุคลากรที่เป็นปัจจุบันเสมอ ตลอดจนจนผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิธีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างเป็น

รายบุคคลหรือรายกลุ่มให้คำแนะนำและสอนงานแก่บุคลากรในองค์การทั้งรายบุคคล และแบบกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 41) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากร เป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

พัชรี พลอยเทศ และชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากรและกระจายความรับผิดชอบตามความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาสรุปได้ว่า การดำเนินงานถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

3.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

3.5.1 ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared vision) ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์สังข์ทอง (2557, หน้า 97) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนองค์การให้มีทิศทางเดียวกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกันมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) ดังนี้ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน (Shared vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพ ความสำเร็จร่วมกัน 2) เป้าหมายร่วม (Shared goal) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิต

ของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันโดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและครู 3) คุณค่าร่วม (Shared value) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและภาพความเชื่อมโยงซึ่งภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเกิดเป็นพันธสัญญาาร่วมกัน 4) ภารกิจร่วม (Shared mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมรวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจสิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

นุชนรา รัตนศิริระประภา (2558, หน้า 22) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหาร การเปลี่ยนแปลง เจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนการตลอดจนวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติทำงาน

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงทัศนะคติ กำหนดจุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าเป็นการมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สรุปได้ว่า ระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนขององค์การไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับครูเพื่อนำไปสู่การกำหนด จุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าเป็นการมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

3.5.2 ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ดังนี้

นุช สัทธานัตรมงคล และอรรถพล ธรรมโพบูลย์ (2559, หน้า 171) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมว่า 1) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 2) ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) 3) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ท้าทาย ทำให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ 4) ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2559, หน้า 297) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมว่าการที่ผู้บริหารทุกระดับและพนักงานทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นเป็น “เป้าหมาย” หนึ่งเดียว เพื่อจะได้รวมแรงร่วมใจกันยอมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างแท้จริง

แบร์และเบนนิส (Beare & Bennis) (2559, หน้า 29) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมว่าวิสัยทัศน์ร่วมสามารถทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมว่า การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นใน “เป้าหมาย” หนึ่งเดียว เพื่อการรวมแรงร่วมใจกัน ยอมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความเจริญก้าวหน้าเป็นเลิศในทุกด้าน ได้อย่างแท้จริง

3.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ดังนี้

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิจัยพบว่า มิตिवิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ 1) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

Thompson (2011, Abstract) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการหลากหลายในการให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก วิธีการที่ใช้มีอยู่ 7 ประการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเขียนทั่วไป การพูด การเขียนโครงการ การเป็นแบบ การให้เด็กเป็นศูนย์กลาง การใช้อุปมาอุปมัย และการสร้างความไว้วางใจ

Bridges (2011, Abstract) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและมีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครูผู้สอน

Butt (2011, Abstract) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิจัยพบว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจกล้าเสี่ยงในการสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับการเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องกล้าเสี่ยงในการสื่อสาร กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความไว้วางใจในองค์กร การทุ่มเทในการทำงาน เอาใจใส่และหมั่นตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

3.6 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3.6.1 ความหมายของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (As a person of learning) ดังนี้

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558, หน้า 155) ได้ให้ความหมายของด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักเรียนผู้เป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นและเห็นภาพชัดในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม ผลักดันให้ครูและบุคลากรใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการใช้กระบวนการชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงาน อีกทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ทำให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเอง

อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558, หน้า 165) ได้ให้ความหมายของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักเรียนผู้ สามารถที่จะสอนงานเป็นการช่วยให้ผู้ได้รับการสอนงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงใด ๆ ด้วยการสอนงานตามศักยภาพของผู้ได้รับการสอนงานให้มากที่สุด บนพื้นฐานของความไว้วางใจและการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ต้องมีนิเทศติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

นฤมล อินทพงษ์ (2560, หน้า 167) ได้ให้ความหมายของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริม ผลักดันให้ครูและบุคลากรเป็นนักเรียนที่มีภาวะผู้นำเป็นนวัตกรรม สามารถพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เห็นความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณลักษณะของคนไทยในศตวรรษที่ 21 คือ มีความเป็นผู้นำ เป็นนักเรียนและเป็นนวัตกร สามารถสร้างองค์ความรู้และนำองค์ความรู้นั้นมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจ แสวงหาความรู้ อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ ในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง

เหมาะสม สามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผลนำพาคำสรุปไปสู่เป้าหมายได้

3.6.2 ความสำคัญของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

สุมนทาทาญโก (2557, หน้า 56) กล่าวถึง ความสำคัญของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่า เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้บุคคลมีการแข่งขันสูง การบริหารยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อขจัดแรงผลักดันที่สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงโลกให้ประสบความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559, หน้า 171) กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่า การสร้างบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องจำเป็น ในขณะที่วิทยาการก้าวหน้าไปทุกวัน แม้เราหยุดอยู่กับที่เพียง 1 วันก็ล้าหลังแล้ว ดังนั้นหากไม่ส่งเสริมผลักดันให้เยาวชนไทยเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ใฝ่รู้แล้ว อนาคตเราก็ไม่อาจทัดเทียมกับอารยประเทศและยังจะต้องพึ่งพาประเทศมหาอำนาจตลอดไป

จิราภรณ์ พรหมทอง (2559, บทคัดย่อ) กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่า การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จะทำให้บุคคลได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้ที่ทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์ โดยมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดชีวิตอันประกอบด้วยการพัฒนาทักษะพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นทักษะ ด้านการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนการคิดและทักษะการปฏิบัติในทุกด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลการพัฒนาการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม การพัฒนาทักษะ ด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีตลอดจนการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของบุคคลในทุก ๆ ด้านบุคคลที่พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างสม่ำเสมอจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพและมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปริพนธ์ จำเริญพัฒน์ (2560, หน้า 25) กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาบุคคล

ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของการทำงานโดยใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญในการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้บุคคลมีการแข่งขันสูง การบริหารยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้แสดงความสามารถ การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะทำให้บุคคลได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้เป็นคนที่มีทัศนคติที่ทันโลกทันเหตุการณ์และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

3.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ดังนี้

พัชรีย์ ทองศรีเกตุ (2557, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีการส่งเสริมความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สำหรับครูสำหรับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการส่งเสริมความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สำหรับครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอ่านเป็นบ่อเกิดแห่งความรู้ คุณค่าและความสำคัญของการอ่านจะมีผลเป็นอย่างมากต่อชีวิต ดังนั้นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยส่วนใหญ่ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญในการอ่าน เพราะการอ่านเปรียบเหมือนกุญแจ สำหรับไขความรู้ที่มีอยู่มากมาย และถ้าได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ สังคมนั้นก็ย่อมจะเจริญพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจากผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีการส่งเสริมความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดที่ส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับครูในสถานศึกษา

ชูศักดิ์ เอื้องโชคชัย (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเยาวชน จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านนิสัยและพฤติกรรม ประกอบด้วย พฤติกรรมความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และพฤติกรรมการสะท้อนผลการเรียนรู้

2) คุณลักษณะด้านเจตคติ ประกอบด้วย การมองเห็นคุณค่าในตนเอง การมองเห็นคุณค่าของบุคคลรอบข้าง การมองเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และการมองเห็นคุณค่าของสิ่งแวดล้อม 3) คุณลักษณะด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบูรณาการความรู้ ทักษะการจัดการ ทักษะทางสังคม ทักษะทางอาชีพ และ ทักษะสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) คุณลักษณะด้านความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ด้านประสบการณ์ความรู้ด้านสังคม ความรู้ด้านวิชาการ ความรู้ด้านอาชีพ และความรู้ด้านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

สิรินาฏ จิระพรพาณิชย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พฤติกรรมความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เช่น การอ่านเป็นบ่อเกิดแห่งความรู้เพราะการอ่านเปรียบเหมือนกุญแจสำหรับไขความรู้ที่มีอยู่มากมาย เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และถ้าได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ สังคมนั้นก็ย่อมจะเจริญพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการส่งเสริมความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงให้เห็นผู้ร่วมงาน มีความรัก ศรัทธา จูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการมีความพึงพอใจพร้อมจะกระทำโดยผ่านพฤติกรรม 6 ประการ คือ

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ตั้งไว้ร่วมกัน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างดี สามารถสื่อสาร ให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน คิดสร้างสรรค์ผลงานเพื่อพัฒนาองค์กร ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือ

แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาที่มีการพิจารณาการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ และมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และตั้งใจให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้คิดวิเคราะห์หาคำตอบอย่างเป็นระบบ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงาน มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรามีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลผู้บริหารโรงเรียนจะมีพฤติกรรมเป็นที่เลี้ยง ให้คำแนะนำและส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง

5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างความปรารถนาเพื่อนำไปสู่การกำหนด จุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และวิสัยทัศน์ร่วมกัน เน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าเป็นการมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

6) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผลนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และมุมมองของนักวิชาการหรือนักการศึกษา ส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งผลสำเร็จของงานหรือผลของการทำงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

บุญโฮม ปะนาโก (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผู้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์กรได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple – Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

วิไลลักษณ์ โภคาพานิชย์ (2562, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 58) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานว่าประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน โดยบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ หรือปรารถนาผลงานและผลผลิตให้บังเกิดขึ้นและเป็นไปตามที่กำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ โดยใช้ผลการเปรียบเทียบว่ากิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ พร้อมทั้งหาวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้นเรื่อย ๆ หรือให้ได้ผลงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร (2562, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างคุ้มค่าในการดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดและองค์การสามารถดำเนินการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลลัพธ์เป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการปรับตัวการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงเป็นที่น่าพอใจ พัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารการศึกษา เพราะการศึกษาซึ่งถือว่ามีค่ามากที่สุดของการพัฒนา

ประเทศชาติ หากโรงเรียนใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

ภัทรวดี ตริโษษฐ์ (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนององภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้มีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดการวางแผนกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นขององค์การ รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะและตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มณีนุช การุญ (2560, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงาน การสรรหาคนให้เหมาะกับงาน การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการดูแลด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล แก่บุคลากรผู้ทำหน้าที่การปฏิบัติงานให้องค์กร รวมถึงการดูแลบุคลากรผู้พหุผลพลาจากการปฏิบัติงานให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุขเพราะคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

Owan, Valentine Joseph (2018, p. 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการองค์การเพื่อเกิดความมั่นใจว่า องค์การจะปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานบุคคลเพื่อส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ภายในองค์การให้ประสบความสำเร็จ สำหรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องมีแนวคิดและทักษะในการบริหาร

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวางแผน การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การบูรณาการ และการวางแผนอัตรากำลังสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้าสู่โรงเรียน การเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน การอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

3. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารการศึกษางานบุคคล เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 10) ดังกล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลผลิตต้นให้เกิดการดำเนินการในทุกขั้นตอน และการบริหารบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้

ภัทรวิดี ตริโษษฐ์ (2559, หน้า 17) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การเป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนาองค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

Chuck Williams (2010, p. 4) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นการจัดวางขั้นตอน วิธีการทำงานที่ต้องอาศัยคนอื่นในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ โดยผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายขององค์กร

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เป็นการสรรหา การมอบหมายงาน การพัฒนางานของบุคคลการสร้างขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นการประเมิณผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการทางวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายของโรงเรียน สังคมและประเทศชาติ

4. หลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลเพื่อที่จะให้สามารถนำไปใช้ในบริหารงานให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดมีความสอดคล้องกับบริบทขององค์การการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรอื่นขององค์การนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการใช้ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความรู้สึก นึกคิดมีปฏิสัมพันธ์ มีปฏิริยาตอบโต้ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีหลักเกณฑ์ในการบริหารที่แตกต่างไปจากทรัพยากรอื่น ๆ นักวิชาการหรือนักวิจัยหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารงานบุคคลเพื่อการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

พระมหาถาวร กลฺยาณเมธี (บุญสอน) (2556, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ควรที่จะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคคลบริหารงานโดยมีการยืดหยุ่น มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทั้งจัดสวัสดิการและสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงานสนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย คือ ยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงาน การแจ้งข่าวให้พนักงานทราบ การทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ควรจ่ายค่าจ้าง เพราะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและคนทุกคนมีความสามารถด้วยกัน
ทั้งสิ้น

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2547 เป็นผลให้มีระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูเปลี่ยนแปลงไปมาก สืบเนื่องจากมาตรา 81 รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กำหนดไว้ว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา แห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการจัดระบบ ข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 โดยเฉพาะในมาตรา 54 ได้กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงาน การศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัด องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึด หลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่ส่วนราชการที่บริหารงานบุคคล สู่ส่วน ราชการที่บริหารและจัดการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงเห็นควร กำหนดให้บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาสังกัดอยู่ในองค์กร กลางบริหารงานบุคคลเดียวกันและโดยที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและระบบการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีหลักการที่ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ยึดหลักกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษาเพื่อให้เอกทางดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมดและในมาตรา 55 ได้กำหนดให้มี กฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวคู่อื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสม กับฐานะทางสังคมและวิชาชีพจึงจำเป็นต้องร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ขึ้น ซึ่งได้ว่าเป็นหลักในการบริหารงานบุคคลรูปแบบ

หนึ่ง ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ มีความมั่นคงในอาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

ภักต์วัฒน์ พงษ์พรหม (2563, หน้า 39) กล่าวว่า คน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด องค์การจะดำเนินงาน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญผู้บริหารหรือผู้นำ องค์การจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมืองและหลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นผลทำให้งานในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นจึง สรุปได้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด หลักการบริหารงานบุคคล ถือว่ามีความสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนพึงระลึกและนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักแห่งความมั่นคง หลักการพัฒนา หลักแห่งความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้างหลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ และหลักการศึกษาวิจัย สำหรับนำไปใช้ปฏิบัติซึ่งหลักการต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ได้ในการทำงานจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จต่อการพัฒนาโรงเรียน

5. ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นงานภารกิจที่มีความสำคัญมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

การศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคล การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล โดยยึดตามแนวคิดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษานิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 73 – 74) ซึ่งมีภารกิจ 5 ด้าน 20 ขอบข่าย ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศึกษา

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.2 การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 3.3 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
 - 3.4 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 3.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.6 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ
 - 3.7 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.8 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน
 - 3.9 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
 - 4.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 4.2 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 4.3 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - 4.4 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

5. ด้านการออกจากราชการ
 - 5.1 การลาทุกประเภท
 - 5.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 5.3 การออกจากราชการ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งได้กำหนดขอบข่ายไว้

ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1.1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- จำนวนลูกจ้างชั่วคราว
- จำนวนพนักงานราชการ

1.1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบ

ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

1.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

1.2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการ
ครู จำแนกตามสาขา

1.2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์
ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง เป็นการคาดคะเนด้านอัตรา
กำลังคน ว่าหน่วยงานหรือองค์การต้องใช้คนในการทำงานตามประเภทและลักษณะของ
งานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การนั้น ๆ การคาดหมายอัตรากำลังคนดำเนินการ
โดยการประเมินกำลังคนในปัจจุบัน ตลอดจนการคาดการณ์กำลังคนในอนาคตได้มี
นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการวางแผนและกำหนดตำแหน่งไว้ดังนี้

กัลยาณี เลขลป (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการวางแผนและ
กำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนอัตรากำลังและตำแหน่งเพื่อบรรจุบุคคลเข้าทำงาน
ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

วรรณมา แซ่มพุทรา (2559, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการวางแผน
และกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้
บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

วาติตยา ราชภัฏดี (2561, หน้า 72) ได้ให้ความหมายของการวางแผน และกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการกำหนดตำแหน่ง โดยอาศัยแผนอัตรากำลัง การดำเนินการเกี่ยวกับการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู

จากนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผน และกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาไว้ล่วงหน้า โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังของโรงเรียน คำนึงถึงความต้องการกำลังคนของโรงเรียน เป็นการเตรียมการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับภาระงานในแต่ละหน่วยงานในอนาคต ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

1. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งไว้ ดังนี้

วรรณา แซ่มพุทรา (2559, หน้า 31) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

1. การประเมินสภาพความต้องการของสถานศึกษา
2. การวิเคราะห์งานของสถานศึกษา
3. การกำหนดความต้องการอัตราบุคลากร
4. การจัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
5. การวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน
6. การกำหนดความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากร
7. การตรวจสอบผลการปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

จากนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินสภาพความต้องการของโรงเรียนหรือกลุ่มฝ่ายงาน
2. วิเคราะห์ปริมาณงานของหน่วยงานแต่ละฝ่าย ว่ามีปริมาณงานมากน้อยเพียงใด จำเป็นต้องใช้จำนวนคนเท่าใด

3. จัดทำแผนอัตรากำลังของกลุ่มฝ่ายงานไว้ล่วงหน้า
4. กำหนดแผนปฏิบัติการในการบริหารงานบุคคล
5. การกำหนดความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่าย

งานให้ชัดเจน

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้กำหนดขอบข่าย ไว้ดังนี้

2.1 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.2 สถานศึกษาที่มีความพร้อมดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบหรือมอบหมาย

2.1.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครูอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

2.1.4 แจกภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจกภาระงานอัตราจ้างประจำหรืออัตราจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ

2.1.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

2.1.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2 การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

2.2.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์ เหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาด่วนสังกัด

2.2.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการดำเนินการต่อไป

2) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

3) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

3.2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่ควรรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาด่วนสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

3.3) ล้ายย้ายและลั้งบรจรูแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

2.2.3 การล้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.3.1 การล้ายผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น เสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอล้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาดั้งก้ดและเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสงค์จะขอล้ายไปปฏิบัติงาน

2.2.3.2 การล้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอล้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอล้ายไปปฏิบัติงาน

2) สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอล้ายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

3) ในกรณีที่เห็นชอบการรับล้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

4) ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับล้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาดั้งก้ดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอล้ายทราบ

5) ล้ายย้ายและลั้งบรจรูแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดการสรรหาและบรจรูแต่งตั้งเป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายให้รับผิดชอบ เป็นกระบวนการที่เริ่มจากการวางแผนกำลังคน การนำคนเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งการลองปฏิบัติงาน

เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษามากที่สุด มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสรรหาและบรจรูแต่งตั้ง ไว้ดังนี้

กัลยาณี เลขลบ (2559, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการสรรหาหมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรมาบรจรูเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง

อำนาจ พละศักดิ์ (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถและทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการขององค์กรให้เข้ามาสมัครงานมาก ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน

โนริย ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 22) กล่าวว่า การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง คือ การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามกรอบภารกิจงานนั้นจะต้องสรรหาโดยความยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้ายการขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ต้องดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความยุติธรรมและสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการบุคลากรหรือมีความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งจึงจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกิดประโยชน์กับสถานศึกษา

วาทีทยา ราชภัคดี (2561, หน้า 75) ได้ให้ความหมายของการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องการดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ธนาพนธ์ ตาซัน (2562, หน้า 83 - 84) ได้ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษา การบรรจุแต่งตั้งครูตามตำแหน่ง การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้ายและการโอนข้าราชการครูการบรรจุกลับเข้ารับราชการ การประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างโปร่งใส ยุติธรรม ยึดประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักและบุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วม

ความหมายของการบรรจุและการแต่งตั้ง

นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการบรรจุและการแต่งตั้งไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบรรจุ หมายถึง การรับบุคคลที่มีได้เป็นข้าราชการเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นการทำให้มีสถานภาพเป็นข้าราชการตามกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การแต่งตั้งผู้ที่เป็นข้าราชการแล้วให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นการทำให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ เช่น การแต่งตั้งผู้ได้รับการบรรจุในกรณีดังกล่าวข้างต้น การแต่งตั้งโยกย้าย การแต่งตั้งผู้ได้เลื่อนระดับตำแหน่ง การแต่งตั้งผู้ได้เลื่อนวิทยฐานะ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ การแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งการให้ข้าราชการประจำส่วนราชการประจำเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม (ยังรับเงินเดือนในอัตราเดิม) การให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิมไปรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 58) ได้ให้ความหมายของการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลที่มีได้เป็นข้าราชการ มีสถานภาพเป็นข้าราชการตามกฎหมาย และการแต่งตั้งผู้ที่เป็นข้าราชการแล้วให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นการทำให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลที่มีได้เป็นข้าราชการให้มีสถานภาพเป็นข้าราชการตามกฎหมาย และการแต่งตั้งผู้ที่เป็นข้าราชการแล้วให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือต่ำกว่าตำแหน่งเดิมหรือการโอนย้ายข้าราชการจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งซึ่งเป็นการทำให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ

Aja-Okorie U (2016, p. 15) กล่าวว่า การสรรหาเกี่ยวข้องกับผู้สมัครในตำแหน่งงานในองค์กร การวางแผนการสรรหาที่ดีก็ต้องมีการวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างดี การสรรหาที่ไม่รัดกุมจะนำไปสู่การเลือกผู้สมัครไม่มีคุณภาพปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสรรหา ได้แก่ คุณภาพและจำนวนบุคลากรและตำแหน่งทางการเงินในองค์กร

Owan, Valentine Joseph (2018, p. 3) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการในการค้นหาพนักงานที่ต้องการและกระตุ้นให้เขามาสมัครงานในตำแหน่งที่ว่าง การรับสมัครพนักงานนั้นจะต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยผู้มีความรู้ อีกทั้งความต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะ ตำแหน่งว่างและความคาดหวังของผู้สมัครจะต้องกำหนดอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้สมัครแต่ละคนทราบว่าเขามีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งที่ว่าง หรือไม่ตรง

CIPD (2019, p. 21) กล่าวว่า การสรรหาที่ดีเป็นความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรเพราะการสรรหาเป็นการค้นหาคนที่เหมาะสมกับบทบาทในเวลา

เหมาะสมเพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าแรงงานที่ได้ เป็นแรงงานที่มีทักษะและความสามารถตามที่ต้องการในอนาคต การจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เป็นเพียงการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจในระยะยาวและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนเพื่อกำหนดทักษะการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการอีกด้วย

จากข้อความข้างต้นที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวมา สรุปได้ว่าการสรรหาเป็นกระบวนการในการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มาสมัครในตำแหน่งที่เราต้องการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานจะได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการที่ได้กำหนดไว้

ขอขยายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอขยายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 13 – 18) ได้กำหนดขอขยายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ ดังนี้

1. การสรรหาบุคคลการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินการได้ 2 วิธี คือ การสอบแข่งขันและการคัดเลือก

1.1 กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

1.1.1 มาตรา 45 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้สำหรับตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

1.1.2 มาตรา 47 ให้ กคจ. จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาใด มีความพร้อมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามอบให้หน่วยงานการศึกษานั้นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์ตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขัน

ได้ในบัญชีหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน
ได้ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ
แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่
0206.6/ว 14 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2448

1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา

1.2.1 คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัคร

1.2.1.1 ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติ ทั่วไปไปตามมาตรา 30
และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง

1.2.1.2 ผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการหรือ
พนักงาน ส่วนท้องถิ่นต้องมีหนังสืออนุญาตจากผู้มีอำนาจส่งบรรจุและแต่งตั้งให้สมัคร
สอบแข่งขัน และยินยอมให้ย้ายหรือโอนโดยไม่มีเงื่อนไขเมื่อสอบแข่งขันได้

1.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

1.3.1 กำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการสอบแข่งขัน
และการคัดเลือก

1.3.2 กำหนดวันเวลาในการสอบแข่งขัน

1.3.3 กำกับติดตามการดำเนินการสอบแข่งขัน

1.4 อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

1.4.1 กำหนดกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกที่ใช้
ในการสอบแข่งขันตามความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษา

1.4.2 รวมกลุ่มกันในพื้นที่เขตตรวจราชการของ
กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการให้สถาบันอุดมศึกษาที่เห็นสมควร เป็นผู้ดำเนินการ
เกี่ยวกับการออกข้อสอบข้อเขียนแบบปรนัย ภาค ก และ ภาค ข ตามหลักสูตรท้าย
หลักเกณฑ์ และวิธีการ

1.4.3 กำหนดองค์ประกอบและคะแนนการประเมินความ
เหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพในภาค ค

1.4.4 ประกาศการสอบแข่งขันก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

1.4.5 รับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวันไม่เว้นวันหยุดราชการ ด้วยการยื่นสมัครด้วยตนเองหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามแบบหรือวิธีการที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน กำหนดพร้อมด้วยค่าธรรมเนียมการสมัครสอบจำนวน 200 บาท ให้มีสิทธิ์สมัครได้เพียงเขตเดียว หากปรากฏว่าผู้สมัครสอบแข่งขันสมัครเกินกว่าหนึ่งแห่ง จะตัดสิทธิ์การสอบแข่งขันทั้งหมด

1.4.6 ตรวจสอบเอกสาร คุณสมบัติและคุณวุฒิของผู้สมัครสอบแข่งขันให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

1.4.7 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบแข่งขัน วัน เวลา และสถานที่สอบ

1.4.8 ดำเนินการจัดสอบแข่งขัน

1.4.9 ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงลำดับผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมากไปหาน้อย แยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก

1.4.10 เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

1.4.10.1 การเรียกตัวครั้งแรก ให้ใช้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นการเรียกตัวตามลำดับที่ที่ประกาศผลการสอบแข่งขันไว้

1.4.10.2 การเรียกตัวในครั้งต่อ ๆ ไป ให้ทำหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้โดยตรงเป็นรายบุคคล ก่อนวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าสิบวันนับตั้งแต่วันที่ประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทางตามที่อยู่ปรากฏในเอกสารการสมัคร

1.4.11 พิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการสอบแข่งขัน หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดความไม่เป็นธรรม

ทั้งนี้ การดำเนินการในบางขั้นตอน อาจมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งกรรมการ และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขัน ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

2. การคัดเลือก

2.1 กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 มาตรา 50 ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษที่

อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ หรือการสอบแข่งขันอาจทำให้ไม่ได้บุคคลต้องตามประสงค์ของทางราชการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีอื่นได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยกรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ 0206.6/ว 16 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2557

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

2.2.1 ผู้ดำเนินการคัดเลือก: อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งแล้วแต่กรณี

2.2.2 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ มี 7 กรณี ได้แก่

2.2.2.1 มีมติคณะรัฐมนตรี หรือ ทางราชการมีเงื่อนไขให้รับโอนโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนอื่นใด มาเป็นโรงเรียนรัฐบาล หรือเงื่อนไขผูกพันอื่น ๆ ที่ทางราชการให้ไว้เป็นการเฉพาะให้บรรจุและแต่งตั้ง

2.2.2.2 มีสัญญาผูกพันตามโครงการพิเศษ หรือโครงการนักเรียนทุนรัฐบาล

2.2.2.3 ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วไม่มีผู้สมัคร

2.2.2.4 ดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสองครั้งแล้วได้จำนวนคนไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามที่ประกาศ

2.2.2.5 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ไปดำรงตำแหน่งในพื้นที่ที่เป็นเกาะหรือบนภูเขาสูงที่ไม่สามารถเดินทางด้วยพาหนะใด ๆ ได้สะดวกตลอดปี หรือพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศตามประกาศของกระทรวงการคลัง หรือกระทรวงมหาดไทยหรือกระทรวงอื่นหรือพื้นที่พิเศษ (พื้นที่ซึ่งมีสภาพหรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนดให้เป็นพื้นที่พิเศษ)

2.2.2.6 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานราชการลูกจ้างประจำ

ครูสอนศาสนาอิสลามหรือวิทยากร อิสลามศึกษาตามประกาศแนวการดำเนินงาน และการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาในสถานศึกษาตามที่ส่วนราชการกำหนด พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณหรือ* เงินรายได้ของสถานศึกษา ซึ่งทุกตำแหน่งต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอน ตามคำสั่งหรือสัญญาจ้างอย่างใด อย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย โดยมีภาระงานการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ การนับระยะเวลาปฏิบัติการสอน ให้นับได้ตั้งแต่วันที่ได้รับวุฒิปริญญาตรี โดยผู้มีอำนาจอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาแล้ว เงินรายได้ของสถานศึกษาหมายความว่าเงินบริจาค ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าตอบแทนจากการให้บริการการลงทุน การใช้ทรัพย์สินของสถานศึกษา โดยมีการนำเข้าระบบบัญชีของสถานศึกษาและนำไปใช้จ่ายตามกฎหมายหรือระเบียบที่ทางราชการกำหนด หรือ เงินรายได้อื่นตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

2.2.2.7 ความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษอื่น ตามที่ผู้ดำเนินการ

คัดเลือกกำหนด โดยได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ.

2.2.3 การกำหนดสัดส่วนจำนวนตำแหน่งว่าง: ส่วนราชการ

เป็นผู้พิจารณา กำหนด โดยให้กำหนดปีละหนึ่งครั้ง

2.2.4 การกำหนดวัน เวลาที่จะดำเนินการคัดเลือก กรณีที่มีความ

จำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ 2.2.2.1 – 2.2.2.5 และข้อ 2.2.2.7 ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งเป็นผู้กำหนด กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ 2.2.2.6 ให้ส่วนราชการเป็นผู้กำหนด

2.2.5 คุณสมบัติผู้มีสิทธิ์สมัคร

2.2.5.1 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ 2.2.2.1 –

2.2.2.5 และ ข้อ 2.2.2.7 ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปไปตามมาตรา 30 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่ง

2.2.5.2 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ 2.2.2.6

ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ 3 ข้อ

1) ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปไปตามมาตรา 30 และต้องมี

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง

2) เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ตามระบบคุณธรรมที่ยึดความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและประโยชน์ของทางราชการตามที่มีกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะหรือตามที่ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับแก่บุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ครูสอน ศาสนาอิสลาม วิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการ ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2557 เป็นต้นไป

3) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพนักงานราชการลูกจ้างประจำ

ครูสอนศาสนาอิสลาม วิทยากรอิสลามศึกษา พนักงานจ้างเหมาบริการครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณหรือเงินรายได้ของสถานศึกษาและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดที่สมัครเข้ารับการคัดเลือก ตามคำสั่งหรือสัญญาจ้างอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่น้อยกว่าสามปี นับถึงวันรับสมัครคัดเลือกวันสุดท้าย โดยมีภาระงานการสอนตามที่ส่วนราชการกำหนด

2.2.6 วิธีการคัดเลือก

2.2.6.1 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ 2.2.2.1 และข้อ 2.2.2.2 เป็นการคัดเลือก “โดยไม่มีหลักสูตร” แต่ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากประวัติส่วนตัวการศึกษา บุคลิกภาพ ท่วงท่าวาจาปฏิภาณ เจตคติ และคุณธรรม

2.2.6.2 กรณีที่มีความจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษข้อ 2.2.2.3 – ข้อ 2.2.2.6 เป็นการคัดเลือก “โดยมีหลักสูตร ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด” โดยให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง ประเมิน 3 ภาค ภาค ก ความรอบรู้ และ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา “ให้คัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย” (100 คะแนน) ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง “ให้คัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย” (100 คะแนน) ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ “ให้คัดเลือกด้วยวิธีการสัมภาษณ์ สังเกต ตรวจจสอบเอกสารหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม” (100 คะแนน)

2.2.7 เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการคัดเลือก ต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

2.2.8 การคัดเลือกตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด

จากนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดระเบียบ วิธีการและขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการเพื่อส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีขอบข่ายดังนี้

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.1.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

3.1.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

3.1.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

3.2 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.2.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

3.3 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจง
ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.3.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงาน
เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

3.4 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.4.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครู และบุคลากร
ทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา
มาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

3.4.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดี
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

3.5 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.5.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และ
บุคลากรทางการศึกษา

3.5.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของ
วิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.6 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบดำเนินการขอรับ
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ให้ดำเนินการต่อไป

3.7 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.7.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3.7.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษา

3.7.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

3.7.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมการศึกษา
ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.8 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

3.8.1 การเลื่อนเงินเดือนปกติ

3.8.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการ
พิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
ทราบโดยทั่วกัน

3.8.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับ
สถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

3.8.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการ
ประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

3.8.1.4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนเงินเดือน

3.8.1.5 สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

3.8.2 การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตาย
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.8.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่เป็นข้อ
ยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.8.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม
อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
ตามความเหมาะสม

3.9 การจั้ดระบบและการจั้ดทำหะเบี่ยนประวัติ

3.9.1 จั้ดทำข้อมูลหะเบี่ยนประวัติขั้ราชการครุและบุคลากรทาง การคึศึกษาและลูกจั้จ

3.9.2 ดั้เนินการในส่วนที่เก็ยขงกับการเก็ยณอายุราชการเอง ขั้ราชการครุ และบุคลากรทาง การคึศึกษาและลูกจั้จในสถานคึศึกษา

3.9.3 รั้บเรื่งการแก็ไขวัน เด็อน ปีเกิต แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจ พิจารณาการเสริมสร้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นลิ่งสำคัญ สำหรับบุคลากร เป็นอย่งมากสถานคึศึกษาจั้เป็นต้องมีการเสริมสร้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน บุคลากรจั้จะเป็นจั้จยหลักในการบริหารงานของ สถานคึศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ควมหมายของการเสริมสร้งประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ ไว้ดังนี้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 62) กล่าวว่ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดั้เนินการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่องค้การกำหนดไว้และสงผลให้ผู้เก็ยขงมีความพึงพอใจ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 66 – 67) ได้ให้ควมหมายของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ของผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาเรื่งต่าง ๆ และสามารถนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยอยู่ บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกันมีเกณฑ้การประเมินที่มี ประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั้วกัน

วรุจ วรดล (2563, หน้า 61) กล่าวว่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดั้ชนีผลการปฏิบัติงานของขั้ราชการครุ และบุคลากรทาง การคึศึกษาในสถานคึศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ขั้ราชการครุและบุคลากรทาง การคึศึกษาของเขตพื้นที่การคึศึกษา

จากนักวิชาการและนักการคึศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุ้บได้ว่าการประเมินผล การปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนกรตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในแง่ของผลการปฏิบัติงานอย่งเป็นระบบทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพภายใน ระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่งแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยผู้บริหาร สถานคึศึกษาหรือบุคคลที่ผู้บริหารสถานคึศึกษามอบหมายบนพื้นฐานมาตรฐานแบบเดียวกัน

โดยมุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ พร้อมนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหรือระบบการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

4.5.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ทัศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 37) ได้ให้ความหมาย โรงเรียนที่ประเมินผลการปฏิบัติงานว่าคือโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2562, คำนำ) กล่าวว่า โรงเรียนดีคือโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีอุปนิสัยที่ดีงาม ประสบความสำเร็จทางวิชาการและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป

วรุจ วรตล (2563, หน้า 80) กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคล

จากนักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าขอบข่ายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและแนวทางการประเมินผลปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
2. เลือกรวิธิการประเมินผลปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียน
3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินผลปฏิบัติงาน ดำเนินการเก็บข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. การนำผลที่ประเมิน ได้มาชี้แจงและพิจารณากับบุคลากรในโรงเรียน

5. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติผลงาน สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

4. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

4.1 ความหมายของการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการตามกฎหมายที่จะต้องกระทำ เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

กัลยาณี เลขลบ (2559, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบ แบบแผน และปฏิบัติหน้าที่เต็มความรู้ความสามารถ

วาทีตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 102) ได้ให้ความหมายของการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยทั้งกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และกรณีความผิดวินัยร้ายแรง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากนักวิชาการและนักศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัยของข้าราชการเป็นการควบคุมให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติอยู่ในแบบแผนการปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัยการอบรม พัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ วินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินเฝ้าระวัง กำกับ การติดตาม การป้องกันการกระทำผิดทางวินัย ถ้าหากมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย มีการดำเนินการสอบสวนด้วยความยุติธรรมโปร่งใส มีการให้บุคลากรร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม

4.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, หน้า 85) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เป็นกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการในการลงโทษข้าราชการ ซึ่งเป็นกระบวนการตามกฎหมายที่จะต้องกระทำเมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ได้แก่

1. การตั้งเรื่องกล่าวหา
2. การสืบสวนหรือการสอบสวน
3. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ
4. การลงโทษหรืองดโทษ
5. การดำเนินการในระหว่างดำเนินการทางวินัย เช่น ให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน
6. การอุทธรณ์และร้องทุกข์จุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัย ก็เพื่อให้การลงโทษข้าราชการเป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมตามกระบวนการทางนิติธรรม โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนการดำเนินการและการใช้ดุลพินิจกำหนดโทษทางวินัยจึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครองขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

6.1 การตั้งเรื่องกล่าวหา “การตั้งเรื่องกล่าวหา” เป็นการตั้งเรื่องดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย มาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าผู้ตั้งเรื่องกล่าวหา คือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา กรณีที่เป็นการกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 เป็นผู้มีอำนาจ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน สำหรับกรณีที่เป็นการกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้ทุกคนในฐานะผู้บังคับบัญชา

เว้นแต่กรณีที่เป็นกรช่วยเหลือปฏิบัติราชการมีเพียงอำนาจการบังคับบัญชา แต่ไม่มีอำนาจ
 ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งลงโทษกรณีเช่นนี้จะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด
 เป็นผู้ดำเนินการ “เรื่องที่กำลังหา” หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมแห่งการกระทำ
 ที่กล่าวอ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยการตั้งเรื่องกล่าวหาเป็นขั้นตอนที่จำเป็น
 ไม่ว่าจะเป็กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงก็ตาม กฎหมายกำหนดให้ต้อง
 แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าคุณกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยในเรื่องใด เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหา
 รู้ตัวและมีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ “เรื่องที่กำลังหา” นั้น ไม่ใช่กรณี
 ความผิดหรือฐานความผิดแต่เป็นเรื่องราวหรือการกระทำที่กล่าวอ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหา
 กระทำความผิด ดังนั้น ในการตั้งเรื่องกล่าวหาในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จึงควร
 ระบุแต่เพียงเรื่องราวหรือการกระทำที่กล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดเท่านั้น ไม่ควร
 ระบุกรณีความผิดหรือฐานความผิด การระบุกรณี ความผิดหรือฐานความผิดนั้น ควร
 บัลด้อยให้เป็นเรื่องของคณะกรรมการสอบสวนและผู้มีอำนาจพิจารณาโทษที่จะพิจารณา
 ปรับบทความผิดภายหลังจากได้สอบสวนพิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว ถ้าผู้สั่งแต่งตั้ง
 คณะกรรมการสอบสวนไปกำหนดกรณีความผิดหรือฐานความผิดไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง
 คณะกรรมการสอบสวนเสียแต่แรกอาจกลายเป็นการจำกัดขอบเขตของการสอบสวนให้อยู่
 เฉพาะในกรณีความผิดหรือฐานความผิดที่กำหนดไว้ถ้าพบการกระทำผิดที่เกินกว่านั้นจะ
 เกิดปัญหาว่าเป็นการสอบสวนเรื่องอื่นหรือพิจารณาโทษในเรื่องอื่น ฉะนั้น คำสั่งแต่งตั้ง
 คณะกรรมการสอบสวนจึงควรระบุแต่เพียงเรื่องราวหรือการกระทำที่กล่าวอ้างว่าผู้ถูก
 กล่าวหากระทำความผิด โดยไม่ระบุกรณีความผิดหรือฐานความผิด เมื่อสอบสวนแล้ว
 คณะกรรมการสอบสวนและผู้มีอำนาจพิจารณาโทษจึงจะพิจารณาจากผลการสอบสวน
 ว่าเรื่องที่กำลังหาที่นั้น ฟังข้อเท็จจริงได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดในเรื่องนั้นอย่างไร
 แล้วปรับไปตามความผิดกรณีนั้น ตามมาตรฐานนั้นแนวทางในการตั้งเรื่องกล่าวหาอาจ
 กระทำได้ ดังนี้

6.1.1 ควรตั้งให้กว้างไว้ เพียงเพื่อให้รู้ว่าผู้ถูกกล่าวหาทำอะไร
 ที่เป็นความผิด

6.1.2 ไม่ควรเอากรณีความผิดหรือฐานความผิด หรือมาตรา
 ความผิดไปเป็นเรื่องกล่าวหา เพราะจะทำให้เรื่องที่กำลังหาถูกจำกัดไว้ในวงแคบ

6.2 การสอบสวนการสอบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐาน
 และการดำเนินการทั้งหลายอื่นเพื่อจะทราบข้อเท็จจริงและพฤติกรรมต่าง ๆ หรือพิสูจน์

เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังกล่าวหา เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม และเพื่อที่จะพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยจริงหรือไม่ ถ้ากระทำความผิดจริงก็จะได้ลงโทษผู้กระทำความผิดวินัย นั้นการสอบสวนทางวินัย เป็นการดำเนินการเพื่อจัดให้มีคำสั่งทางปกครองที่มีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิและหน้าที่ของบุคคล จึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมาย กำหนดการสอบสวนทั้ง 2 ประเภท มีลักษณะดังนี้

6.2.1 การสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติ ตามมาตรา 98 และกฎ ก.ค.ศ.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยแต่งตั้งจากราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือน จำนวนอย่างน้อย 3 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการสอบสวน อย่างน้อยอีก 2 คน ให้กรรมการ สอบสวนคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ในกรณีจำเป็นจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ สำหรับ วิธีการสอบสวนให้นำขั้นตอนการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงมาใช้โดยอนุโลม กำหนด ระยะเวลาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน อาจขอขยายระยะเวลาดำเนินการ ได้ตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 30 วัน

6.2.2 การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนเช่นเดียวกัน สำหรับการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ประธานกรรมการต้องดำรง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา สำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ประธานต้องมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา โดยกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรง ตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการศึกษาอบรมตาม หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย อย่างน้อย 1 คน และแม้ภายหลังประธานจะดำรงตำแหน่งหรือมีวิทยฐานะต่ำกว่า หรือเทียบได้ ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ และต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวน พิจารณา พ.ศ. 2550 โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 180 วัน และอาจขอขยาย ระยะเวลาดำเนินการได้ตามความจำเป็น ครั้งละไม่เกิน 60 วัน และถ้าไม่แล้วเสร็จภายใน 240 วัน ต้องรายงาน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา/อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งเพื่อติดตาม เร่งรัดการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วข้อยกเว้นมาตรา 98 วรรคท้าย บัญญัติว่า

“ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้” กรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2549 กำหนดไว้ดังนี้

ก. การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงที่เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ได้แก่

1. กระทำความผิดอาญาจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นกระทำผิดและผู้บังคับบัญชา เห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษานั้นได้ความประจักษ์ชัดแล้ว
2. กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อบังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

ข. การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ได้แก่

1. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้ลงโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
2. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชา ได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความตั้งใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
3. กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อบังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

6.3 การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ เป็นการพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยหรือไม่ หากกระทำผิดเป็นความผิดกรณีใดตามมาตราใด และควรลงโทษสถานใด การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และจะกระทำได้อีกเมื่อได้ทราบข้อเท็จจริงของเรื่องที่ถูกกล่าวหา โดย

กระจางชัดเพียงพอที่จะพิจารณาวินิจฉัยความผิดและกำหนดโทษได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นข้อเท็จจริงที่ได้มาจากการสอบสวน เว้นแต่กรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่กำหนด ในกฎ ก.ค.ศ. ข้อเท็จจริงอาจได้จากการสืบสวน หรือจากการรวบรวมเอกสารข้อมูล แล้วแต่กรณีความผิดวินัยมี 2 ประเภท คือ

1. ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

2. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอาจแยกพิจารณาได้ ดังนี้

2.1 ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้มีอำนาจพิจารณาความผิด

และกำหนดโทษ คือ ผู้บังคับบัญชาตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจพิจารณา

ความผิดและกำหนดโทษมีดังนี้

2.2.1 ก.ค.ศ.: สำหรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่ง

ศาสตราจารย์ ตำแหน่ง ซึ่งมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษและผู้ซึ่งกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ร่วมกับผู้ดำรงตำแหน่ง ดังกล่าว รวมทั้งกรณีที่เป็นการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาที่มี

ตำแหน่ง เหนือหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

2.2.2 กศจ. เขตพื้นที่การศึกษา: สำหรับตำแหน่ง

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่มีวิทยฐานะ

ตั้งแต่เชี่ยวชาญลงมาและตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะ

2.2.3 กศจ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง: สำหรับข้าราชการครู และ

บุคลากรทางการศึกษาที่ไม่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่มีวิทยฐานะตั้งแต่เชี่ยวชาญลงมา

และตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะ

6.4 การพิจารณากำหนดโทษการกำหนดโทษ เป็นการกำหนด

ระดับโทษผู้กระทำผิดวินัยให้เป็นไปตามการปรับบทความผิดว่าเป็นความผิดตามมาตราใด

ของบทบัญญัติทางวินัยตามหมวด 8 ซึ่งมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2564 ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้

5 สถาน คือ

1. ภาคทัณฑ์

2. ตัดเงินเดือน

3. ลดเงินเดือน

4. ปลดออก

5. ไล่ออก

ในการพิจารณากำหนดโทษมีหลักที่ควรคำนึงถึง ดังนี้

1. หลักนิติธรรม คือ การคำนึงถึงระดับโทษตามที่กฎหมาย

กำหนด

1.1 ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง: โทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน อาจลดหย่อนโทษได้แต่ต้องไม่ต่ำกว่าปลดออก (มาตรา 99)

1.2 ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง: โทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

1.3 กรณีความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ในการลดหย่อนโทษ ผู้บังคับบัญชาต้องวางโทษก่อนว่าควรลงโทษสถานใด แต่มีเหตุอันควรลดหย่อนโทษอย่างไรจึงให้ลงโทษสถานใด หรือให้ลดหย่อนเป็นสถานใดเหตุลดหย่อนโทษ

1. กระทบความผิดครั้งแรก
2. สำนึกผิด
3. ไม่เกิดความเสียหาย
4. บรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้น
5. รู้เท่าไม่ถึงการณ์
6. บันดาลโทษะ
7. คุณความดี

ฯลฯ

ทั้งนี้ กรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการซึ่งมติคณะรัฐมนตรีเห็นว่า ควรไล่ออกจากราชการเท่านั้น โดยเห็นว่าการนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษการงดโทษนำมาใช้เมื่อ

1. กระทบผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ
2. กระทบผิดวินัยไม่ร้ายแรงและออกจากราชการไปแล้ว
3. ผู้กระทำความผิดตาย

2. หลักมโนธรรม คือ การพิจารณากำหนดโทษให้เหมาะสมตามควรแก่กรณี เช่น ความผิดร้ายแรงก็ต้องกำหนดโทษร้ายแรง ความผิดไม่ร้ายแรงก็ต้องกำหนดโทษไม่ร้ายแรงให้เหมาะสมกับกรณีความผิด

3. หลักความเป็นธรรม คือ ต้องพิจารณากำหนดโทษ โดยเสมอหน้ากัน ใครทำผิดก็ต้องถูกลงโทษไม่มีการยกเว้น ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง กระทำผิดอย่างเดียวกันควรต้องลงโทษเท่ากัน อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นความผิดอย่างเดียวกันแต่พฤติการณ์แห่งการกระทำอาจไม่เหมือนกัน โทษจึงอาจแตกต่างกันได้ เช่น

3.1 ลักษณะของการกระทำผิด

3.2 ผลแห่งการกระทำผิด

3.3 คุณความดี

3.4 การรู้หรือไม่รู้ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด

3.5 การให้โอกาสแก้ไขปรับปรุงตนเอง

3.6 เหตุเบี่ยงหลังการกระทำผิด

3.7 สภาพของผู้กระทำผิด

4. นโยบายของทางราชการ ผู้บังคับบัญชาควรจะได้รับทราบนโยบายของทางราชการ ในการปราบปรามกวดขันการกระทำผิดต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นหลักในการใช้ดุลพินิจกำหนดระดับโทษให้ได้มาตรฐานตามนโยบายของทางราชการ เช่น

4.1 ยาเสพติด

4.2 การทุจริตประพฤติมิชอบ

4.3 การละเมิดสิทธิเด็ก

4.4 การทุจริตการสอบการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัยนั้น นอกจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ดำเนินการทางวินัยจะต้องใช้ดุลพินิจภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้แล้ว การใช้ดุลพินิจจะต้องมีเหตุผลที่รับฟังได้และอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่ถูกต้องด้วยในทางปฏิบัติองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐจึงมีการกำหนดแนวทางการใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษภายในองค์กรหรือหน่วยงานของตน เพื่อให้ผู้ดำเนินการทางวินัยใช้ดุลพินิจไปในทิศทางหรือมาตรฐานเดียวกัน

5. การลงโทษทางวินัย เป็นมาตรการหนึ่งในการรักษาวินัย นอกเหนือจากการส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการป้องปราม

มิให้มีการกระทำผิดวินัยและเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การลงโทษทางวินัยมีผลดีในแง่เป็นการปรามไว้ไม่ให้ผู้อื่นกล้ากระทำผิดเพราะกลัวถูกลงโทษ แม้ว่าการลงโทษจะเป็นมาตรการที่พึงใช้เป็นลำดับสุดท้ายในการรักษาวินัย แต่ก็เป็มาตรการที่สำคัญและจำเป็นทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยมิได้มีวัตถุประสงค์ ที่จะให้เป็นการตอบโต้หรือแก้แค้นผู้กระทำผิดวินัย

จะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 97 บัญญัติไว้ว่า “การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษ ให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาลโดยอคติ หรือโดยโทสจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด และมีเหตุผลอย่างใดในการกำหนดสถานโทษเช่นนั้น” การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่แท้จริงหลักเกณฑ์และวิธีการลงโทษ

1. ห้ามลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด
2. ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด
3. การลงโทษต้องไม่เป็นไปโดยพยาบาล อคติ โทสจริต
4. โดยปกติห้ามลงโทษโดยให้มีผลย้อนหลัง ยกเว้นกรณี

ที่ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 กำหนดให้ย้อนหลังได้ เช่น

4.1 กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกัน

เป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย

4.2 การลงโทษปลดออกหรือไล่ออกสำหรับผู้ที่ถูก

จากราชการไปแล้ว

5. คำสั่งลงโทษต้องทำเป็นหนังสือตามแบบที่ ก.ค.ศ.

กำหนด

6. ในคำสั่งให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในเรื่อง

ใดตามมาตราใด มีข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจอย่างไร

7. ต้องแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกลงโทษทราบภายใน 7 วัน

นับแต่วันที่ออกคำสั่งลงโทษ

6. การอุทธรณ์ตามคำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 ตามข้อ 5 ได้กำหนดให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 23 (4) ได้กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษามีอำนาจ และหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังนั้น จึงทำให้การพิจารณาอุทธรณ์เป็นอำนาจหน้าที่ของ กศจ. เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของ กศจ. เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์เป็นไปโดยถูกต้อง จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติ หน้าที่เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์การอุทธรณ์ หมายถึง การ ที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัย ร้องขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ได้ยกเรื่องขึ้น พิจารณาใหม่ให้เป็นที่พอใจในทางที่เป็นคุณแก่ผู้ถูกลงโทษการร้องทุกข์ หมายถึง การร้องขอให้ แก้ไขปัญหาที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำ ของผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ไม่ใช่ การโต้แย้งคำสั่งลงโทษทาง วินัยหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

6.1 หลักการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษการ พิจารณาอุทธรณ์ต้องเน้นการให้เป็นที่พอใจตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการ พิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 โดยเมื่อได้รับหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษที่ยื่นต่อ กศจ. แล้วในการพิจารณามีแนวดำเนินการ ดังนี้

6.1.1 การพิจารณาตรวจสอบหนังสืออุทธรณ์

6.1.1.1 หนังสืออุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ การ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต้องทำเป็นหนังสือ ต้องมีสาระและมีลายมือชื่อผู้อุทธรณ์

1) การอุทธรณ์ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับ แต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

2) การอุทธรณ์จะทำการเป็นสิ่งที่ผิดที่ไม่ใช่ หนังสือไม่ได้

6.1.1.2 สาระในหนังสืออุทธรณ์

1) ต้องมีข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ ในหนังสืออุทธรณ์จะต้องมีข้อความแสดงข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายหรือเหตุผลในการ

อุทธรณ์ให้เห็นว่าผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ โดยไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นกรรมอย่างไรหรือมีข้อ
คัดค้าน ข้อโต้แย้งอย่างไร

2) ต้องปรากฏลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์
จะต้องลงลายมือชื่อในหนังสืออุทธรณ์ด้วยตนเอง ผู้อื่นจะลงลายมือชื่อแทนผู้อุทธรณ์ไม่ได้

3) ต้องปรากฏที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ ในหนังสือ
อุทธรณ์จะต้องมีที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ที่สามารถติดต่อได้

4) การขอแถลงการณ์ด้วยวาจา ผู้อุทธรณ์
สามารถที่จะแสดงความประสงค์ ขอแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของ กศจ. ไว้ใน
หนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ โดยต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอ
แถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อ ก.ศ.จ. โดยตรงภายในสามสิบวันที่ได้ยื่นหรือส่งหนังสือ
อุทธรณ์

6.1.1.3 การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ต้องทำเป็น
หนังสือถึงประธาน กศจ. หรือศึกษาธิการจังหวัด เนื่องจากศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่เป็น
กรรมการ และเลขานุการสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต้องยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อประธาน กศจ. หรือ
ศึกษาธิการจังหวัดที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งอยู่หรือส่งผ่าน
ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา แล้วแต่กรณีและให้ผู้บังคับบัญชาส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยัง
ศึกษาธิการจังหวัดสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อประธาน กศจ. หรือศึกษาธิการ
จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของหน่วยงานการศึกษาที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่หรือส่งผ่านผู้บังคับบัญชา
ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
แล้วแต่กรณี และให้ผู้บังคับบัญชาส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของ
หน่วยงานการศึกษาที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ทั้งนี้ กรณียื่นอุทธรณ์ส่งผ่านผู้บังคับบัญชา
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังศึกษาธิการจังหวัดภายในสามวันทำการนับแต่
วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

6.1.1.4 การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษเพิ่มเติม เมื่อได้
ยื่นหนังสืออุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ กศจ. ไว้โดยชอบแล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นเอกสารหลักฐาน

เพิ่มเติมได้ตลอดเวลา ก่อนที่ กศจ. เริ่มพิจารณาอุทธรณ์ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อ กศจ. และให้ กศจ. รับไว้พิจารณา

6.1.1.5 การตรวจสอบกำหนดเวลาและการนับ

เวลาในการยื่นอุทธรณ์ การตรวจสอบกำหนดเวลาในการยื่นอุทธรณ์ต้องตรวจสอบจาก หลักฐานการได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษว่าผู้อุทธรณ์ได้รับแจ้งลงโทษเมื่อใด และมีการแจ้งสิทธิ ในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ กศจ. ให้ผู้อุทธรณ์ทราบหรือไม่

1) กรณีมีการแจ้งสิทธิให้ดำเนินการอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษต่อ กศจ. ให้ดำเนินการตรวจสอบว่า ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นหนังสืออุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษหรือไม่

2) กรณีไม่มีการแจ้งสิทธิให้ดำเนินการ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ กศจ. กรณีผู้สั่งลงโทษทางวินัยไม่แจ้งสิทธิและระยะเวลาในการ อุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบจะทำให้ระยะเวลาใช้สิทธิของการยื่นอุทธรณ์ขยายออกไปอีก ถ้ามีการแจ้งสิทธิให้ผู้อุทธรณ์ใหม่ก็ยอมทำให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งสิทธิครั้งใหม่แต่ถ้าไม่มีการแจ้งสิทธิให้ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ใหม่สิทธิการอุทธรณ์ขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

6.1.1.6 การนับระยะเวลาในการอุทธรณ์การนับ

เวลาเริ่มต้น ให้เริ่มนับวันถัดจากวันที่ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษเป็นวันที่ ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ แต่เมื่อ ได้มีการแจ้งคำสั่ง ลงโทษให้ผู้อุทธรณ์ทราบพร้อมกับมอบสำเนาคำสั่งลงโทษให้ผู้อุทธรณ์ รวมทั้งทำบันทึก ลง วันเดือนปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้ง พยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้วให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันที่ ผู้อุทธรณ์ได้รับแจ้งคำสั่งในกรณีที่ ไม่อาจแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษได้โดยตรง แต่ได้มีการแจ้งเป็น หนังสือโดยส่งสำเนาคำสั่งลงโทษทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้อุทธรณ์ ณ ที่อยู่ ของผู้อุทธรณ์ โดยส่งสำเนาคำสั่งลงโทษไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้อุทธรณ์เก็บไว้หนึ่งฉบับและ ให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อ และวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้ เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับเมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนว่าผู้อุทธรณ์ได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนา คำสั่งลงโทษฉบับที่ให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งลงโทษกลับคืน มาให้ถือว่าผู้อุทธรณ์ได้รับแจ้งคำสั่งแล้วการนับเวลาสิ้นสุด ถ้าวันสุดท้ายแห่งการ

นับเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งการนับเวลานั้น

6.2 การพิจารณาร้องทุกข์ของ กตจ. การพิจารณาร้องทุกข์ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ที่ยื่นต่อ กตจ. แล้ว ในการพิจารณามีแนวดำเนินการดังนี้

6.2.1 การพิจารณาตรวจสอบหนังสือร้องทุกข์

6.2.1.1 หนังสือร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือ การร้องทุกข์ต้องเป็นหนังสือและต้องมีสาระและมีลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์จะร้องทุกข์ด้วยวาจาหรือจะร้องทุกข์ด้วยวิธีอื่นโดยไม่ทำเป็นหนังสือไม่ได้

6.2.1.2 สาระในหนังสือร้องทุกข์

1) ต้องเป็นการร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่น หรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

2) ต้องมีลายมือชื่อ ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้)

และตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์

3) ต้องมีสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลให้เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย อย่างไร มีข้อโต้แย้งคัดค้านอย่างไร และประสงค์ให้ กตจ. มีมติอย่างไรเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า หนังสือร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์มีสาระสำคัญถูกต้องครบถ้วน และอยู่ภายในกำหนดระยะเวลาร้องทุกข์ก็ให้รับเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวไว้พิจารณาวินิจฉัยหากหนังสือร้องทุกข์มีสาระไม่ครบถ้วนและยังอยู่ในกำหนดระยะเวลาร้องทุกข์ให้เจ้าหน้าที่ แนะนำให้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 มาตรา 27

4) การขอแถลงการณ์ด้วยวาจา ถ้าผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ต้องแสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้โดยยื่นหรือส่งตรงต่อ กตจ. ก่อนเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

6.2.2 การตรวจสอบกำหนดเวลาร้องทุกข์และการนับเวลาในการร้องทุกข์ การตรวจสอบกำหนดเวลาในการยื่นหนังสือร้องทุกข์และการนับเวลาในการร้องทุกข์ ต้องตรวจสอบ จากหลักฐานการได้รับทราบคำสั่งหรือเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ว่าได้รับทราบหรือเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์เมื่อใด และมีการแจ้งสิทธิในการร้องทุกข์ต่อ กคจ. หรือไม่ การร้องทุกข์ผู้ร้องทุกข์ต้องร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

6.2.2.1 กรณีมีการแจ้งสิทธิให้ร้องทุกข์ต่อ กคจ. ต้องตรวจสอบว่าผู้ร้องทุกข์ได้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับแจ้งคำสั่งหรือไม่

6.2.2.2 กรณีไม่มีการแจ้งสิทธิให้ร้องทุกข์ต่อ กคจ. กรณีผู้บังคับบัญชาไม่แจ้งสิทธิในการร้องทุกข์ ให้ทราบจะทำให้ระยะเวลาในการใช้สิทธิร้องทุกข์ขยายออกไปอีก ถ้ามีการแจ้งสิทธิให้ร้องทุกข์ใหม่ผู้ร้องทุกข์ มีสิทธิร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งสิทธิครั้งใหม่ แต่ถ้าไม่มีการแจ้งสิทธิให้ร้องทุกข์ใหม่ให้สิทธิการร้องทุกข์ขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

6.2.2.3 การนับเวลาในการร้องทุกข์

1) การนับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันที่ได้รับทราบเรื่องอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้นเป็นวันแรกหรือ วันที่หนึ่งแห่งการเริ่มนับเวลา ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์นำหนังสือร้องทุกข์มายื่นเองให้ถือวันที่รับหนังสือเป็นวันยื่นหนังสือร้องทุกข์ ส่วนกรณีที่ส่งหนังสือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกไปรับฝาก หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์

2) การนับเวลาสิ้นสุด ถ้าวันสุดท้ายแห่งการนับเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่ที่ถัดไปเป็นวันสุดท้ายแห่งการนับเวลานั้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่กล่าวมาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

สรุปได้ว่า กระบวนการตามกฎหมายที่จะต้องกระทำเมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ดังนี้

1. การตั้งเรื่องกล่าวหา
2. การสืบสวนหรือการสอบสวน

3. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ
4. การลงโทษหรืองดโทษ
5. การดำเนินการในระหว่างดำเนินการทางวินัย
6. การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

5. ด่านการออกจากราชการ

การออกจากราชการ ได้กำหนดขอบข่าย ไว้ดังนี้

5.1 การลาทุกประเภท

5.1.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

5.1.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

5.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิด วินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

5.3 การออกจากราชการ

5.3.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธี กฎหมาย กำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

5.3.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจาก ราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแล้วแต่กรณีสถานศึกษาในแต่ละปีงบประมาณจะมีข้าราชการครูออกจาก ราชการซึ่งการออกจากราชการเป็นการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนปฏิบัติ อยู่มีข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 164 – 166) ได้กำหนด แนวทางปฏิบัติในการลาออกจากราชการ ดังนี้

1. การลาออกจากราชการในสถานศึกษาถ้ามีข้าราชการครูลาออกจากราชการให้สถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้
 - 1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาอนุญาตการ ลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา
 - 1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. การให้ออกจากราชการกรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น มีแนวทางการปฏิบัติ
 - 2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
 - 2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
 - 2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ
 - 2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปให้สถานศึกษาใช้แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น
 - 3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ
4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการสร้างศึกษามีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนมี 5 กรณี กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยเสมอและกรณีที่เหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบ่งพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนเอง เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สม่ำเสมอ

5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการ ออกจากราชการ

5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีกรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองหรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย มีแนวปฏิบัติดังนี้

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติ แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปที่มีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่ เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นทรงเป็นประมุข มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็น ผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวน ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเป็นว่า เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมแนวทางการปฏิบัติ

5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวน เมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่าเหตุอันควร สงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ

5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการ สถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้สั่งยุติเรื่องแต่ถ้า คณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้น ออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทน

6. กรณีมีมลทินมัวหมองในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่า ข้าราชการครูได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัด พอที่สั่งลงโทษวินัยร้ายแรงให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ สั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้น ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง กรณีถูกสอบสวน ข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุ ทดแทน

7. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ ออกจากราชการ เพื่อวัน บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษาได้รับ โทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7.2 รายงานผลการสั่งให้ ออกจากราชการไปยังสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ คือ การที่ข้าราชการครูในโรงเรียน ลาออกจากราชการ หรือการให้ออกจากการนั้น โดยความสมัครใจของข้าราชการ หรือไม่สมัครใจก็ตาม สามารถแยกเป็น 2 กรณี คือ 1) การออกจากข้าราชการทั่วไป ไม่ว่าจะ เป็นกรณีที่ ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่ผ่านการเตรียมความ

พร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น การออกจากราชการกรณีเนื่องจากขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อนของผู้ดำรงการโรงเรียน มีอำนาจที่จะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ข้าราชการครูออกจากราชการไว้ก่อน ในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีมลทินมัวหมอง การให้ออกจากราชการ กรณีที่ได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยความประมาท หรือความผิดลหุโทษ ให้ออกจากราชการ เพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน การให้ออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ และการให้ออกจากราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ 2) การออกจากราชการ เพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือไปสมัครเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นการดำเนินการลาออกจากราชการ เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล คือการดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความประสงค์ขอลาออกจากราชการได้รับคำสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลาออกจากราชการได้ตามความประสงค์

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนหรือกลุ่มหน่วยงานร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวางแผน การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การอำนวยการและการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบสนองบุคคลการบูรณาการระหว่าง การบำรุงรักษา และการบรรจุบุคคลเข้าสู่โรงเรียนตามกฎหมายกำหนด ว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 5 ด้าน 20 ขอบข่ายงาน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร การส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบ

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 4) ด้านการ

ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ประกอบด้วย การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ 5) ด้านการออกจากราชการ ประกอบด้วย การลาทุกประเภท การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การออกจากราชการเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายสู่การพัฒนาโรงเรียนให้ได้มากที่สุด

บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย และอำเภอภูพาน อำเภอกุตบาก โดยมีอำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า เป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากร รวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตร.กม. ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตร.กม. อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตร.กม. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตร.กม. อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตร.กม. อำเภอเต่างอย 25,397 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตร.กม. อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตร.กม. และอำเภอ กุดบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิม ประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง โส้ ไทยลาว และโย้ย ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำ ขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณ น้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปี การคมนาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนครเป็นศูนย์กลาง การคมนาคมของจังหวัดและ อำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอ กุดบาก อำเภอไกลที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพ และสถานภาพทางเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมืองอาชีพค้าขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น

ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากการเกษตรกรรม สำหรับชุมชน อำเภอรอบนอกมีอาชีพ
ทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทาน ขนาดย่อม สนับสนุน ส่งเสริมรายได้และสภาพเศรษฐกิจ
เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู้สังคมยุคใหม่ที่ยั่งยืน”

2.2 พันธกิจ (Mission)

2.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดย
พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะใน
ศตวรรษที่ 21

2.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มีอาชีพ

2.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคน
ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่
ยั่งยืน (SDGs)

2.2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาค
ส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.3 เป้าประสงค์ (Goals)

2.3.1 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์
นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพะที่
เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและ
พลโลกที่ดี

2.3.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่ม
ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
และมีคุณภาพพร้อมก้าวสู่สากลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.3 ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

2.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบรวมมือ

2.3.5 สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

2.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

2.3.7 สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

3. จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

3.1 นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

3.1.1 ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.1.2 ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัยและรักชาติ ศาสนา

3.1.3 ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความ

รุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ำมนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

3.2 นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3.2.1 ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.2.2 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม

3.2.3 ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

3.3 นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

3.3.1 หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ

3.3.2 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

3.3.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

3.3.4 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

3.3.5 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3.3.6 ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาขอเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

3.3.7 ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3.4 นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

3.4.1 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

3.4.2 สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

3.4.3 สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

3.4.4 งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์สภาพทางเศรษฐกิจและที่ตั้งของสถานศึกษา

3.4.5 งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.6 นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.7 พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

3.5 นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.1 สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.2 สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ การเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ฉลาดสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0

3.5.3 สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.4 สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค สู้การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำ สู้ชุมชนคาร์บอนต่ำ

3.5.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

3.5.6 สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้ การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.7 สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ จำนวน 175 โรงเรียน

3.5.8 มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.5.9 สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.6 นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

3.6.1 สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

3.6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานในสังกัดต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6.3 หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.6.4 หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการ และการวิจัยงบประมาณ ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

3.6.5 หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564)

สรุปได้ว่า บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 175 โรงเรียน จำนวน 7 อำเภอ มีผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 2,688 คน (ข้อมูล ณ

วันที่ 10 มิถุนายน 2564 ปีการศึกษา 2564) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,338 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมาได้มีนักวิชาการจากหลายสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะสาขาวิชาทางการศึกษาที่มีการศึกษางานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีผู้วิจัยได้ทำการทบทองงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1.1 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

จิตรา ททรัพย์โถม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะนำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันโดยรวมนขนาดต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน 7) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่อยู่โนโรงเรียนขนาดต่างกันโดยรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 9) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ณัฐวัฒน์ พระงาม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การรับรู้ของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก 6) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ (X_4) และด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน (X_3) ที่สามารถพยากรณ์ที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการทบทวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ใต้บังคับบัญชานั้น พบว่ามีปัจจัยและองค์ประกอบหลักของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนควรมีเป็นการแสดงออกถึงการบริหารงานที่ทำให้หัวหน้างานบุคคลและครูผู้สอนได้รับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

1.2 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้โรงเรียน
นักการศึกษาทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้โรงเรียนดังนี้

ณัฐนิช ศรีลาคา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 วิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 178 คน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .93 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบแบบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามเพศ ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานและ (3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2 จำนวน 485 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันจึงทดสอบโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

จากการทบทวนประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ทศนคติและมุมมองของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาสะท้อนถึงการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีความหลากหลายหลายควรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

1.3 งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้โรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่ององค์ประกอบ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม
 และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตาม
 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบ
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่
 ในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า
 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร
 และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5) ประสิทธิภาพโรงเรียน
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 6) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน
 7) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียน
 ขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 -
 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี
 9) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม
 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์
 ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า
 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าประสงค์ในการทำงาน และ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นำเสนอ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ควรพัฒนาครูด้านมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับการเลื่อนวิทยฐานะทางวิชาการ 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินตามสภาพจริง มีกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อปฏิบัติด้านการประเมินผล และ 3) ด้านการออกจากราชการ ควรดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย

เด็ก อ่อนพุ่ม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านนโยบายและการปฏิบัติด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านงบประมาณด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .59

ผู้สดี จิรนากุล (2562, หน้า 99 – 103) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

จากการทบทวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลแสดงถึงการบริหารที่ทำให้หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน รับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และองค์กร ชุมชน ตลอดจนสังคมได้รับรู้ถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมาได้มีนักวิชาการจากหลายสาขาวิชาชีพโดยเฉพาะสาขาวิชาชีพทางการศึกษาที่ศึกษางานวิจัยต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ดังนี้

Kyle Sandell (2012, Abstract) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพ มุมมองใหม่ จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ตาม เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติงาน โดยผู้ตามเข้าใจการมีส่วนร่วมที่ผู้นำสร้างและการขับเคลื่อนประสิทธิภาพในเรื่องการดำเนินงานได้ดีขึ้น องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากอิทธิพลเหล่านี้ที่ผู้นำมีในการเชื่อมปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันกับผู้ตามได้ดี

Ijaz Ahmad Tatlah and Muhammad Zafar Iqbal (2012, pp. 790-797) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศปากีสถาน โดยทำการศึกษาในผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งชายและหญิง จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Leithwood and Sun (2012, pp. 387 - 423) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำกับผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Ayiro (2014, pp. 24 - 46) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศเคนยา โดยได้ทำการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ การมีจิตสาธารณะ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ ผลการศึกษานั้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากระดับสูงไประดับต่ำตามลำดับ ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การมีจิตสาธารณะ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ

Maria Eliophotou Menon (2014, pp. 509 - 528) ได้ทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบหลบเลี่ยงต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสาธารณรัฐไซปรัส พบว่า ครูมีการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำของผู้นำและความพึงพอใจในผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครู
ในโรงเรียน

Aja-Okorie U (2016, pp. 13 – 23) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารงาน
บุคลากรของครูในฐานะผู้กำหนดขีดความสามารถในการผลิตของครูในโรงเรียนในรัฐ
เดลต้า ประเทศไนจีเรีย โดยการศึกษาที่ต้องการค้นหาปัจจัยสนับสนุนการจัดการบุคคล
ของครูที่มีต่อประสิทธิภาพของครู โรงเรียนรัฐ Delta มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษา
ได้แก่ เพื่อหากรอบการดำเนินงานในการบริหาร จัดการบุคลากรของครูและเพื่อหากลยุทธ์
การจัดการที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนในรัฐเดลต้า ประเทศ
ไนจีเรีย เป็นการศึกษาแบบสหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ mean Pearson Product
Moment Correlation (PPMC) กลุ่ม ตัวอย่างเป็น ครู 204 คน จากโรงเรียน 32 โรงเรียน
ได้จากการสุ่ม แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วนผลการวิจัย
พบว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของครูและกลยุทธ์การจัดการมีผลต่อ
ประสิทธิผลของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังค้นพบว่า แรงจูงใจ
ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

S.B. M. Marume (2016, p. 46) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารงาน
บุคคลของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและตรวจสอบว่า อะไรคือการบริหารงาน
บุคคลของรัฐ แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะ อธิบายถึงบทบาทที่สำคัญของราชการในการ
พัฒนาสังคมและสรุปลึ้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ในการบริหารภาครัฐ
ซึ่งโดยสรุปแล้ว การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่
มีการกำหนดคุณลักษณะที่แตกต่างข้าราชการพลเรือนมีบทบาทในการพัฒนาสังคม มีการ
ทำตามองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นอย่างคร่าว ๆ และแยกกัน
องค์ประกอบเหล่านี้รวมถึงการจำแนกประเภทของบุคลากร

Boberg, J. E., Bourgeois, S.J., & Bryant, D (2016, p. 46) ได้ทำวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการต่อผลสัมฤทธิ์ในวารสารการศึกษา พบว่า
การเป็นผู้นำการเรียนรู้แสดงให้เห็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มความเป็นผู้นำต่อ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบการมีส่วนร่วมของ
นักเรียนในฐานะคนกลางร่วมกับครู การศึกษาปัจจุบันชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ
นักเรียนในการปรับปรุงโรงเรียนในขณะเดียวกันประสิทธิผลโดยรวมกลายเป็นสื่อกลางของ
ผลกระทบทั้งหมดของความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จแต่การมีส่วนร่วม

ทางอารมณ์ของนักเรียน ครู และผู้บริหารก็มีส่วนช่วยทำให้วิชาคณิตศาสตร์บรรลุเป้าหมายได้เช่นเดียวกันสิ่งที่ค้นพบทำให้ผู้วิจัยก้าวไปสู่กระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกันนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างนักเรียน ครู และผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำ

Berkovich, I., & Eyal, O (2017, pp. 316 – 335) ได้ทำวิจัย เรื่อง บทบาทการไกล่เกลี่ยของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมสุขภาพทางด้านอารมณ์ของครูในโรงเรียน ระดับประถมศึกษาของประเทศอิสราเอล พบว่า ความสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการแสดงออกทางด้านอารมณ์ของครูรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางด้านอารมณ์ และพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ยังวิจัยพบว่าความสามารถในการจดจำอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลทางอ้อมต่อการแสดงอารมณ์ของครูผ่านพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนผลลัพธ์ดังกล่าวทำให้เกิดการสนับสุนเชิงประจักษ์สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนและงานวิจัยของนักวิชาการที่ศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ พบว่า การบริหารโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร การใช้หลักแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ทราบข้อดีข้อเสียในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามเป้าประสงค์อย่างไร มีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด และปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ คน การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีการดำเนินงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ เพื่อให้การดำเนินงานบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานหรือภารกิจต่าง ๆ ทำให้เกิดความจงรักภักดี ความเชื่อถือ และยกย่องในตัวของผู้นำ ทำให้เกิดความคล้อยตามพยายามแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งนับว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลเป็นอย่างมากในหน่วยงานราชการ เพราะถือว่าเป็นทฤษฎีที่นิยมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร เกิดค่านิยมทางบวกยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมให้สูงขึ้น ส่งผลทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การเป็นคนดีมีคุณธรรม ส่งผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดี นำยกย่อง นับถือไว้วางใจ และพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย การโน้มน้าวหรือชักจูงอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารงานบุคคลโดยการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน งานที่ได้ย่อมมีอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานหรือองค์กร ตลอดจนส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงาน การบริหารงานบุคคล นั้นได้สรุปขอบข่ายและหน้าที่ไว้ 4 ข้อด้วยกัน ดังต่อไปนี้ 1) การจัดหาบุคลากร คือ การหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและจำนวนให้เพียงพอต่อองค์กรที่จะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ โดยจะเริ่มจากการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกเข้าสู่หน่วยงาน ตลอดจนการทดลองงาน 2) การบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร ช่วยให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยกระบวนการนี้ได้แก่การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน การมอบหมายงาน การปลุมนิเทศ การหมุนเวียนตำแหน่ง การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้า วินัย 3) การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ด้วยการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ

ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยกิจกรรมที่พัฒนาบุคลากร ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษา การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ 4) การให้ออกจากราชการ เป็นวาระสุดท้าย เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานมาถึงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งในชีวิตการปฏิบัติงานงานของข้าราชการแล้ว เช่น การลาออก เกษียณอายุ เลิกจ้าง เสียชีวิต เป็นต้น โดยสาเหตุของการให้พ้นสภาพมีดังนี้ การย้าย การโอน การลาออก การพ้นจากงานเพราะความเจ็บป่วย การให้ออกชั่วคราว การไล่ออก การเกษียณอายุ การพ้นจากงานเนื่องจากตาย

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในด้านการจัดการหรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเพื่อพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา นำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 6 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล คือ ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานบุคคล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5) ด้านการออกจากราชการ โดยการบริหารตลอดจนการดำเนินงานตามกระบวนการอย่างเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กล่าวคือกล้าตัดสินใจ กล้าการเปลี่ยนแปลง ดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,688 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,338 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 8)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610), อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน จำนวน 175 โรงเรียน
แบ่งออกเป็น 3 ขนาด

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน 64 โรงเรียน
1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน 90 โรงเรียน
1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	จำนวน 21 โรงเรียน

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 จำแนกตามขนาด (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2564)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	64
โรงเรียนขนาดกลาง	90
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	21
รวม	175

1.2.2 กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของลักษณะการเปิดสอนจากเขตพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้จำนวนโรงเรียน แบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียนดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 64 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 โรงเรียน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 90 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 โรงเรียน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 โรงเรียน

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 52 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็กใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 64 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 19 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 90 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 21 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 6 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

1.2.4 กำหนดหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคลตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็กใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 64 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 19 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลางใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 90 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 21 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคลจำนวน 6 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

1.2.5 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 234 คน กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน ใช้การสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ดังนี้

1.2.5.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 19 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 57 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.5.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 27 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 135 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.5.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูผู้สอน จำนวน 6 โรงเรียน ๆ ละ 7คน รวมทั้งสิ้น 42 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.5.4 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 234 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

ขนาด ของ โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้ บริหาร	หัวหน้า กลุ่มงาน บริหาร งานบุคคล	ครู ผู้สอน	
ขนาด เล็ก	1. ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	1	3	5
	2. ชุมชนเชียงเคียวราษฎร์รังสรรค์	1	1	3	5
	3. บ้านดอนเชียงคุณ	1	1	3	5
	4. นาค้อยคำสะอาด	1	1	3	5
	5. บ้านฮ้างโสมประชาอุทิศ	1	1	3	5
	6. บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	1	1	3	5
	7. ธาตุนาเวงวิทยา	1	1	3	5
	8. บ้านกุดแช่	1	1	3	5
	9. บ้านดอนหมูโพธิ์ศรี	1	1	3	5
	10. บ้านโคกสะอาด	1	1	3	5
	11. บ้านอุมจาน	1	1	3	5
	12. แก่งคำประชาสามัคคี	1	1	3	5
	13. บ้านกวนบูน	1	1	3	5
	14. บ้านลาดค้อ	1	1	3	5
	15. บ้านดำนม่วงคำ	1	1	3	5
	16. บ้านวังปลาเชื่อม	1	1	3	5
	17. โพนบกผดุงศาสตร์	1	1	3	5
	18. บ้านใหม่พัฒนา	1	1	3	5
	19. บ้านค้อน้อย	1	1	3	5
	รวม	19	19	57	95

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาด ของ โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	หัวหน้า กลุ่มงาน บริหาร งาน บุคคล	ครู ผู้สอน	
ขนาด กลาง	1. บ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	1	1	5	7
	2. บ้านประชาสุขสันต์	1	1	5	7
	3. โศกเลาะวิทยาการ	1	1	5	7
	4. บ้านป่าหว่าน	1	1	5	7
	5. บ้านหนองมะเกลือ	1	1	5	7
	6. บ้านกอกส้มโฮง	1	1	5	7
	7. บ้านหนองนาเลิศ	1	1	5	7
	8. บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	1	5	7
	9. บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	1	5	7
	10. บ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	1	1	5	7
	11. ชุมชนนิรมัย	1	1	5	7
	12. บ้านห้วยกอกหนองเค็ม	1	1	5	7
	13. ไผ่ศาลวิทยา	1	1	5	7
	14. บ้านกุดสะกอย	1	1	5	7
	15. บ้านโคกกลาง	1	1	5	7
	16. บ้านหนองบึงทวาย	1	1	5	7
	17. บ้านหนองกอมป่าขาว	1	1	5	7
	18. บ้านม่วงไข่ประชาราษฎร์ สงเคราะห์	1	1	5	7
	19. อนุบาลโพธิ์นาแก้ว	1	1	5	7
	20. บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	1	5	7

ตาราง 3 (ต่อ)

ขนาด ของ โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม กลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	หัวหน้า กลุ่มงาน บริหาร งาน บุคคล	ครู ผู้สอน	
ขนาด กลาง	21. บ้านโนนกง	1	1	5	7
	22. บ้านนาจาน	1	1	5	7
	23. บ้านบ่อเดื่อหน้า	1	1	5	7
	24. บ้านชมภูพาน	1	1	5	7
	25. บ้านหลุบเสา	1	1	5	7
	26. บ้านค้อใหญ่	1	1	5	7
	27. บ้านนาขาม	1	1	5	7
	รวม	27	27	135	189
ขนาด ใหญ่/ ใหญ่ พิเศษ	1. ท่าแร่วิทยา	1	1	7	9
	2. อนุบาลกุสุมาลย์	1	1	7	9
	3. บ้านดงหลวง	1	1	7	9
	4. บ้านแมตนาทม	1	1	7	9
	5. บ้านโพธิ์วัฒนาวิทยา	1	1	7	9
	6. กุดบากราษฎร์บำรุง	1	1	7	9
	รวม	6	6	42	54

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ซึ่งมี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของการแปลความหมาย
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 170) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/
ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/
ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/
ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/
ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/
ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปร
3. นำตัวบ่งชี้หรือตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา
4. ดำเนินการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกในการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล โดยใช้เกณฑ์ ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และและครูผู้สอน จำนวน 1 คน เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คัดข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปไว้ใช้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 ซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดผู้เชี่ยวชาญและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

4.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา เอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี

4.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี

คณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 ศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

4.2.1 ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.3.1 ดร.เกษม มังคละคีรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.4 ครูผู้สอน ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก วิชาการบริหารการศึกษา

4.4.1 ดร.อนุสรฯ พิพิฑธภรณ์ ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์วันที่ 9 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 โดยมี เลขที่หนังสือรับรอง 130/2564 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุชาลีณี คุปตะบุตร ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ แก่ไขสมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 50 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ โรงเรียนบ้านเหล่าโพนคือเหล่าราษฎร์วิทยา โรงเรียนโพนงามโคกวิทยาการ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาการ โรงเรียนบ้านแป้นสามัคคีราษฎร์บำรุง โรงเรียนอนุบาลภูพาน โรงเรียนบ้านปุงสหราษฎร์บำรุง โรงเรียนบ้านป่าผาง โรงเรียนบ้านเชียงสีราษฎร์อำนวย และโรงเรียนบ้านโคกสูง (สหราษฎร์บำรุง)

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) โดยคัดข้อคำถาม

ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .23 ขึ้นไป มาใช้แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามการมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น มีรายละเอียดดังนี้

7.1 คุณภาพแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมมีอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .736 - .918 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .988 ส่วนคุณภาพรายด้านมีดังนี้

7.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าอำนาจจำแนก รายข้ออยู่ระหว่าง .798 - .899 และมีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .952

7.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .736 - .887 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .945

7.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .778 - .906 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .954

7.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าอำนาจจำแนก รายข้ออยู่ระหว่าง .774 - .918 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .948

7.1.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .763 - .820 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .938

7.1.6 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกราย ข้ออยู่ระหว่าง .840 - .890 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .956

7.2 คุณภาพแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโดยรวมมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .383 - .868 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .971 ส่วนคุณภาพรายด้านมีดังนี้

7.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .754 - .866 และมีความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .938

7.2.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีค่าอำนาจจำแนก รายข้ออยู่ระหว่าง .763 - .868 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .949

7.2.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ มีค่าอำนาจ จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .710 - .853 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .932

7.2.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .772 – .867 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .922

7.2.5 ด้านการออกจากราชการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .383 – .787 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .851

8. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

9. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน บุคคลและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส

3.4 การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผู้วิจัยดำเนินการ
วิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันใช้วิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA)

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน ใช้วิธีทดสอบค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA)

4.6 กรณีผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-Way ANOVA) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ (Scheffe's method)

4.7 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจาก

เครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้หาค่าคุณภาพเครื่องมือวิจัย
 - 2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)
 - 2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

3.3 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA) กรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามวิธีการของ (Scheffe's method) หรือ .05 ตามวิธีการของ LSD. ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามความเหมาะสม

3.4 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA) กรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามวิธีการของ (Scheffe's method) หรือ .05 ตามวิธีการของ LSD. ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามความเหมาะสม

3.5 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประสมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

3.6 กรณีการวิเคราะห์หสมมุติฐานข้อ 4 และข้อ 5 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิจัยของ (Scheffe's method)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง กระบวนการของผู้วิจัยที่ดำเนินการหาแนวทางพัฒนาโดยการนำระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงขึ้นไป ($r = 0.71$ ขึ้นไป) พัฒนาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน โดยใช้เกณฑ์การดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้ปฏิบัติงานบุคคล จำนวน 2 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

1.1 คุณสมบัติและรายชื่อของผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา มีดังนี้

1.1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์สอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

1.1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี

คณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์
ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 นักบริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1.2.1 ดร.สท้าน วารี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1.2.2 ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

1.1.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1.3.1 ดร.กษม มังคละศิริ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1.3.2 ว่าที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์ ผู้อำนวยการชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนบ้านโพธิ์วัฒนาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

1.1.3.3 นางนันทมน ทวีกิตติเกษม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1.4 ครูผู้ปฏิบัติงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1.4.1 นางกฤตพร ประมาชิต ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
โพธิ์วัฒนาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หัวหน้า
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

1.1.4.2 นางรุ่งนภา แก้วปัญญา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
โนนสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หัวหน้ากลุ่มงาน
บริหารงานบุคคล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ที่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงขึ้นไป ($r = 0.71$ ขึ้นไป) มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้ว
นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศกนนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (F -test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
X ₁	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X ₂	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

- X₃ แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- X₄ แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- X₅ แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
- X₆ แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- Y₁ แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- Y₂ แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- Y₃ แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- Y₄ แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- Y₅ แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านการออกจากราชการ
- X_t แทน ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
- Y_t แทน ผลรวมของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

1.4 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน

1.5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

1.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 338 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 338 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 338)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	52	15.38
	1.2 หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล	52	15.38
	1.3 ครูผู้สอน	234	69.24
รวม		338	100.00
2. ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	2.1 น้อยกว่า 10 ปี	104	30.77
	2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี	101	29.88
	2.3 มากกว่า 20 ปี	133	39.35
รวม		338	100.00
3. ขนาดของ โรงเรียน	3.1 ขนาดเล็ก	95	28.11
	3.2 ขนาดกลาง	189	55.91
	3.3 ขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ	54	15.98
รวม		338	100.00

จากตาราง 4 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และครูผู้สอน จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 69.24 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 29.88 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.35 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.11 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 55.91 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
โดยรวมและรายด้าน

ในครั้งนีผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 5

ตาราง 5 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน
โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผลการวิเคราะห์		แปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.47	.59	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	.56	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.40	.55	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.35	.65	มาก
5	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.41	.55	มาก
6	ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.42	.56	มาก
รวม		4.40	.54	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลแห่ง
การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

($\bar{X} = 4.40$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.38$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน

ข้อ ที่	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจ นำเคารพนับถือยกย่อง ศรัทธาและเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงาน	4.31	.72	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายที่ชัดเจน	4.43	.63	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ในอุดมคติความเชื่อค่านิยมและปฏิบัติตน สอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดไว้	4.42	.75	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการเอาชนะ อุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ	4.54	.76	มากที่สุด
5	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมออกมาให้ บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี	4.53	.65	มากที่สุด
6	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายและกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการกระทำ ภารกิจร่วมกันและสร้างความภาคภูมิใจ แก่ผู้ร่วมงาน	4.47	.61	มาก
รวม		4.47	.59	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.54$) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมออกมาให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน

ข้อ ที่	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับโรงเรียน	4.42	.72	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.44	.62	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานในโครงการใหม่	4.28	.77	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นที่มออย่างมีความสุข	4.33	.77	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน	4.43	.64	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.32	.69	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
7	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ	4.34	.60	มาก
	รวม	4.38	.56	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารโรงเรียนยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.43$) และผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

ข้อ ที่	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ	4.34	.61	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้กับ ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างย่อมมีวิธีแก้ไข	4.50	.63	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยน กรอบ (Reframing) การมองปัญหาการเผชิญกับ สถานการณ์เก่า ๆ	4.25	.60	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้มีการใช้ระยะเวลา ที่สั้นในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ	4.36	.64	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา	4.41	.63	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้ วิจารณญาณในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ	4.48	.62	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในโรงเรียนและ ภายนอก	4.38	.63	มาก
รวม		4.40	.55	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างย่อมมีวิธีแก้ไข ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้วิจารณ์ญาณในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

ข้อ ที่	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.41	.71	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงาน	4.28	.71	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถช่วยเหลือ ชี้แนะให้เกิด การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการ สนับสนุน	4.38	.72	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจโดยการ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม	4.37	.71	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการ อบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	4.33	.79	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนสนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน แต่ละคนอย่างใกล้ชิด	4.30	.70	มาก
รวม		4.35	.65	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.41$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถช่วยเหลือ ชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.38$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

ข้อ ที่	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง	4.26	.67	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ	4.35	.69	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.25	.67	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความมุ่งมั่นและมีความตั้งใจที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ	4.48	.61	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนและครูรวมกันการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ	4.48	.67	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	4.47	.59	มาก
7	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้และใฝ่พัฒนา	4.40	.61	มาก
	รวม	4.41	.55	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกัน การสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความมุ่งมั่น และมีความตั้งใจที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.48$) และผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

ข้อ ที่	ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ อยู่เสมอ	4.52	.63	มากที่สุด
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ	4.42	.64	มาก
3	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ครูได้อย่างเหมาะสม	4.34	.61	มาก
4	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาประมวลแล้วนำพาโรงเรียนที่ตนดูแลรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายได้	4.43	.61	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนที่ตนดูแลรับผิดชอบ	4.36	.62	มาก
6	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของครู และพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ของตนเอง อยู่เสมอ	4.40	.64	มาก
รวม		4.42	.56	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ

มากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.49	.54	มาก
2	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	4.48	.57	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.57	.54	มากที่สุด
4	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.57	.54	มากที่สุด
5	ด้านการออกจากราชการ	4.48	.52	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.52	.48	มากที่สุด

ตาราง 12 พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.57$) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการออกจากราชการ ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวม

ข้อ ที่	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์งาน กำหนด อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน	4.59	.53	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	4.51	.63	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.47	.67	มาก
4	โรงเรียนมีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน	4.45	.60	มาก
5	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่างชัดเจน	4.50	.65	มาก
6	โรงเรียนมีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วนเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	4.46	.61	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
7	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและแผนการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน	4.40	.61	มาก
โดยเฉลี่ย		4.49	.54	มาก

ตาราง 13 พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผน
อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม
บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการ
วิเคราะห์งาน กำหนด อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณ
งาน ($\bar{X} = 4.59$) โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน
($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้งตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
และครูผู้สอน โดยรวม

ข้อ ที่	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนการนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภท บุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด	4.44	.60	มาก
2	โรงเรียนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรทุกรอบ 6 เดือน	4.46	.71	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
3	โรงเรียนรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้าย และขอตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลน ของโรงเรียนอย่างแท้จริง	4.51	.66	มากที่สุด
4	โรงเรียนดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้า ทำงานในด้านต่าง ๆ อย่างโปร่งใส เทียบตรง และแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้	4.45	.62	มาก
5	โรงเรียนดำเนินการให้ความเห็นชอบในการรับ ย้ายโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.44	.60	มาก
6	โรงเรียนมีการนำเสนอความต้องการในการรับ บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่ตนสังกัด	4.50	.61	มาก
7	โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	4.49	.67	มาก
โดยเฉลี่ย		4.48	.57	มาก

ตาราง 14 พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้งตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
เพียงข้อเดียว คือ โรงเรียนรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอตำแหน่งทดแทน
ตามความขาดแคลนของโรงเรียนอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวม

ข้อ ที่	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการควบคุมดูแล และส่งเสริม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม	4.57	.59	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความ ต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา	4.55	.65	มากที่สุด
3	โรงเรียนกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.52	.68	มากที่สุด
4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทำการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	4.68	.58	มากที่สุด
5	โรงเรียนประกาศแจ้งแนวทางข้อปฏิบัติในการ ขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	4.49	.65	มาก
6	โรงเรียนจัดทำแนวทางในการดำเนินการขอ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.67	.58	มากที่สุด
7	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนา และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.50	.66	มาก
โดยเฉลี่ย		4.57	0.54	มากที่สุด

ตาราง 15 พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.68$) โรงเรียนจัดทำแนวทางในการดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.67$) โรงเรียนมีการควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.57$) โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$) และโรงเรียนกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวม

ข้อ ที่	ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าศึกษาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับในด้านวินัยการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง	4.53	.60	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีแนวดำเนินการสืบสวนเบื้องต้นหาความจริงอย่างยุติธรรมเมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา / กระทำผิด	4.51	.66	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด	4.57	.63	มากที่สุด
4	โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ	4.58	.61	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับในด้าน วินัยและการรักษาวินัยเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษา วินัยของข้าราชการ	4.55	.59	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาการสร้างความดีงามความเจริญ ของตนเอง และส่วนรวม	4.66	.57	มากที่สุด
โดยเฉลี่ย		4.57	.54	มากที่สุด

ตาราง 16 พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวินัยและการรักษา วินัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาการสร้างความดีงามความเจริญของตนเอง และส่วนรวม ($\bar{X} = 4.66$) โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ ($\bar{X} = 4.58$) และโรงเรียนมีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.57$)

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวม

ข้อ ที่	ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์เมื่อเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออกหรือเกษียณอายุราชการ	4.52	.59	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดีเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เกษียณอายุราชการ	4.54	.64	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีการพิจารณาลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	4.53	.66	มากที่สุด
4	โรงเรียนมีการให้การดูแลครอบครัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากงานเนื่องจากเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน	4.46	.64	มาก
5	โรงเรียนมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากราชการ เมื่อออกจากราชการด้วยสาเหตุต่าง ๆ	4.42	.59	มาก
6	โรงเรียนการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยในสถานศึกษากรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด	4.34	.69	มาก
โดยเฉลี่ย		4.48	.52	มาก

ตาราง 17 พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการออกจากราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและ ความดี เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.54$) โรงเรียนมีการ พิจารณาลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.53$) และโรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประโยชน์เมื่อเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออกหรือเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า กลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

4. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ การดำรงตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

4.1 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มี สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน ดังตาราง 18 - 19

ตาราง 18 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มี
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ระดับกลุ่ม	11.939	2	5.969	19.326**	.000
	ภายในกลุ่ม	103.470	335	.309		
	รวม	115.409	337			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับกลุ่ม	11.868	2	5.934	21.442**	.000
	ภายในกลุ่ม	92.708	335	.277		
	รวม	104.575	337			
ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	ระดับกลุ่ม	15.163	2	7.581	29.826**	.000
	ภายในกลุ่ม	85.153	335	.254		
	รวม	100.316	337			
ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับกลุ่ม	19.404	2	9.702	26.411**	.000
	ภายในกลุ่ม	123.064	335	.367		
	รวม	142.468	337			
ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม	ระดับกลุ่ม	13.947	2	6.973	26.709**	.000
	ภายในกลุ่ม	87.467	335	.261		
	รวม	101.414	337			
ด้านการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้	ระดับกลุ่ม	15.345	2	7.672	28.664**	
	ภายในกลุ่ม	89.669	335	.268		.000
	รวม	105.014	337			
โดยเฉลี่ย	ระดับกลุ่ม	14.482	2	7.241	28.759**	.000
	ภายในกลุ่ม	84.346	335	.252		
	รวม	98.827	337			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2, 335} = 4.69$)

จากตาราง 18 พบว่า ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method)

รายการ	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ครูผู้สอน
			4.91	4.44	4.38
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ผู้บริหารโรงเรียน	4.91	-	- 0.47*	- 0.53*
	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล	4.44	-	-	- 0.06
	ครูผู้สอน	4.38	-	-	-

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	สถานภาพ การดำรง ตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มงาน บริหารงาน บุคคล	ครูผู้สอน
			4.82	4.32	4.30
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ผู้บริหารโรงเรียน	4.82	-	- 0.50*	- 0.52*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.32	-	-	- 0.02
	ครูผู้สอน	4.30	-	-	-
ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา		\bar{X}	4.90	4.32	4.31
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.90	-	- 0.58*	- 0.59*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.32	-	-	- 0.01
	ครูผู้สอน	4.31	-	-	-
ด้านการ คำนึงถึงความ เป็นปัจเจก บุคคล		\bar{X}	4.91	4.29	4.24
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.91	-	- 0.62*	- 0.67*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.29	-	-	- 0.05
	ครูผู้สอน	4.24	-	-	-
ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์รวม		\bar{X}	4.89	4.38	4.31
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.89	-	-0.51*	-0.58*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.38	-	-	-0.07
	ครูผู้สอน	4.31	-	-	-

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	สถานภาพ การดำรง ตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มงาน บริหารงาน บุคคล	ครูผู้สอน
			4.92	4.34	4.33
ด้านการเป็น บุคคลแห่งการ เรียนรู้	ผู้บริหารโรงเรียน	4.92	-	-0.58*	-0.59*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.34	-	-	-0.01
	ครูผู้สอน	4.33	-	-	-
โดยเฉลี่ย	\bar{X}		4.89	4.35	4.31
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.89	-	- 0.54*	- 0.58*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.35	-	-	- 0.04
	ครูผู้สอน	4.31	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_2, 335 = 3.03$)

จากตาราง 19 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลกับครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ระดับกลุ่ม	.059	2	.029	.086	.918
	ภายในกลุ่ม	115.350	335	.344		
	รวม	115.409	337			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับกลุ่ม	.558	2	.279	.898	.408
	ภายในกลุ่ม	104.018	335	.311		
	รวม	104.575	337			
ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	ระดับกลุ่ม	.029	2	.014	.048	.953
	ภายในกลุ่ม	100.288	335	.299		
	รวม	100.316	337			
ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับกลุ่ม	.023	2	.011	.027	.974
	ภายในกลุ่ม	142.445	335	.425		
	รวม	142.468	337			
ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์รวม	ระดับกลุ่ม	.041	2	.021	.069	.934
	ภายในกลุ่ม	101.372	335	.303		
	รวม	101.414	337			

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	ระดับกลุ่ม	.021	2	.011	.034	.967
	ภายในกลุ่ม	104.993	335	.313		
	รวม	105.014	337			
โดยเฉลี่ย	ระดับกลุ่ม	.016	2	.008	.027	.974
	ภายในกลุ่ม	98.812	335	.295		
	รวม	98.827	337			

จากตาราง 20 พบว่า ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับกลุ่ม	1.294	2	.647	1.900	.151
	ภายในกลุ่ม	114.115	335	.341		
	รวม	115.409	337			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับกลุ่ม	.250	2	.125	.402	.670
	ภายในกลุ่ม	104.325	335	.311		
	รวม	104.575	337			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับกลุ่ม	.920	2	.460	1.551	.214
	ภายในกลุ่ม	99.396	335	.297		
	รวม	100.316	337			
ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	ระดับกลุ่ม	.264	2	.132	.311	.733
	ภายในกลุ่ม	142.204	335	.424		
	รวม	142.468	337			
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์รวม	ระดับกลุ่ม	.125	2	.062	.206	.814
	ภายในกลุ่ม	101.289	335	.302		
	รวม	101.414	337			

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	ระดับกลุ่ม	.273	2	.136	.437	.647
	ภายในกลุ่ม	104.741	335	.313		
	รวม	105.014	337			
โดยเฉลี่ย	ระดับกลุ่ม	.267	2	.133	.454	.636
	ภายในกลุ่ม	98.561	335	.294		
	รวม	98.827	337			

จากตาราง 21 พบว่า ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของสถานภาพการดำรงตำแหน่งแต่ไม่สอดคล้องในส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มี
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

5.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มี
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	ระดับกลุ่ม	9.191	2	4.596	17.085**	.000
	ภายในกลุ่ม	90.108	335	.269		
	รวม	99.299	337			
ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระดับกลุ่ม	10.534	2	5.267	17.810**	.000
	ภายในกลุ่ม	99.074	335	.296		
	รวม	109.608	337			
ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ	ระดับกลุ่ม	6.341	2	3.170	11.470**	.000
	ภายในกลุ่ม	92.596	335	.276		
	รวม	98.937	337			
ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	ระดับกลุ่ม	8.935	2	4.468	16.869**	.000
	ภายในกลุ่ม	88.722	335	.265		
	รวม	97.657	337			

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการออกจาก ราชการ	ระดับกลุ่ม	9.274	2	4.637	19.335**	.000
	ภายในกลุ่ม	80.342	335	.240		
	รวม	89.616	337			
โดยเฉลี่ย	ระดับกลุ่ม	8.697	2	4.348	21.098**	.000
	ภายในกลุ่ม	69.044	335	.206		
	รวม	77.740	337			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_2, 335 = 4.69$)

จากตาราง 22 พบว่า ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยวิธีการทดสอบ
ของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

รายการ	สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้ากลุ่ม งานบริหาร งานบุคคล	ครูผู้สอน
			4.87	4.42	4.42
ด้านการวางแผน อัตรากำลังและ การกำหนด ตำแหน่ง	ผู้บริหารโรงเรียน	4.87	-	-0.45*	-0.45*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.42	-	-	-0.00
	ครูผู้สอน	4.42	-	-	-
ด้านการสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้ง	\bar{X}		4.88	4.48	4.39
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.88	-	-0.40*	-0.49*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.48	-	-	-0.09
	ครูผู้สอน	4.39	-	-	-
ด้านกาเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติ ราชการ	\bar{X}		4.89	4.55	4.50
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.89	-	-0.34*	-0.39*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.55	-	-	-0.05
	ครูผู้สอน	4.50	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการ	สถานภาพ การดำรง ตำแหน่ง	\bar{X}	ผู้บริหาร โรงเรียน	หัวหน้ากลุ่ม งานบริหาร งานบุคคล	ครูผู้สอน
			4.93	4.62	4.48
ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	ผู้บริหารโรงเรียน	4.93	-	-0.31*	-0.45*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.62	-	-	-0.14
	ครูผู้สอน	4.48	-	-	-
ด้านการออกจาก ราชการ	\bar{X}		4.87	4.46	4.40
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.87	-	-0.41*	-0.47*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.46	-	-	-0.06
	ครูผู้สอน	4.40	-	-	-
โดยเฉลี่ย	\bar{X}		4.89	4.50	4.43
	ผู้บริหารโรงเรียน	4.89	-	-0.39*	-0.46*
	หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารงานบุคคล	4.50	-	-	-0.07
	ครูผู้สอน	4.43	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2, 335} = 3.03$)

จากตาราง 23 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ส่วนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.2 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	ระดับกลุ่ม	.694	2	.347	1.179	.309
	ภายในกลุ่ม	98.605	335	.294		
	รวม	99.299	337			
ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	ระดับกลุ่ม	.037	2	.018	.056	.945
	ภายในกลุ่ม	109.572	335	.327		
	รวม	109.608	337			
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับกลุ่ม	.145	2	.073	.247	.782
	ภายในกลุ่ม	98.791	335	.295		
	รวม	98.937	337			

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	ระดับกลุ่ม	.268	2	.134	.461	.631
	ภายในกลุ่ม	97.389	335	.291		
	รวม	97.657	337			
ด้านการออกจาก ราชการ	ระดับกลุ่ม	.048	2	.024	.089	.915
	ภายในกลุ่ม	89.568	335	.267		
	รวม	89.616	337			
โดยเฉลี่ย	ระดับกลุ่ม	.055	2	.027	.118	.889
	ภายในกลุ่ม	77.686	335	.232		
	รวม	77.740	337			

จากตาราง 24 พบว่า ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มี
ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคล	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง	ระดับกลุ่ม	.070	2	.035	.118	.888
	ภายในกลุ่ม	99.229	335	.296		
	รวม	99.299	337			
ด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง	ระดับกลุ่ม	.075	2	.038	.115	.891
	ภายในกลุ่ม	109.533	335	.327		
	รวม	109.608	337			
ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	ระดับกลุ่ม	.368	2	.184	.626	.535
	ภายในกลุ่ม	98.568	335	.294		
	รวม	98.937	337			
ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	ระดับกลุ่ม	1.778	2	.889	3.106*	.046
	ภายในกลุ่ม	95.879	335	.286		
	รวม	97.657	337			
ด้านการออกจาก ราชการ	ระดับกลุ่ม	.221	2	.110	.414	.661
	ภายในกลุ่ม	89.395	335	.267		
	รวม	89.616	337			
โดยเฉลี่ย	ระดับกลุ่ม	.203	2	.102	.439	.645
	ภายในกลุ่ม	77.537	335	.231		
	รวม	77.740	337			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2, 335} = 3.03$)

จากตาราง 25 พบว่า ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวินัยและการรักษา วินัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method)

รายการ	ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
			4.48	4.58	4.70
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.48	-	0.10	0.22*
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.58	-	-	0.12
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.70	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2, 335} = 3.03$)

จากตาราง 26 พบว่า ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สูงกว่าผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า กลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของ สถานภาพการดำรงตำแหน่งแต่ไม่สอดคล้องในส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและ ขนาดของโรงเรียน

6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นำเสนอดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวิเคราะห์ความสัมพัทธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X													
X ₁	.914**												
X ₂	.914**	.797**											
X ₃	.960**	.846**	.825**										
X ₄	.956**	.884**	.855**	.874**									
X ₅	.944**	.774**	.861**	.929**	.863**								
X ₆	.972**	.857**	.837**	.967**	.915**	.931**							
Y	.713**	.652**	.622**	.727**	.633**	.681**	.730**						
Y ₁	.823**	.774**	.772**	.762**	.786**	.754**	.806**	.884**					
Y ₂	.714**	.709**	.620**	.699**	.690**	.624**	.697**	.891**	.824**				
Y ₃	.596**	.564**	.484**	.639**	.511**	.570**	.616**	.931**	.755**	.876**			
Y ₄	.543**	.451**	.457**	.578**	.455**	.562**	.582**	.873**	.666**	.634**	.765**		
Y ₅	.473**	.375**	.412**	.538**	.348**	.502**	.525**	.852**	.664**	.591**	.724**	.818**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียน (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์
เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{XY}) .713
ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้านและประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวม ($r_{X1Y} = .652$) มีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม ($r_{X2Y} = .622$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก
กับระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม ($r_{X3Y} = .727$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก
กับระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวม ($r_{X4Y} = .633$) มีความ
สัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวม ($r_{X5Y} = .681$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ
ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยรวม ($r_{X6Y} = .730$) มีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง พบว่าทุกคู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X) ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) กับด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X₆) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .967 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X₅) กับด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X₆) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .931 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) กับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X₅) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .929

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนด้วยตนเอง พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) ได้แก่ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y₂) กับด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y₃) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .876 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y₁) กับด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y₂) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .824 และด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y₄) กับด้านการออกจากราชการ (Y₅) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .818

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน พบว่าทุกคู่ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X_i) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y_i) ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X₆) กับด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y₁) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .806 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) กับด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y₁) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .786 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) กับด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y₁) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่สาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .774 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้าน

การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับด้านการออกจากราชการ (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .348

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.652**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.622**	ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.727**	สูง
ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.633**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์รวม (X_5)	.681**	ปานกลาง
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6)	.730**	สูง
โดยรวม (X)	.713**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy_t} = .713$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านการเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_6y_t} = .730$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_6y_t} = .727$) ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{x_2y_t} = .622$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการ วางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง (Y_1)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.774**	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.772**	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.762**	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.786**	สูง
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์รวม (X_5)	.754**	สูง
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6)	.806**	สูง
โดยรวม (X)	.823**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy_1} = .823$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_6y_1} = .806$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_4y_1} = .786$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_1y_1} = .774$) ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_5) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{x_5y_1} = .754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.709**	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.620**	ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.699**	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.690**	สูง
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_5)	.624**	ปานกลาง
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6)	.697**	สูง
โดยรวม (X)	.714**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy_2} = .714$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_1y_t} = .709$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_3y_t} = .699$) และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_6y_t} = .697$) ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{x_2y_t} = .620$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.564**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.484**	ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.639**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.511**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์รวม (X_5)	.570**	ปานกลาง
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6)	.616**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.596**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากลนคร เขต 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy_3} = .596$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_t} = .639$) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6y_t} = .616$) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_t} = .570$) ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางต่ำสุด ($r_{x_2y_t} = .484$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากลนคร เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านวินัยและการ รักษาวินัย (Y_4)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.451**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.457**	ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.578**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.455**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_5)	.562**	ปานกลาง
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6)	.582**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.543 **	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง ($RXY_4 = .543$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($rx_6y_4 = .582$) ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($rx_3y_4 = .578$) และ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($rx_5y_4 = .562$) ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ต่ำสุด ($rx_1y_4 = .451$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการออกจากราชการ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการออก จากราชการ (Y_5)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.375**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.412**	ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.538**	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.348**	ปานกลาง
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_5)	.502**	ปานกลาง
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6)	.525**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.473**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการออกจากราชการ (Y_5) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันใน ระดับปานกลาง ($r_{xy_5} = .543$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_5} = .538$) ด้านการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6y_5} = .525$) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y_5} = .520$) ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์กันระดับ ปานกลางต่ำสุด ($r_{x_4y_5} = .348$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหา แนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมา วิเคราะห์เนื้อหาเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ จากตารางผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 34 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน						สรุปผลการพัฒนา
	ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y)	ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและ การกำหนดตำแหน่ง (Y ₁)	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y ₂)	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Y ₃)	ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y ₄)	ด้านการออกจากราชการ (Y ₅)	
1. ด้านการมี อิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์ (X ₁)	ปาน กลาง (0.652)	ปาน กลาง (0.774)	ปาน กลาง (0.709)	ปาน กลาง (0.564)	ปาน กลาง (0.451)	ปาน กลาง (0.375)	X
2. ด้านการ สร้างแรง บันดาลใจ (X ₂)	ปาน กลาง (0.622)	สูง (0.772)	ปาน กลาง (0.620)	ปาน กลาง (0.484)	ปาน กลาง (0.457)	ปาน กลาง (0.412)	X
3. ด้านการ กระตุ้นทาง ปัญญา (X ₃)	สูง (0.727)	สูง (0.762)	ปาน กลาง (0.699)	ปาน กลาง (0.639)	ปาน กลาง (0.578)	ปาน กลาง (0.538)	✓

ตาราง 34 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน						สรุปผลการพัฒนา
	ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y)	ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง (Y ₁)	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y ₂)	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ (Y ₃)	ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y ₄)	ด้านการออกจากราชการ (Y ₅)	
4. ด้านการ คำนึงถึง ความเป็น ปัจเจก บุคคล (X ₄)	ปาน กลาง (0.633)	สูง (0.786)	ปาน กลาง (0.690)	ปาน กลาง (0.511)	ปาน กลาง (0.455)	ปาน กลาง (0.348)	X
5. ด้านการ สร้าง วิสัยทัศน์ รวม (X ₅)	ปาน กลาง (0.681)	สูง (0.754)	ปาน กลาง (0.624)	ปาน กลาง (0.570)	ปาน กลาง (0.562)	ปาน กลาง (0.502)	X
6. ด้านการ เป็นบุคคล แห่งการ เรียนรู้ (X ₆)	สูง (0.730)	สูง (0.806)	ปาน กลาง (0.697)	ปาน กลาง (0.616)	ปาน กลาง (0.582)	ปาน กลาง (0.525)	✓

หมายเหตุ ✓ = จำเป็นต้องพัฒนา

X = ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 37 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ใน
ระดับสูงอย่างเป็นทางการคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) และด้านการเป็นบุคคลแห่ง
การเรียนรู้ (X₆) ผู้วิจัยจึงนำประเด็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียนด้านดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แล้วสรุปผลการสัมภาษณ์
เป็นความเรียง (Content Analysis)

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารสร้างความตระหนักถึงปัญหาและวิธีการใหม่ ๆ
ในการแก้ไขปัญหาสร้างความเชื่อและค่านิยมมากกว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการ
ปฏิบัติในทันทีทันใดทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและสามารถมองเห็นปัญหา
ที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดเวลาจนลงมือปฏิบัติจริง ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารตระหนักและเห็นความจำเป็น
ในการคิดวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยระดมความคิดของบุคลากรให้รวมคิดแนวทาง
แก้ไขปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันวางแผน ดำเนินการและสร้าง
จินตนาการ ความเชื่อ ค่านิยมในการทำงาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย พัฒนาครูและผู้ที่เกี่ยวข้องใน
การพัฒนาตนเองทางด้านสติปัญญา เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดริเริ่มในการพัฒนางานของ
ตนเอง ให้ขวัญกำลังใจผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการ
ส่งเสริมการคิดแบบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนต่อไป...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...สนทนาเรื่องเล่าเร้าพลัง สรรหาผู้บริหารเป็นต้นแบบที่มี
วิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่วมวิพากษ์ ภาวะที่ท้าทายและแสวงหาแนวทาง
ใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ในการ
ปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน...”

(สท้าน วารี, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ตระหนัก และกระตุ้นให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
รู้เทคนิคกระตุ้นครูในยุคปัจจุบัน ชี้แจง อบรมเชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน
จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ID-PLAN...”

(สมพร เหลลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...ใช้เทคนิคในการกระตุ้นให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
รู้เทคนิคกระตุ้นครูเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุค
ปัจจุบัน ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการถอดบทเรียน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิด
คิดเห็น อยากให้พอ.เป็นอย่างไร ครูเป็นอย่างไร...”

(กษมน มังคละศิริ, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...กระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นให้ครูมองเห็นภาพ
ความสำเร็จในอนาคตเปิดโอกาสให้ครูได้อาสาปฏิบัติงาน มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ยอมรับความคิดเห็นจนเกิดความมั่นใจภาคภูมิใจในตนเอง...”

(กิตติศักดิ์ นามวงศ์, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...กระตุ้นการใช้ปัญญาให้สูงขึ้น สร้างความท้าทายในการ
ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(นัทมน ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
มอบหมายงานตามความถนัด เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดย
การสร้างความเป็นมิตร...”

(กฤตพร ประมาชิต, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2564)

“...ใช้เทคนิคในการกระตุ้นให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
 รู้เทคนิคกระตุ้นครูเกิดความท้าทายและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ใน
 การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน ชี้แจง อบรมเชิงปฏิบัติการ
 ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(รุ่งนภา แก้วปัญญา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการเป็นบุคคลแห่งการ
 เรียนรู้ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...ผู้บริหารศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เข้ารับการอบรม
 สัมมนา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการอบรม สัมมนา คอยให้ความ
 ช่วยเหลือคำแนะนำ ส่งเสริมให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นและเป็นแบบอย่างที่ดี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ
 ของตนเองทั้งด้านการบริหารจัดการ เข้าร่วมสัมมนาและประชุมในด้านการบริหารจัดการ
 เข้าร่วมสัมมนาและประชุมในการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ การ
 ผลิตสื่อนวัตกรรม และการวัดประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารงาน
 ในโรงเรียนและมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นนอกจากนี้ต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม
 ประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยมีทักษะพื้นฐาน
 การฟัง พูด อ่าน เขียน ต้องฝึกตนเองให้เป็นผู้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถปรับตนเองให้รู้เท่า
 ทันตามการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าถึงการ
 เรียนรู้เช่นการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน
 ให้ขวัญกำลังใจผู้ที่ใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564)

“...นำเสนอแบบอย่างผู้นำภาวะด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทำข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคคลกรมีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจ และความเหมาะสม กระจายอำนาจในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกำกับติดตาม ส่งเสริมให้มีวิถีสถานะที่สูงขึ้น...”

(สท้าน วารี, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...พัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลคนแห่งการเรียนรู้ เน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา...”

(สมพร เหลิมเจริญ, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับอบรมการใช้เทคโนโลยี สัมมนาทางวิชาการปรับตนเองให้พร้อมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โลกในยุคปัจจุบัน...”

(กษมน มังคละศิริ, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...ให้บุคลากรเฝ้าเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาและนำเทคโนโลยีใช้ในการปฏิบัติงาน...”

(กิตติศักดิ์ นามวงศ์, สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2564)

“...กระตุ้นให้บุคลากรเฝ้าเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รู้เทคนิคกระตุ้นครู ในยุคปัจจุบัน ชี้แจง อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ในยุคปัจจุบัน พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ID-PLAN...”

(นัทมน ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการมีความรอบรู้ในหลักการ บริหาร มีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นผู้มีทักษะในการ ฟัง พูด อ่าน เขียน และทักษะในการปฏิบัติงาน ...”

(กฤตพร ประมาชิต, สัมภาษณ์, 28 กันยายน 2564)

“...เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี ใฝ่ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ
ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม...”
(รุ่งนภา แก้วปัญญา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ดังปรากฏเป็นแนวทางการพัฒนาตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 การสรุปแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับ การปฏิบัติ	เชิง คุณ คุณ	ระดับ การปฏิบัติ	ระดับ การปฏิบัติ	เชิง คุณ คุณ	ระดับ การปฏิบัติ	ระดับ การปฏิบัติ	เชิง คุณ คุณ	ระดับ การปฏิบัติ	ระดับ การปฏิบัติ	เชิง คุณ คุณ	ระดับ การปฏิบัติ	ระดับ การปฏิบัติ
ด้านกระตุ้นทางปัญญา													
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เชื่อว่าครูมี ศักยภาพและเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติการ			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70	
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูอาสาปฏิบัติงานและแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่				✓		✓	✓	✓	✓	✓	6	60	
3. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาอุปสรรค งานอย่างสร้างสรรค์ตามความถนัดและความสนใจและ พัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ	✓	✓	✓	✓						✓	5	50	

ตาราง 35 (ต่อ)

การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ยศเกียรติคุณ	หนังสือพิมพ์	เพ็ญมิตร	สททวาร	ศิษย์เก่า	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร	นิตยสาร
4. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูไฟเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา												5	50
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน				✓	✓	✓			✓	✓		5	50
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้													
1. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓				7	70
2. จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ			✓	✓	✓		✓	✓	✓			6	60
3. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารและ ICT เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน						✓	✓	✓	✓	✓		5	50

ตาราง 35 (ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับการบรรลุ	ผลที่พึงประสงค์	นัยยะหรือ เติบโต	ริเริ่มใหม่	วิเคราะห์เพิ่มเติม	วิเคราะห์	ระดับการบรรลุ	ผลที่พึงประสงค์	นัยยะหรือ เติบโต	ระดับการบรรลุ	ผลที่พึงประสงค์
4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมรับฟังปัญหา แสดงความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะของบุคลากรและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน			✓	✓		✓		✓		5	50
5. เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีมาจัดเป็นวิทยากรเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	✓	✓	✓	✓						4	40

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเอง เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การ แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เชื่อว่าครุมีศักยภาพและเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติการ

1.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูอาสาปฏิบัติงานและแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่

1.3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหามอบหมายงานอย่าง สร้างสรรค์ตามความถนัดและความสนใจและพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ

1.4 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

1.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเอง เรียงตาม ลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและเข้าใจ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

2.2 จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC แสดงความคิดเห็นและ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.3 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารและ ICT เข้ามาใช้ในการ ปฏิบัติงาน

2.4 ยอมรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมรับฟังปัญหา แสดงความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะของบุคลากรและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน

2.5 เรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีมาจัดเป็นวิทยากรเชิง ปฏิบัติการเพื่อเสริมให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำไปสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,688 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564,
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 175 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน
2,338 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้
การกำหนด ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) และใช้การสุ่มแบบหลาย
ขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 คน
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 52 คน ครูผู้สอน จำนวน 234 คน รวมทั้งสิ้น
จำนวน 338 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้
เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่ง
ออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's 5 Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด,
2556, หน้า 82) จำนวน 72 ข้อ ใช้สอบถามตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า

กลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำนวน 39 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .736 - .918 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .988 และเพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำนวน 33 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .383 - .868 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .971

2.1 คุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขทุกครั้ง

2.2.6 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 9 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่หนังสือรับรอง 130/2564 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสิณี คุปตะบุตร ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทำการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า

กลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 50 คน กับโรงเรียนอนุบาลโคกศรี โรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อเหล่าราษฎร์วิทยา โรงเรียนโพรงามโคกวิทยาการ โรงเรียนศรีบุญเรือง วิทยาการ โรงเรียนบ้านแป้นสามัคคีราษฎร์บำรุง โรงเรียนอนุบาลภูพาน โรงเรียนบ้านป่งสหราษฎร์บำรุง โรงเรียนบ้านป่าผาง โรงเรียนบ้านเชียงสี่ราษฎร์อำนวย และโรงเรียนบ้านโคกสูง (สหราษฎร์บำรุง) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .23 ขึ้นไป มาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีดังนี้

2.2.6.1 คุณภาพแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมมีอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .736 - .918 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .988

2.2.6.2 คุณภาพแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโดยรวมมีอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .383 - .868 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .971

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยผู้วิจัยทำหนังสือเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จากนั้น ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การหาค่า IOC (Index of Item objective congruence) ของแบบสอบถาม การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple

Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Simple Item Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 113) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha-Coefficient)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

4.3.1 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

4.3.3 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA) กรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามวิธีการของ (Scheffe's method) หรือ .05 ตามวิธีการของ LSD. ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามความเหมาะสม

4.3.4 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานกลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบค่าเอฟ (F-test ชนิด One-Way ANOVA) กรณีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามวิธีการของ (Scheffe's method) หรือ .05 ตามวิธีการของ LSD. ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามความเหมาะสม

4.3.5 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้งตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลกับครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย สูงกว่า ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธภาพของความสัมพันธาระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X) และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xy}) .713

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xy_t} = .713) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_6y_t}$ = .730) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_3y_t}$ = .727) ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{x_2y_t}$ = .622) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน พบว่ามี 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_6) แล้วนำไปจัดทำแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน สรุปเป็นความเรียงเพื่อเสนอแนวทาง ได้ดังนี้

7.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เชื่อว่าครุมีศักยภาพและเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูอาสาปฏิบัติงานและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์ตามความถนัดและความสนใจและพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

7.2 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารและ ICT เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมรับฟังปัญหา แสดงความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะของบุคลากรและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเรียนรู้จากบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีมาจัดเป็นวิทยากรเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารโรงเรียนโดยเน้นกระบวนการบริหารงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ เพิ่มศักยภาพการทำงานของครูผู้สอน สร้างความเปลี่ยนแปลงพัฒนาเป็นแบบอย่างที่ดีแนะนำ กระตุ้นปัญญาหาให้ครูผู้สอนเกิดความต้องการการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ พระงาม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิด เห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ส่วนด้านที่เหลืออยู่ใน ระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าสมมติฐานการวิจัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันจำนวนนักเรียน น้อยลงการบรรจุแต่งตั้งผู้ที่เข้ามารับราชการครูมีน้อยลงเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรค Covid- 19 จึงทำให้มีการชะลอการสอบบรรจุและในแต่ละปีมีข้าราชการครูเกษียณอายุ ราชการจึงทำให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีจำนวนครูน้อยลง ดังนั้นการที่จะทำให้โรงเรียน สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีประสิทธิภาพเทียบเท่าที่เป็นมาหรือ มากกว่าเดิมจะต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการซึ่งก็คือการจัดการ เรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนออนไลน์ (Online Learning) การสอนออนไลน์

(On Hand Learning) เรียนผ่านมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ หรือ DLTV (On-air) เรียนผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ (On-demand) ซึ่งการดำเนินการในการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้โดยใช้บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งไว้ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่ามีความเกี่ยวข้องเนื่องถึงการดำเนินงานในด้านการบริหารงานบุคคลและให้บริการแก่บิดามารดา ผู้ปกครองตลอดจนผู้รับบริการ ตามกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการโรงเรียน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคา (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เค้ก อ่อนพุ่ม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน

มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคลและครูผู้สอนส่วนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคลและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมองว่าตนเองได้ดำเนินการรวมถึงแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นและพยายามใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ เพิ่มศักยภาพในการทำงานของครูผู้สอนและยังเป็นแบบอย่างที่ทำให้ครูเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้นำ ส่วนครูก็มองเห็นภาพการบริหารงานไม่ชัดเจน ทำให้มุมมองของครูและผู้บริหารมีความแตกต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ทรัพย์โหม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่ออยู่ในบริบทเดียวกันแล้ว ย่อมปฏิบัติงานตามมุมมองของผู้ที่อยู่ในบริบทเดียวกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดความคิดในการ

ปฏิบัติงานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่แตกต่างกัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้นี้มีความสอดคล้องตามแนวคิดของ Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) ที่นิยามไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่สามารถถ่ายทอดและฝึกฝนได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำของตนเอง 5 ด้าน ดังนี้ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่น และ 5) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตามแนวคิดของ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำนั้นจะต้องกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เต็มความสามารถก่อให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงจะช่วยให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้า สามารถนำไปสู่ความเป็นผู้นำ ทำให้เกิดความร่วมมือ เกิดการพึ่งพาอาศัยกันจึงจะเกิดผลสำเร็จ

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ถึงแม้จะมีขนาดโรงเรียนต่างกัน เมื่ออยู่ในบริบทเดียวกันแล้วย่อมปฏิบัติตามมุมมองของผู้ที่อยู่ในบริบทเดียวกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดความคิดในการปฏิบัติงานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่แตกต่างกัน นอกจากนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้วยกันได้เข้าร่วมประชุมรับฟัง ชี้แจงนโยบายการบริหารจัดการจากสำนักงานเขตอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง มีการเข้าร่วมรับฟังการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้วยกันจึงมีศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมือน ๆ กัน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้นี้มีความสอดคล้องตามแนวคิดของ Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) ที่นิยามไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่สามารถถ่ายทอดและฝึกฝนได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำของตนเอง 5 ด้าน ดังนี้ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่น และ 5) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในส่วนแนวคิดของ

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 31) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำนั้นจะต้อง กระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เต็มความสามารถก่อให้เกิด ผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงจะช่วยให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้า สามารถ นำไปสู่ความเป็นผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือเกิดการพึ่งพาอาศัยกันจึงจะเกิดผลสำเร็จ

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยผู้บริหารมีความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลมากกว่า หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ส่วนหัวหน้ากลุ่ม บริหารงานบุคคลและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร มองว่าตนเองได้ใช้ศักยภาพของตนโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน บุคคล มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารเป็นขั้นตอน ชัดเจน มีการ กำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับงาน มีการควบคุม ประเมินผล ติดตามงานอย่างเป็นระบบจึงมองว่าการบริหารงานบุคคลของตนเองเกิดประสิทธิผลมาก และชัดเจนในขณะที่หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนมองประสิทธิผลดังกล่าว ไม่ค่อยชัดเจน งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อัจฉนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดย ผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่า ครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนจนทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นตัวผู้บริหารเอง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนรวมถึงการบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานตามกฎระเบียบและข้าราชการครูทุกฝ่ายรู้ และเข้าใจในระเบียบอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์แตกต่างกันก็เห็นภาพรวมของประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา แซ่มพุทรา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ กษมน มังคละศิริ (สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564) ได้เสนอว่าใช้เทคนิคในการกระตุ้นให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รู้เทคนิคกระตุ้นครูเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการถอดบทเรียน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น อยากให้ ผอ.เป็นอย่างไร ครูเป็นอย่างไร สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สท้าน วารี (สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า สนทนาเรื่องเล่าเราพลัง สรรหาผู้บริหารเป็นต้นแบบที่มีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่วมวิพากษ์ภาวะที่ท้าทายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ธวัชชัย ไพใหญ่ (สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564) ได้เสนอว่า สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารตระหนัก และเห็นความจำเป็นในการคิดวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยระดมความคิดของบุคลากรให้ร่วมคิดแนวทางแก้ไขปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันวางแผน ดำเนินการและสร้างจินตนาการ ความเชื่อ ค่านิยมในการทำงาน สอดคล้องกับ

คำสัมภาษณ์ของ เพลินพิศ ธรรมรัตน์ (สัมภาษณ์, 25 กันยายน 2564) ได้เสนอว่ามีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย พัฒนาครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาตนเองทางด้านสติปัญญา เปิดโอกาสให้ทุกคนได้คิดริเริ่มในการพัฒนางานของตนเอง ให้ขวัญกำลังใจผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการคิดแบบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนต่อไป

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีระบบแบบแผนการดำเนินงานที่แสดงถึงลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการ การกำหนดบุคลากรที่ถูกต้องเหมาะสม การกำกับติดตามและการประเมินผลที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งรวมถึงการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวินัย และการออกจากราชการ ด้วยระเบียบวิธีการเดียวกัน ซึ่งต้องทำตามขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ตามลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำนิยามของเจลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 7 – 8) ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ประสบผลสำเร็จในแง่ของการบริหารจัดการเป้าหมายขององค์กรทำถูกต้องตามที่ควรทำ การบรรลุเป้าหมายอาจใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยได้อย่างสมดุล คือประหยัดเงินและเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติยา ปทุมราษฎร์ และจิณณวัตร ปะโคทัง (2557, หน้า 17) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรธนา แซ่มพุทรา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดของ

โรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฒนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ภาวะผู้นำที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร กระตุ้น จุดประกายให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตามหลักทฤษฎีได้ดีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในองค์กรแล้วจึงดำเนินไปในทิศทางบวก งานวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้อาจมีความสอดคล้องดังคำนิยามของ Bass & Avolio (1994) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความรู้ของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ ทำให้เกิดกระตุ้นการเรียนรู้วิสัยทัศน์ จูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนและมองประโยชน์ของกลุ่มในองค์กรเป็นหลัก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำโดยตำแหน่งสามารถนำ (Leading) ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นครูผู้สอนได้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผล ดังคำของ Tony Buss (2011, p. 86) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวว่า ภาวะที่ผู้นำให้ความสนใจดึงดูดผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม และอารตี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 23 – 28) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่มีระดับมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัฒนัคคี ลิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย ของมุสดี จิรนากุล (2562, หน้า 99 – 103) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ผลการวิจัยครั้งนี้ของผู้วิจัยยังสอดคล้องกับผลวิจัยของชาวต่างประเทศ ดังนี้ คือ Leithwood and Sun (2012, pp. 387 – 423) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำนับว่าเป็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ijaz Ahmad Tatiah and Muhammad Zafar Iqbal (2012, pp. 790 – 797) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์รูปแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศปากีสถาน ศึกษาผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maria Eliophiou Menon (2014, pp. 509–528) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบหลบเลี่ยงต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมในประเทศไซปรัส พบว่า ครูมีการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจต่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลจากการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านเหล่านี้ มาปรับใช้ในการบริหารงานโรงเรียนและควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีการกระตุ้นทางปัญญา และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการ รักษาวินัย ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการออกจากราชการและ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ควรรักษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ให้อยู่ในระดับมากที่สุดและควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุดโดยผู้บริหารโรงเรียนควรจัดประชุม สอบถามความคิดเห็นจาก ครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้บุคคลากร คือ ครูผู้สอนตรงตามความต้องการของ โรงเรียนอย่างแท้จริง

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.40 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือใช้วิธีการอื่นที่มีความเหมาะสมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ให้สูงขึ้นกว่าที่อยู่ในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2 ควรวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในระดับเขตตรวจราชการ (cluster)

2.4 ควรศึกษาภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยของประสิทธิผลของโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2560). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาคพิมพ์. “กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29 – 36. 16 พฤษภาคม 2550.
- กันทิมา ชัยอุดม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไกรยศ ภัทราวาท. (2559). *รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0*. 14 ตุลาคม 2559. สถาบันแห่งชาติเพื่อพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัลยาณี เลขชลบ. (2559). *สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เค้ก อ่อนพุ่ม. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จตุพงษ์ ลีประเสริฐ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จารุวรรณ นุสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตรา ทรัพย์โนม. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ชูไธดา สะมะแอ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทวิศม์ชญา พิมพ์นั้เพ็ญ และคณะ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติราชการของเทศบาลสงขลา*. เข้าถึงได้จาก https://www.songkhiscity.go.th/files/com_content/2014-10/20141002_odtydwpd.pdf. 11 กันยายน 2564.
- จิตติพร เสริมล้ำ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนดาราสมุทร อำเภอสัตหีบ จังหัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนิช ศรีลาตา. (2558). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ณัฐวัฒน์ พระงาม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

- ดารณี คงกระพันซ์. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 11(1), 47 – 57.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2562). โรงเรียนที่ดี. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล อินทพงษ์. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเพื่อการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิภาดา พรหมเมือง.(2560). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นุชสิทธิ์ ฉัตรมงคลและอรุณพล ธรรมโพบูลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน Transformational leadership in globalization towards sustainable development. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 3(1), 167 – 182.
- นุชนรา รัตนศิระประภา. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- บัญญัติ กิมศรี. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบาวรรณ วุฒิศักดิ์. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 26(1), 196 – 209.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากูร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดียจำกัด.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญโฮม ปะนาโก. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เบญจภรณ์ ผินสุ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ปิยะ ดาบชัย (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). *ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา
- พระมหาถาวร กลุยาณเมธี (บุญสอน). (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พท.ม พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรชัย เจดามาน (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ค้นเมื่อ 12 เมษายน 2564, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>.
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภัควัฒก์ พองพรหม. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ภัทรวดี ตรีโอบุสส์. (2559). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ภัศราภรณ์ ชิตทอง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. งานนิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา*
- มัทนา ชุมปัญญา (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 20 (5), 32.*
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน บังอร เสรีรัตน์, ชารีณี ตรีวรัญญ และเรวณี ชัยเชาวรัตน์ (บรรณาธิการ). (2558), 9 วิธีสร้างครูผู้ศิษย์ เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบกลไก และแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน (หน้า 13 – 28). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).*
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์สังข์ทอง. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 12, 123 – 134.*
- วรจ วรดล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- วรรณษา แซ่มพุทรา. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วาทีตยา ราชภัคดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรารุช สายตา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิริชัย นนทะศรี. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุชาลินี สิงห์ประโคน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. สารสนเทศทางการศึกษา 2563. สกลนคร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559). *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กศจ. กรุงเทพฯ* : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- โสภณ วงษ์คงดี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สหวิทยาเขตระยอง 2)*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหมาย โอบาษี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำนวยการ พลศักดิ์. (2559). *หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- อัจฉรา จุ้ยเจริญ. (2558). *คู่มือการโค้ช เพื่อผู้นำยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: แอดคอมแอนด์ อิมเมจ.

- อัมรินทร์ โต๊ะลง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลามสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย*, 1(47), 450 – 470. <https://so02.tcithaijo.org/index.php/EDUCU/issue/view/14650>.
- อัฒนศักดิ์ ลิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Aja-Okorie U. (2016). *Teachers Personnel Management as Determinant Of Teachers Productivity in Secondary Schools in DELTA STATE, NIGERIA*. *British Journal of Education*, 4(8), 13 – 23.
- Ayiro, L.P. (2014). Transformational Leadership and School Outcomes in Kenya: Does Emotional intelligence Matter. *FIRE: Forum for International Research in Education*, 1(1), 26 – 46.
- Bass, B. M. & Avolio, (1997). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bennis, W. and Nanus. (1997). *Leader: Strategies for Taking Change*. New York : Harper Collins Publishers.
- Boberg, J. E., Bourgeois, S. J., & Bryant, D. (2016). The effects of integrated transformational leadership on achievement. *Journal of Educational Administration*. 35 (5), 216 – 305.
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2017). Emotional reframing as a mediator of the relationship between transformation school leadership and teachers' motivation and commitment. *Journal of Educational Administration*, 55 (5), 316 – 335.
- Chuck Williams. (2010). *Managing Effectively* (4th ed.). Thomson south-western : Cengage Learning.
- CIPD. (2019). *Recruitment: an introduction*. Retrieved from <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/recruitment-overview.aspx>. April 2th, 2019.
- Kouzes, J. & Posner. B. (2012). *The Leadership Challenge: How to Keep Extraordinary Things Done in Organization*. San Francisco CA : Jossey-Bass.

- Kyle Sandell. (2012). *Transformational Leadership, Engagement, And Performance : A New Perspective*. Thesis. M.S. Colorado : Colorado State University.
- Hoy & Miskel. (2012). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6 thed), Boston: McGraw – Hall.
- Ijaz Ahmad Tatlah Muhammad Zafar Iqbal. (2012). Leadership Styles and School Effectiveness: Empirical Evidence from Secondary Level. *Proedia–Soeial and Behavioral Seienee* 69, 790 – 797.
- Leithwood,K & Sun,J.P. (2012). The nature and effects of transformational school leadership. *Educational Admistration Quaterly*, 48 (3), 387 – 423.
- Lunenburg, Fred C., and Ornstein, Allan C. (2008). *Educational Administration : Concepts and Practices*. California: Wadsworth Publishing.
- Malloy, J.P. (2012). “Effects of Distributed Leadership on Teachers’ Academic Optimism and Student Achievement.” *Dissertation Abstracts International*. 74(08), 94 – A.
- Maria Eliophotou Menon. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teacher job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 52 (4), 509 – 528.
- Northouse, Peter Guy. (2010). *Leadership Northouse*. 5th ed. SAGE Publication, Inc. 2455 Teller Road Thousand Oaks, California 91320.
- Owan, Valentine Joseph. (2018). *Administration of Personnel Management Functions: Implication for the School*. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3194793>. June 11th, 2018.
- Roger, J.G. (2008). “Transformational Leadership : The Impact on Organizational and Personal Outcomes,” *Emerging Leadership Journeys*. 1(1), 4 – 24.
- S. B. M. Marume. (2016). Public Personnel Administration. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(6), 46 – 54.
- Schippers. (2008). *Organization Learning: A theory of action perpective*. Reading, Ma: Addison– Wesley.

- Taslim Ahammad. (2017). Personnel Management to Human Resource Management (HRM): How HRM Functions?. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 13 (9), 412 – 420.
- Thompson, C.N. (2008). *Personal characteristic and the impact of transformational leadership behavior and follower outcome*. Ph.D. dissertation, Ohio, U.S.A. : Wright State University.
- Whitlock, J. L. (2003). “*Strategic Thinking, Planning, and Doing: How to Reunite Leadership and Management to Connect Vision with Action*”. Paper Presented at the American Society for Public Administration 64 th Annual Conference. March 15 – 18, Washington, DC.
- YuKI. (2010). *Leadership and Performanceal Leader*. New York: Mc Graw–Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ว่าที่ร.ต.ดร.นิพนธ์ บรรพสารศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
4. ดร.กษมน มังคละศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.อนุสรฯ พิพิพิธภักดิ์ ครูผู้สอนโรงเรียนอนุบาลสกลนคร
วิทยฐานะชำนาญการ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.สท้าน วารี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.สมพร หลิมเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. ดร.กษมน มังคละศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ว่าที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวิทยา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

8. นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นางกฤตพร ประมาชิต
ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโพธิ์วัฒนาวิทยา
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. นางรุ่งนภา แก้วปัญญา
ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโนนสูง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๕๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๕๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนุสรณ์ พิพิทธรักษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโคกศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คดีวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าโพนคือเหล่าราชภัฏวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนงามโคกวิทยาการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแป้นสามัคคีราษฎร์บำรุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำนออนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลภูพาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คดีวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปุงสหาราชภูร์บำรุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าผาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเชียงสีอราชูร์อำนวย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ไปรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสูง (สหราษฎร์บำรุง)
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๕๐ ๑๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไทล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์ แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สท้าน วารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ อำเภอเมือง

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สมพร ทลิมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๕๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.กษมน มังคละศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางนัทธมน ทวีกิตติเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงศ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๕๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางรุ่งนภา แก้วปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จจกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จจกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๕๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางกฤตพร ประมาชิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเก็จกนก พลวงค์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์แบบยกเว้นจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๓๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเก็จกนก พลวงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๒๙๐ ๒๘๑๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๓๐/๒๕๖๔
IEC NO. HE ๖๔-๑๑๒

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑
(Relationship between Transformational Leadership and Effectiveness of
Personnel Administration of School Administrators under the office of
Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office ๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวเก็จกนก พลวงศ์
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รหัส :

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้
ข้อมูล ที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่าน
และตัวท่านแต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผล
ออกมาใช้สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวเก็จกนก พลวงศ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารโรงเรียน
- หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล
- ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (กรณีครูผู้สอน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยจนถึงปัจจุบัน กรณีหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล กรณีผู้บริหารโรงเรียนนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาราชการแทนจนถึงปัจจุบัน)

- น้อยกว่า 10 ปี
- ระหว่าง 10 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน)
- โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้านประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 1.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
- 1.6 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2. เมื่ออ่านข้อความแล้ว ท่านคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจ น่าเคารพนับถือยกย่อง ศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารถึงกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน					
3	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อค่านิยมและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดไว้					
4	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ					
5	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมออกมาให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองมีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี					
6	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการกระทำภารกิจร่วมกันและสร้างความภาคภูมิใจแก่ผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
7	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับโรงเรียน					
8	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถในการทำงานในโครงการใหม่					
10	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นที่มออย่างมีความสุข					
11	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน					
12	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน					
13	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ					
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
14	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ					
15	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างย่อมมีวิธีแก้ไข					
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ					
17	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้มีการใช้ระยะเวลาที่สั้นในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)						
18	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา					
19	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้วิจารณ์ญาณในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ					
20	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในโรงเรียนและภายนอก					
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
21	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
22	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นพี่เลี้ยง สอนและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงาน					
23	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถช่วยเหลือ ชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุน					
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม					
25	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น					
26	ผู้บริหารโรงเรียนสนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างใกล้ชิด					
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม						
27	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง					
28	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (ต่อ)						
29	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน					
30	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความมุ่งมั่น และมีความตั้งใจที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ					
31	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ					
32	ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน					
33	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และใฝ่พัฒนา					
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้						
34	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ					
35	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ					
36	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ครูได้อย่างเหมาะสม					
37	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาประมวลแล้วนำพาโรงเรียนที่ตนดูแลรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายได้					
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนที่ตนดูแลรับผิดชอบ					
39	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของครูและพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ของตนเองอยู่เสมอ					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 1.2 ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 1.4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย
- 1.5 ด้านการออกจากราชการ

2. เมื่ออ่านข้อความแล้ว ท่านคิดว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	โรงเรียนมีการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเรื่องโรงเรียนมีการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ดานการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง						
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์งาน กำหนด อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน					
2	โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน					
3	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน					
4	โรงเรียนมีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน					
5	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่างชัดเจน					
6	โรงเรียนมีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วนเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)						
7	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน					
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
8	โรงเรียนการนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด					
9	โรงเรียนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกรอบ 6 เดือน					
10	โรงเรียนรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของโรงเรียนอย่างแท้จริง					
11	โรงเรียนดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในด้านต่าง ๆ อย่างโปร่งใส เทียบตรงและแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้					
12	โรงเรียนดำเนินการให้ความเห็นชอบในการรับย้ายโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
13	โรงเรียนมีการนำเสนอความต้องการในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้นสังกัด					
14	โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล					
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
15	โรงเรียนมีการควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)						
16	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
17	โรงเรียนกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
18	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ					
19	โรงเรียนประกาศแจ้งแนวทางขอปฏิบัติในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ					
20	โรงเรียนจัดทำแนวทางในการดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
21	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย						
22	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าศึกษาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง					
23	โรงเรียนมีแนวดำเนินการสืบสวนเบื้องต้นหาความจริงอย่างยุติธรรม เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา / กระทำผิด					
24	โรงเรียนมีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)						
25	โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ					
26	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้านวินัยและการรักษาวินัยเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาวินัยของข้าราชการ					
27	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาการสร้างความดีงามความเจริญของตนเองและส่วนรวม					
5. ด้านการออกจากราชการ						
28	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์เมื่อต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออกหรือเกษียณอายุราชการ					
29	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดีเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการ					
30	โรงเรียนมีการพิจารณาลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน					
31	โรงเรียนมีการให้การดูแลครอบครัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากงานเนื่องจากเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน					
32	โรงเรียนมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากราชการ เมื่อออกจากราชการด้วยสาเหตุต่าง ๆ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. ด้านการออกจากราชการ (ต่อ)						
33	โรงเรียนการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยในสถานศึกษากรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

=====
 :: ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
 ::
 =====

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ขอให้พิจารณา แบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยจะนำจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมายดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวเก็จกนก พลวงศ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน 1.2 หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร งานบุคคล 1.3 ครูผู้สอน				
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2.1 น้อยกว่า 10 ปี 2.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี 2.3 มากกว่า 20 ปี				
3	ขนาดของโรงเรียน 3.1 ขนาดเล็ก 3.2 ขนาดกลาง 3.3 ขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้
หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจ น่าเคารพนับถือยกย่องศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน				
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารถึงกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน				
3	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อค่านิยม และปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมที่กำหนดไว้				
4	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ				
5	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมออกมาให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองมีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี				
6	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการกระทำภารกิจร่วมกันและสร้างความภาคภูมิใจแก่ผู้ร่วมงาน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับโรงเรียน				
8	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ				
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดง ความสามารถในการทำงาน ในโครงการใหม่				
10	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นที่มออย่างมีความสุข				
11	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริมความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน				
12	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็น ภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน				
13	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมผู้ร่วมงาน สามารถใช้ทักษะและความสามารถในการ ทำงานเพื่อความสำเร็จของ สถานศึกษาอย่างเต็มตามศักยภาพ				
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
14	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา ในแง่มุมต่าง ๆ				
15	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้กับ ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างย่อมมี วิธีแก้ไข				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)					
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ				
17	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้มีการใช้ระยะเวลาที่สั้นในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จ				
18	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา				
19	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้วิจารณญาณในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ				
20	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึง เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในโรงเรียนและภายนอก				
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
21	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล				
22	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นที่เลื่อมใสและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงาน				
23	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุน				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ต่อ)					
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม				
25	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น				
26	ผู้บริหารโรงเรียนสนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างใกล้ชิด				
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม					
27	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง				
28	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ				
29	ผู้บริหารโรงเรียนและครูรวมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน				
30	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความมุ่งมั่นและมีความตั้งใจที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ				
31	ผู้บริหารโรงเรียนและครูรวมกันการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์รวม (ต่อ)					
32	ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน				
33	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้มีมีนิสัยใฝ่รู้และใฝ่พัฒนา				
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้					
34	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ				
35	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ				
36	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ครูได้อย่างเหมาะสม				
37	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ มาประมวลแล้วนำพาโรงเรียนที่ตนดูแลรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายได้				
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนที่ตนดูแลรับผิดชอบ				
39	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของครูและพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ ของตนเองอยู่เสมอ				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารบุคคลของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1. ดานการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง					
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์งาน กำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน				
2	โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน				
3	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน				
4	โรงเรียนมีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน				
5	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่างชัดเจน				
6	โรงเรียนมีการกำหนดความต้องการของบุคลากรตามภารกิจ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วนเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง				
7	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
8	โรงเรียนการนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด				
9	โรงเรียนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรอบ 6 เดือน				
10	โรงเรียนรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของโรงเรียนอย่างแท้จริง				
11	โรงเรียนดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในด้านต่าง ๆ อย่างโปร่งใสเที่ยงตรงและแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้				
12	โรงเรียนดำเนินการให้ความเห็นชอบในการรับย้ายโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน				
13	โรงเรียนมีการนำเสนอความต้องการในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้นสังกัด				
14	โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
15	การควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยมาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม				
16	การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา				
17	โรงเรียนกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา				
18	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการขอใบอนุญาตนประกอบวิชาชีพ				
19	โรงเรียนประกาศแจ้งแนวทาง ข้อปฏิบัติในการขอใบอนุญาตนประกอบวิชาชีพ				
20	โรงเรียนจัดทำแนวทางในการดำเนินการขอใบอนุญาตนประกอบวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา				
21	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย					
22	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าศึกษาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง				
23	โรงเรียนมีแนวดำเนินการสืบสวนเบื้องต้นหาความจริงอย่างยุติธรรม เมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา / กระทำผิด				
24	โรงเรียนมีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด				
25	โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ				
26	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้านวินัยและการรักษาวินัยเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาวินัยของข้าราชการ				
27	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างความดีงามความเจริญของตนเอง และส่วนรวม				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
5. ด้านการออกจากราชการ					
28	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์เมื่อเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออกหรือเกษียณอายุราชการ				
29	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการ				
30	โรงเรียนมีการพิจารณาลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน				
31	โรงเรียนมีการให้การดูแลครอบครัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากงาน เนื่องจากเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน				
32	โรงเรียนมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากราชการ เมื่อออกจากราชการด้วยสาเหตุต่าง ๆ				
33	โรงเรียนการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยในสถานศึกษากรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก จ

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 36 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1+	1+	1+	1+	1+	5	1	ใช้ได้
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	1+	1+	1+	0	1+	4	0.8	ใช้ได้
3	ขนาดของโรงเรียน	1+	1+	1+	0	1+	4	0.8	ใช้ได้

จากตาราง 36 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0

ตาราง 37 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ขอ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1									
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
1	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นที่ ไว้วางใจ น่าเคารพนับถือยกย่อง ศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารถึง กระบวนการและขั้นตอนในการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่ชัดเจน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึง ความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อ ค่านิยมและปฏิบัติตนสอดคล้องกับ ค่านิยมที่กำหนดไว้	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานในการ เอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรม ออกมาให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็น แบบอย่างที่ดี	1+	1+	1+	1+	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ต่อ)									
6	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายและ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็น ความสำคัญของการกระทำ ภารกิจร่วมกันและสร้างความ ภาคภูมิใจแก่ผู้ร่วมงาน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ									
7	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจ ผู้ร่วมงาน กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ ตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะเกิด กับโรงเรียน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน แสดงความสามารถในการ ทำงานในโครงการใหม่	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมอย่างมี ความสุข	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แก่ ผู้ร่วมงาน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ร่วมงาน มองเห็นภาพอนาคตของโรงเรียน อย่างชัดเจน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)									
13	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและ ความสามารถในการทำงานเพื่อ ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่าง เต็มตามศักยภาพ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา									
14	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความ เชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหา ทุกอย่างย่อมมีวิธีแก้ไข	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการ ตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาการ เผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้
17	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้มีการ ใช้ระยะเวลาที่สั้นในการสร้าง โอกาสแห่งความสำเร็จ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ดานการกระตุ้นทางปัญญา (ต่อ)									
19	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ใช้วิจารณ์ญาณในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในโรงเรียนและภายนอก	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
4. ดานการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล									
21	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงาน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถช่วยเหลือ ชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุน	1+	1+	1+	1+	0	4	0.8	ใช้ได้
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ต่อ)									
25	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนา ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	1+	1+	1+	1+	0	4	0.8	ใช้ได้
26	ผู้บริหารโรงเรียนสนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานแต่ละคน อย่างใกล้ชิด	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม									
27	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถทำให้ ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ บริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่าง แท้จริง	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมองเห็น ภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อน โรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อ นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ ในการดำเนินงานของโรงเรียน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความ มุ่งมั่นและมีความตั้งใจที่จะสร้าง โรงเรียนของตนเองสู่ความ เป็นเลิศ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (ต่อ)									
31	ผู้บริหารโรงเรียนและครูรวมกันการ สร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับ นักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถ มองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสม กับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็น ว่าเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้และใฝ่พัฒนา	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้									
34	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้เห็น ว่าเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารโรงเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะ เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ ไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมและ ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ครูได้อย่าง เหมาะสม	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ มาประมวลแล้ว นำพาโรงเรียนที่ตนดูแลรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายได้	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	คนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)									
38	ผู้บริหารโรงเรียนมีความกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ที่จะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อโรงเรียนที่ตนดูแล รับผิดชอบ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
39	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความ คิดเห็นของครูและพัฒนาความรู้ ในด้านต่าง ๆ ของตนเองอยู่เสมอ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 37 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้อง ทั้งหมด
39 ข้อ มีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0

ตาราง 38 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านประสิทธิผลการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

ขอ	ประสิทธิผลการบริหารบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1									
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง									
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์งาน กำหนด อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของ บุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการกำหนดคุณสมบัติ ของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการประชุมเพื่อแจ้ง นโยบายการบริหารงานบุคคล ให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่าง ชัดเจน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
6	โรงเรียนมีการกำหนดความต้องการ ของบุคลากรตามภารกิจของ โรงเรียนได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)									
7	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง									
8	โรงเรียนการนำเสนอข้อมูลจำนวนและประเภทบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้
9	โรงเรียนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกรอบ 6 เดือน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนรักษาตำแหน่งของผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายและขอตำแหน่งทดแทนตามความขาดแคลนของโรงเรียนอย่างแท้จริง	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
11	โรงเรียนดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในด้านต่าง ๆ อย่างโปร่งใส เที่ยงตรงและแม่นยำสามารถตรวจสอบได้	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนดำเนินการให้ความเห็นชอบในการรับย้ายโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)									
13	โรงเรียนมีการนำเสนอความต้องการในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ตนสังกัด	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล ทำอย่างโปร่งใสเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
15	การควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้
16	การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
17	โรงเรียนกำหนดแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ									
18	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนประกาศแจ้งแนวทางข้อปฏิบัติในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนจัดทำแนวทางในการดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	1+	1+	0	1+	1+	4	0.8	ใช้ได้
21	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย									
22	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าศึกษาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับในด้านวินัย การรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
23	โรงเรียนมีแนวดำเนินการสืบสวนเบื้องต้นหาความจริงอย่างยุติธรรมเมื่อข้าราชการถูกกล่าวหา / กระทำผิด	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย (ต่อ)									
24	โรงเรียนมีการสอดส่องดูแลให้บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีการกำหนดแนวปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทางราชการ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
26	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในด้าน วินัยและการรักษาวินัย เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาวินัยของข้าราชการ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
27	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาการสร้างความดีงามความเจริญของตนเองและส่วนรวม	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
28	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประโยชน์เมื่อเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออกหรือเกษียณอายุราชการ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ด้านการออกจากราชการ									
29	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เกษียณอายุราชการ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
30	โรงเรียนมีการพิจารณาลงโทษครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
31	โรงเรียนมีการให้การดูแลครอบครัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่พ้นจากงานเนื่องจากเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
32	โรงเรียนมีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากราชการเมื่อออกจากราชการด้วยสาเหตุต่าง ๆ	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้
33	โรงเรียนการพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยในสถานศึกษากรณีไม่ทันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ก.ค.ศ.	1+	1+	1+	1+	1+	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 38 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล มีความสอดคล้อง
ทั้งหมด 33 ข้อ มีค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม
ทั้งหมดโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .952 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .798 – .899	1	.856
	2	.899
	3	.868
	4	.858
	5	.852
	6	.798
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าความเชื่อมั่น รายด้าน เท่ากับ .945 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .736 – .887	7	.849
	8	.808
	9	.736
	10	.810
	11	.887
	12	.854
	13	.767
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .954 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .778 – .906	14	.840
	15	.885
	16	.778
	17	.799
	18	.868
	19	.906
	20	.829

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .948 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .774 - .918	21	.822
	22	.881
	23	.918
	24	.774
	25	.843
	26	.822
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์รวม ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .938 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .763 - .820	27	.780
	28	.819
	29	.820
	30	.803
	31	.763
	32	.780
	33	.814
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .956 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .840 - .890	34	.878
	35	.874
	36	.840
	37	.890
	38	.856
	39	.857
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง .736 - .918		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่า .988		

จากตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .988 และค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง .736 – .918 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ พบว่า 1) ด้านที่ 6 ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .956 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .840 – .890 2) ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .954 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .778 – .9 และ 3) ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .952 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .798 – .89

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .938 และมีค่าอำนาจ จำแนกรายข้ออยู่ .754 – .866	1	.786
	2	.825
	3	.764
	4	.813
	5	.793
	6	.866
	7	.754
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งค่าความเชื่อมั่น ด้านเท่ากับ .949 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ .763 – .868	8	.811
	9	.763
	10	.868
	11	.830
	12	.817
	13	.850
	14	.858

ตาราง 40 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการค่าความเชื่อมั่นด้านเท่ากับ .932 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ .710 - .853	15	.825
	16	.835
	17	.710
	18	.794
	19	.853
	20	.732
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัยค่าความเชื่อมั่นด้านเท่ากับ .922 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ .772 - .867	21	.737
	23	.668
	24	.867
	25	.778
	26	.772
	27	.801
5. ด้านการออกจากราชการค่าความเชื่อมั่นด้านเท่ากับ .851 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ .383 - .787	28	.714
	29	.383
	30	.655
	31	.751
	32	.787
	33	.643
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง .383 - .868		
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน มีค่า .971		

จากตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .971 และค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง .383 - .868 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ พบว่า 1) ด้านการสรรหา

และการบรรจุแต่งตั้งค่าความเชื่อมั่นด้านเท่ากับ .949 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ .763 - .868 2) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .938 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ .754 - .866 และ 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการค่าความเชื่อมั่นด้านเท่ากับ .932 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ .710 - .853

จากตาราง 39 - 40 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .988 และค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง .736 - .918 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ พบว่า 1) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .956 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .840 - .890 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .954 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .778 - .9 และ 3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .952 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .798 - .89

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผล

ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	338	4.4724	.58520
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	338	4.3795	.55706
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	338	4.3990	.54560
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	338	4.3466	.65019
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์รวม	338	4.4117	.54857
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	338	4.4172	.55822
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	338	4.4044	.54153
Valid N (listwise)	338		

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	338	4.4869	.54282
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	338	4.4784	.57030
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	338	4.5689	.54183
ด้านวินัยและการรักษาวินัย	338	4.5680	.53832
ด้านการออกจากราชการ	338	4.4822	.51568
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	338	4.5169	.48030
Valid N (listwise)	338		

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	Pearson Correlation	.914**	.797**	1	.825**	.855**	.861**	.837**	.622**	.772**	.620**	.484**	.457**	.412**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	Pearson Correlation	.960**	.846**	.825**	1	.874**	.929**	.967**	.727**	.762**	.699**	.639**	.578**	.538**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.956**	.884**	.855**	.874**	1	.863**	.915**	.633**	.786**	.690**	.511**	.455**	.348**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338

ด้านการวางแผน อัตรากำลังและ การกำหนด ตำแหน่ง	Pearson Correlation	.823**	.774**	.772**	.762**	.786**	.754**	.806**	.884**	1	.824**	.755**	.666**	.664**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
ด้านการสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้ง	Pearson Correlation	.714**	.709**	.620**	.699**	.690**	.624**	.697**	.891**	.824**	1	.876**	.634**	.591**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
ด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ	Pearson Correlation	.596**	.564**	.484**	.639**	.511**	.570**	.616**	.931**	.755**	.876**	1	.765**	.724**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338

ด้านวินัยและการ รักษาวินัย	Pearson Correlation	.543**	.451**	.457**	.578**	.455**	.562**	.582**	.873**	.666**	.634**	.765**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
ด้านการออกจาก ราชการ	Pearson Correlation	.473**	.375**	.412**	.538**	.348**	.502**	.525**	.852**	.664**	.591**	.724**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 รองศาสตราจารย์ ดร.โซียา ภาวะบุตร
สัมภาษณ์ วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
สัมภาษณ์ วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ สัมภาษณ์ วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 ดร.สัทัน วารี สัมภาษณ์ วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 ดร.สมพร หลิมเจริญ
 สัมภาษณ์ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2564
 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6 ดร.กษมน มังคละศิริ
 สัมภาษณ์ วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงาน
 บุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7 ว่าที่พันตรีกิตติศักดิ์ นามวงศ์
สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8 นางนัทมน ทวีกิตติเกษม
สัมภาษณ์ วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2564
เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9 นางกฤตพร ประมาชิต
 สัมภาษณ์ วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
 บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10 นางรุ่งนภา แก้วปัญญา
 สัมภาษณ์ วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2564 เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการ
 บริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาศกนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวเก็จกนก พลวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	196 หมู่ 2 ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชุมชนนิรมัย ตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านโพนวัฒนาวิทยา ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2543	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโพนพิทยาคม ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2546	ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนโพนพิทยาคม ตำบลบ้านโพน อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2552	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนโรงเรียนชุมชนนิรมัย ตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนโรงเรียนชุมชนนิรมัย ตำบลโพธิ์ไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1