

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) มาตรา 6 ได้กล่าวว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความ มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปด้านต่าง ๆ คือ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัตินี้ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด คือ ผู้บริหารองค์การ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารต้องใช้ยุทธศาสตร์หลาย ๆ อย่างและยุทธศาสตร์ที่สำคัญยิ่งตัวหนึ่งก็คือการมีภาวะผู้นำ การบริหารงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารหรือผู้นำในองค์การที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ผู้นำเป็นหัวใจสำคัญขององค์การเป็นจตุรรมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงานเพราะผู้นำต้องมีทักษะ มีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบองค์การ ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548 : 56) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ภารดี อนันต์ธานี, 2553 : 77)

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพราะการบริหารสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ต้องอาศัยการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจพื้นฐานของการเป็นผู้นำตั้งแต่ความหมายผู้นำ ตลอดจนความสำคัญและการ

ก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังต้องรู้ว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการคือ ผู้นำ ผู้ตาม สถานการณ์ โดยผู้นำจะต้องอาศัยอำนาจและอิทธิพลที่ตนมีอยู่ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ ตามตำแหน่งที่ตนครอง เพื่อให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมีความคิดคล้อยตามอันจะส่งผลให้องค์การหรือกลุ่มประสบผลสำเร็จมีความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่คาดไว้ ซึ่งเราสามารถเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำได้จากการที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเป็นผู้ที่มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์กร การพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองไกลเกินกว่าความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสู่จะแห่งตน และความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเองและของผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคม (อาคม วัชโรสงศ์, 2547 : 18) ผู้นำควรมีดีกรีระบบคุณค่าและผู้ตามมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการแสวงหาเป้าหมายในระดับสูง เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ดีที่สุดผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำโดยการสร้างคน สร้างงานสร้างความรู้สึกที่ดีเป็นผู้นำโดยการผูกพันสามารถกล่าวได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันเริ่มต้นจากการสร้างมุมมองใหม่และรวบรวมความเชื่อมั่นไปสู่วิสัยทัศน์รวบรวมความคิดเพื่อกำหนดจุดเป้าหมายระยะยาวและสูงกว่าเป้าหมายเดิมตามลำดับปรับเปลี่ยนสถานขององค์กรโดยการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์มากกว่าการทำงานอยู่ภายใต้กรอบเดิม ทำให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงตามผู้นำในที่สุด องค์กรจะมีการปรับเปลี่ยนนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่กำลังต้องการการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปการศึกษาอย่างในปัจจุบัน

ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 8 ได้กำหนดให้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการบริหารจัดการและขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 53) และยังได้กำหนดกรอบบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายและระเบียบเป็นไปตามหลัก

ธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนามีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การพัฒนาองค์การทางการศึกษามีประสิทธิภาพผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน แต่ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ องค์การจะต้องมีบุคคลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ครู และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่องค์การจะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ 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 ผู้บริหารควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานว่าผลกระทบที่มีต่อบุคลากรมีความรู้สึกรู้สึอย่างไรต่องานที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เราจะปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการการบริหารจัดการองค์กร ที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เป็นผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านกายวาจาและจิตใจ การกระตุ้นให้คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นที่ยอมรับขององค์การ 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 วริฤทธิ



(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

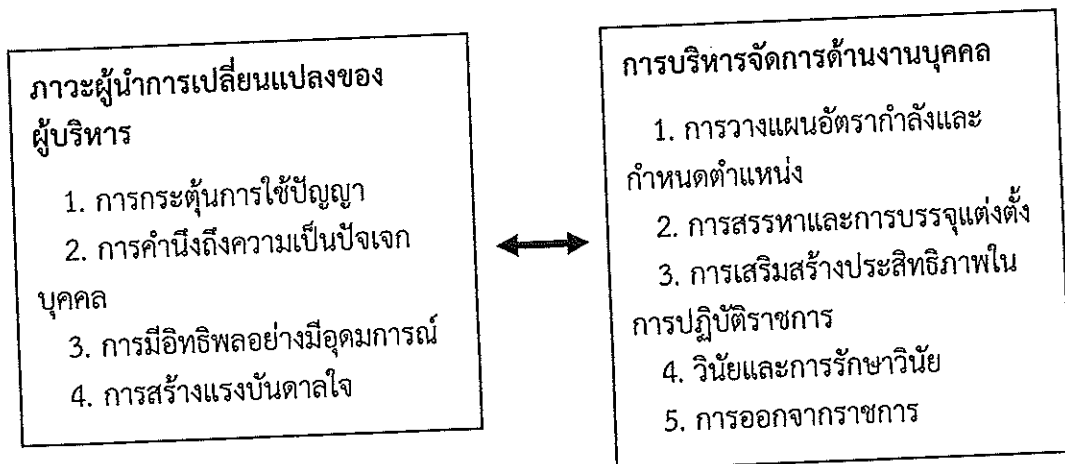
### 3. สถานที่

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 เป็นกระบวนการต่างๆที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น 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 สำหรับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้สามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY