

ธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การพัฒนาองค์การทางการศึกษามีประสิทธิภาพผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน แต่ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ องค์การจะต้องมีบุคคลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ครู และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่องค์การจะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรการบริหารไม่ว่าจะเป็นเงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) องค์การใด ๆ ก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับงานที่ทำก็จะส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่นประสบผลสำเร็จไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 179) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อองค์การ องค์การจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์อาจจะถูกมองข้ามและไม่มีการเอาใจใส่เท่าที่ควร เช่น ขาดการฝึกอบรม หรือมีการคัดเลือกและสรรหาจากแหล่งที่ไม่มีคุณภาพจึงก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายในองค์การ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ (Put the Right Man on the Right job) พร้อมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการดำเนินการตั้งนั้นการสร้างหรือพัฒนาคนของหน่วยงานหรือองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพในการทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญ พฤติกรรมภาวะผู้นำต่อมีผลต่อองค์กร เพราะผู้นำสามารถทำสิ่งที่แตกต่างกันออกไป ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว (Bass. 1990 : 6 ; อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. 2548 : 368-369) ผู้นำที่เป็นระดับหัวหน้างานและผู้บริหารที่ต้องการให้งานโรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารควรคำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานว่าผลกระทบที่มีต่อบุคลากรมีความรู้สึกร้อย่างไรต่องานที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เราจะปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการการบริหารจัดการองค์กร ที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เป็นผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านกายวาจาและจิตใจ การกระตุ้นให้คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาและเป็นที่ยอมรับขององค์การ ซึ่ง

การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร คุณภาพการศึกษาของนักเรียนด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ระดับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลมีมากน้อยเพียงใด หากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาในทางบวก ผลของการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ระดับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 อย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1

4. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการบริหารจัดการดำเนินงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการดำเนินงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการดำเนินงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ดังนี้คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,521 คน (สพป.นค.1 กลุ่มงานบุคคล ณ วันที่ 16 เมษายน 2556)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ปีการศึกษา 2556 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณ ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 99) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ วรณดี ชูกาล (2540 : 70-72) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543 : 22-24) วิโรจน์สารัตนะ (2546 : 76-77) อัจฉรา วรฤทธิ์

(2553 : 114-115) อุดม พินธุรัชย์ (2553 : 99-100) และจินตนา ก้อนคำ (2554 : 132) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้ 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 2.1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 2.1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.1.4 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.2 การบริหารจัดการด้านงานบุคคลของโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2.2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2.2.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 2.2.5 การออกจากราชการ

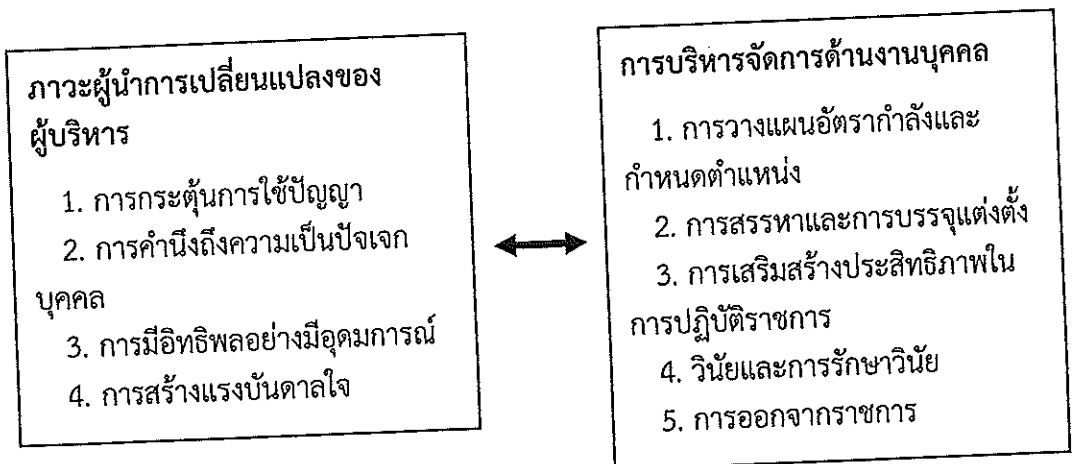
3. สถานที่

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1

4. ระยะเวลา

เวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ ระหว่างเดือน สิงหาคม 2556 – มกราคม 2557

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการแสดงออกทั้ง 4 ด้านดังนี้

2.1 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงกระบวนการการกระตุ้นผู้ร่วมงาน ให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพัฒนาวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการการพัฒนา มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงาน การให้ความสนใจเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือชี้แนะเป็นรายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองด้วยการให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ กระจายอำนาจโดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

2.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ ในความสามารถของผู้บริหารและต้องการเอาแบบอย่าง เกิดความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ

2.4 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นกระบวนการพัฒนา เกิดแรงจูงใจภายใน อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีมาตรฐานในการทำงานสูงขึ้น และเชื่อมั่นว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน การทำงานเป็นทีมมีการสร้างขวัญกำลังใจ

3. การบริหารจัดการด้านงานบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลโรงเรียน ประถมศึกษา เป็นกระบวนการที่ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ประกอบด้วย

3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา การจัดอัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการวางแผนอัตรากำลัง การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครู การจัดทำคู่มือและโครงสร้างการบริหารงานและมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน

ในสถานศึกษา เพื่อวางแผนถึงความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเข้ามาทำงาน และการกำหนดตำแหน่ง

3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และปริมาณเพียงพอที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู การรักษาราชการแทน และการรักษาการในตำแหน่ง โดยขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง เป็นกระบวนการต่างๆที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารมีการดำเนินการปฐมนิเทศก่อนมอบหมายภาระงานที่รับผิดชอบ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ การลาทุกประเภท การรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด อยู่เสมอ มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านวินัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนหาความจริงกรณีที่ข้าราชการกระทำผิดวินัย การร้องเรียน

3.5 การออกจากราชการ หมายถึง การที่ข้าราชการครูพ้นสภาพการเป็นข้าราชการจากกรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การถูกลงโทษทางวินัยการลาออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ ทูพพลภาพ และถึงแก่กรรม

4. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับปฐมวัยถึงประถมศึกษาปีที่ 6 และเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

5. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดินและปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

6. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการด้านงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้

เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการบริหารจัดการดำเนินงาน บุคคลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ได้ข้อมูลสารสนเทศ ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1 ได้ข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้สามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY