

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP OF SCHOOLS ADMINISTRATORS AND
EFFICIENCY ENRICHMENT IN WORKING PERFORMANCE
OF SCHOOLS IN PATHUM THANI PROVINCIAL
EDUCATIONAL OFFICE

นิตติมาพร แซ่เฮง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

นิตติมาพร แซ่เฮง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

The Relationship between Transformational Leadership of Schools Administrators and Efficiency Enrichment in Working Performance of Schools in Pathum Thani Provincial Educational Office

ชื่อ - นามสกุล นางนิตติมาพร แซ่เฮง

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.

ปีการศึกษา 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อุทัย บุญประเสริฐ, Ph.D.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

วันที่ 16 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นางนิตติมาพร แซ่เฮง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี 2) ระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายข้อ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

Thesis Title	The Relationship between Transformational Leadership of Schools Administrators and Efficiency Enrichment in Working Performance of Schools in Pathum Thani Provincial Educational Office
Name - Surname	Mrs. Nittimaporn Zahang
Program	Education Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2017

ABSTRACT

The study investigated the level of transformational leadership of the secondary educational school administrators in Pathum Thani Provincial Educational Office, the level of efficiency enrichment in working performance of the secondary educational schools in Pathum Thani Provincial Educational Office, and the relationship between transformational leadership of schools administrators and efficiency enrichment in working performance of schools in Pathum Thani Provincial Educational Office.

The samples were 322 school administrators and teachers of secondary school in Pathum Thani Provincial Educational Office of academic year 2017 by proportional stratified random sampling. The instrument was five-point scale questionnaire. The statistics analysis comprise of percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient for determining the relationship of all.

The major findings revealed that 1) the transformational leadership of the secondary educational school administrators was at the high level by all overview and the particular perspective, 2) the efficiency enrichment in working performance was at the high level by all overview and the specific item, and 3) the relationship between transformational leadership of schools administrators and efficiency enrichment in working performance of schools in Pathum Thani Provincial Educational Office was at the statistical significance .01 level.

Keywords: transformational leadership, efficiency enrichment in working performance

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณา เป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว ดร.รสริน เจริญไชสง ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง และ ดร.อิทธิคุณ สินธนาปัญญา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ที่อนุญาตให้ผู้วิจัย ดำเนินการวิจัยกับผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 22 โรงเรียน

ขอขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชา แต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและภูมิใจ ในวันนี้

นิตติมาพร แซ่เฮง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
1.3 คำถามการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	13
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	17
2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	20
2.3 แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคคล.....	25
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	34
2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	39
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	63
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	66
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา.....	68
4.4 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของสถานศึกษา....	74
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ.....	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	80
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	96
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	113
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
ภาคผนวก จ รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล.....	127
ภาคผนวก ฉ หนังสือราชการเพื่อขอเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในงานวิจัย.....	129
ประวัติผู้เขียน.....	135

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี.....	69
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีอิทธิพล เชิงอุดมการณ์.....	69
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา.....	72
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล.....	73
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ.....	74
ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี.....	76

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำ ถือว่ามีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐบาล ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือว่าเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานในทุกองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการพัฒนาในทุกองค์กร สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งของทางราชการ มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งชุมชน มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา การศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาชาติ จำเป็นต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพ มีชีวิตที่ดีและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับเวทีโลก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นขอบข่ายงานของการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ถือว่าเป็นกระบวนการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพิ่มความชำนาญ มีความรู้ตรงตามที่สถานศึกษาต้องการ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลถึงความ สำเร็จของการบริหารราชการ ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ปัจจุบันสถานศึกษาต้องดำเนินงานตามนโยบายขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ เร่งปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสม

เป็นธรรม ปราศจากคอร์รัปชัน ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะจูงใจ แรงบันดาลใจและความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น.8) และดำเนินการตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ของเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2559, น.40)

ในปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาต่างๆ หลายประการ ซึ่งเป็นผลให้ สถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน ความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิผล สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง ของทางราชการ มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษา รวมทั้งชุมชน มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา การศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการ พัฒนาชาติ จำเป็นต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพ มีชีวิตที่ดีและมี จิตความสามารถในการแข่งขันในระดับเวทีโลก เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้การปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นองค์กร หลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา บริหารจัดการมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็น เลิศตามมาตรฐานสากล มีหน้าที่จัดการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มี คุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกัน ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตลอด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดำเนินงานตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ ที่ 1/2560 สั่ง ณ วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2560 เรื่อง การแก้ไขปัญหาการบริหารงาน บุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการและ ดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงานขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค จัดทำโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น.132-136) ซึ่งมีนโยบายเร่งปรับปรุงระบบ การบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความ ถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรม ปราศจากคอร์รัปชัน ให้เป็นปัจจัย หนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะจูงใจ แรงบันดาลใจ และความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น.8) ซึ่งได้กำหนด ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552,

น.6-7) ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของผู้บริหารมีมากน้อยเพียงใด และต้องการทราบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง พัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

1.4.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ มัทนา ศรีโยธา (2550, น.23); เบนจอร์น ฟินส์ (2558, น.6-8) และ อุดม พินธุรักษ์ (2558, น.28-33) ประกอบด้วย

- 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

1.4.1.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, น.6-7)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 1,996 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.608-609)

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ตามกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการดำเนินการภายใต้การเปลี่ยนแปลงให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ตามทฤษฎีของบาส (Bass) ดังนี้

1.6.1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤตินตามแบบของผู้บริหาร

1.6.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤตินในทางที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม แสดงออกด้วยความกระตือรือร้น สร้างเจตคติในแง่บวก ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

1.6.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็น

ระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาและ
ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

1.6.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้บริหารที่จะมีความสัมพันธ์
เกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแต่ละ
คนเพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ

1.6.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือ
โครงการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ จัดโครงสร้าง
การบริหารงาน จัดทำพรรณงาน ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้าง
แจ้งเกณฑ์การประเมินต่างๆ ในการปฏิบัติราชการ จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา จัดอบรม
เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม กำหนดแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

1.6.3 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในจังหวัด
ปทุมธานี จำนวน 22 โรงเรียน

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนและกำหนดนโยบาย
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

1.7.2 ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาจากเอกสารตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความหมายและขอบข่ายงานของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ บริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.3 แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคคล
 - 2.3.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 2.4.1 ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 2.4.2 ขอบข่ายงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การบริหารงานของสถานศึกษาหรือในทุกองค์กร ต้องมีผู้นำเป็นหลักสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน การที่องค์กรหรือสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรให้ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐบาล ในทุกองค์กรเมื่อมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ก็จะส่งผลให้การบริหารงานในกลุ่มบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป โดยมีผู้ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

นฤมล สุภาพทอง (2550, น.18) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อการดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

มัทนา ศรีโยธา (2550, น.21) ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะและความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกมา โดยมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการควบคุม บริหาร สั่งการ ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในอันที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เอกชัย ปานัน (2552, น.9) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรและชวนให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

สุชามนต์ แยมเจริญกิจ (2553, น.14) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีศิลปะ โดยใช้กลยุทธ์ของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น แนะนำคนอื่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคนเหล่านั้นมีความยินดีให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานนั้นจนเสร็จสิ้นภารกิจตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

ทัศนันท์ ชุ่มชื่น (2554, น.21) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลอำนาจที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อโน้มน้าวให้ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

รุ่งนภา มหาเกตุ (2554, น.13) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำที่ดีมีความสามารถส่งใจในการทำให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ปฏิบัติตามความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเป็นผู้ประสานที่ดี และมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสะท้อนจุดหมายที่มีร่วมกันของหน่วยงาน อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

วารางคณา กาญจนพาที (2554, น.13) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่มิอำนาจหน้าที่ มีความสามารถที่ดี เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ โดยสามารถที่จะประสานชักจูงบุคคลทั้งหลายให้เกิดความเชื่อมั่นและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ โดยช่วยกันคิดและร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสามัคคี ผู้นำอาจได้มาจากการเลือกตั้งหรือการแต่งตั้งก็ได้ แต่ต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร ดำเนินกิจการประสานงานและแก้ไขปัญหา รักษาขวัญกำลังใจของกลุ่มที่กำหนดไว้ การใช้อิทธิพลซึ่งมีอยู่ในผู้บริหารแต่ละบุคคลในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่าเน้นในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, น.13) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการจูงใจ ใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2555, น.27) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน ใช้ความสามารถในการจูงใจสมาชิกในองค์กรเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรซึ่งบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชานุคคลอื่น โดยได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวก บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ธรรมภรณ์ พะเอม (2556, น.13) ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะของผู้นำในรูปแบบที่หลากหลายในสถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและคล้อยตามในแนวทางที่ต้องการ เป็นที่ยอมรับของให้โรงงานหรือบุคคลทั่วไป และสามารถใช้ความสามารถที่ทำให้สิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบในการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้

จิราพร สามัญ (2558, น.16) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลอื่น หรือกลุ่มคนในการติดต่อสื่อสารประสานงาน ชักนำ ผลักดันและการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มปฏิบัติงานด้วยความยินดี เต็มใจ ความศรัทธาและนำไปสู่ การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558, น.15) สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถด้านอิทธิพล ที่มีต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งกระบวนการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอด แนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ของกระบวนการ 3 อย่างที่มีความเกี่ยวเนื่อง และมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก ให้เห็นถึงความสามารถในด้านการสั่งการ การมีปฏิสัมพันธ์ การจูงใจ การบริหารจัดการ ที่ส่งผลให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำและการบริหารจะสามารถทำงานให้สอดคล้องกัน ได้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง ยังสามารถทำในสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้งสนอง ความต้องการของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างที่มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

วิทยา จันท์หล้า (2553, น.10) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล การบริหารงาน บุคคลมีความจำเป็น เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ความ ชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมาย สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สุชามนต์ แยมเจริญกิจ (2553, น.15) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยผู้นำขององค์กรที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงานภายใต้บริบท ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ทัศนันท์ ชุ่มชื่น (2554, น.55) การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารเป็น ปัจจัยที่ทำให้องค์กรดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จต่างๆ เกิดจาก บุคคลในองค์กรเป็นสำคัญบุคคล การจัดการองค์กรจึงต้องพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้

ความสามารถเข้าร่วมงานมากที่สุด ต้องสร้างความยุติธรรม ความมั่นคงให้กับอาชีพ และคอยรักษา
สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กร กระตุ้นให้ทำงานด้วยความตั้งใจมีความสะดวกสบาย มีสุขภาพ
พลานามัยที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีความเจริญก้าวหน้า ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลก็จะเกิดแก่องค์กรและทุกคนในหน่วยงานก็เกิดความพึงพอใจ

อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558, น.18) สรุปว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรสูง
ช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การสั่งการ การสร้างแรงจูงใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีอิทธิพลอย่าง
มากต่อผู้ตาม ซึ่งจะส่งต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กรได้

จากที่กล่าวมาแล้ว ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี
เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การสั่งการ การสร้างแรงจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
เป็นสิ่งที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เจริญจิตร คงเพชรศรี (2555, น.8) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการ
ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตาม
และพัฒนาขีดความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

อุดม พินธุรักษ์ (2553, น.9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่
ผู้บริหารแสดงออกโดยใช้วิธีการต่างๆ เพื่อเป็นการเกลี้ยกล่อม โน้มน้าวจิตใจและกระตุ้นให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์
ของตนเองและสามารถทำกิจกรรมของกลุ่มร่วมกับบุคคลในองค์กรได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง วิธีการดำเนินการภายใต้การ
เปลี่ยนแปลงให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความ
สัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ มัทนา ศรีโยธา (2550, น.23);
เบญจภรณ์ ผินคู่ (2558, น.6) และ อุดม พินธุรักษ์ (2558 น.28) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบาย
มโนทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนขึ้น และอธิบายว่าผู้ตามของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ไว้วางใจ และจงรักภักดีต่อผู้นำ และผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามทำได้มากกว่าที่คาดการณ์ไว้ตั้งแต่ต้น
ดังนี้

1) ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ สำคัญถึงความสำคัญและคุณค่า
ของจุดหมาย วิธีการบรรลุจุดหมาย

2) ทำตามผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานและองค์กร

3) ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามทฤษฎีตามความต้องการตามลำดับ
ขั้นของมาสโลว์

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบที่สำคัญ
ดังนี้

1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำ
ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิด
ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และทำให้ผู้ร่วมงาน
เกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึง
ลักษณะนี้ มีวิสัยทัศน์ มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าทำในสิ่งที่
ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว แสดงความ
เฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความ
เชื่อและค่านิยมของผู้นำที่จะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงาน ทำให้
ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกลุ่มเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความ
มั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำ
ประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้
ความหมายและท้าทายในเรื่องของงานต่อผู้ร่วมงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม มีการแสดงออกซึ่ง
ความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก ทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต
สร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและ
วิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถ
บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และการกิจ
ขององค์กร ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว การกระตุ้นให้
ผู้ร่วมงานสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ และช่วยเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับ
ผู้ร่วมงาน

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา การเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผลไม่วิพากษ์วิจารณ์ แม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยผู้นำเป็นผู้สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าทุกปัญหาต้องมีวิธีการแก้ไข โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาจากผู้ร่วมงานทุกคน ซึ่งผู้ร่วมงานจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง ผู้นำที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานแต่ละคน พัฒนาผู้ร่วมงานให้รู้สึกว่ามีค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน เอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของแต่ละคน เพื่อความสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และช่วยให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจจากผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ คือ

1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (The Traitist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพหรือคุณสมบัติพิเศษ ซึ่งเกี่ยวข้องให้ประสบความสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะมีร่างกายสูง

2) ทฤษฎีทางสถานการณ์ (The situationist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดในสถานการณ์หนึ่ง ก็เพราะเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เข้าเป็นผู้นำ

3) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (The followership theory) ทฤษฎีนี้เป็นการขยายทฤษฎีของคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าการศึกษากการเป็นผู้ตาม เป็นการเป็นผู้นำโดยทางอ้อม ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าเครื่องชี้บ่งคุณภาพของผู้นำก็คือ ผู้ตาม ดังนั้น วิธีที่ดีที่สุดน่าจะเป็นการประเมินค่าของผู้นำ ก็คือ การวิเคราะห์ผู้ตาม

4) ทฤษฎีของผลรวม (The eclectic theory) ทฤษฎีนี้เป็นผลรวมของทฤษฎีทั้งหลายประยุกต์การนำเอาคำอธิบายจากทฤษฎีต่างๆ มารวมกันเพื่อที่จะพยายามอธิบายว่า การเป็นผู้นำจะช่วยเหลืออธิบายลักษณะของผู้นำที่ดี ทฤษฎีทางอารมณ์จะช่วยให้รู้จักความแตกต่างของแต่ละโรงเรียน แต่ละระดับ ถ้าเอาสองทฤษฎีมารวมกันก็จะทำให้เราเข้าใจการเป็นผู้นำได้ดีขึ้น ได้สรุปรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของทฤษฎี แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

(4.1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้ทราบถึงความคาดหวัง การชี้แนะและการกำหนดทิศทางทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการ

(4.2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership) เป็นพฤติกรรมที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศ แสดงความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้

(4.3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน

(4.4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความคิดและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจ

มัทนา ศรีโยธา (2550, น.23) ได้ศึกษาและ ลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ดังนี้

1) ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม คือ ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม คือ การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติตน เพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจหรือการให้รางวัลเป็นเกียรติยศ การให้การยอมรับจากสาธารณชนต่อการทำงานที่ดี รวมทั้งให้คำอธิบายอย่างชัดเจนกับผู้ใต้บังคับบัญชาการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงานการให้การสนับสนุนค้ำจุน ในการใช้ความพยายามการตรวจผลงานบ่อยครั้ง การให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีการให้แรงเสริมทางบวกกับผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นกันแต่เป็นไปในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะทำให้

ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าคุณเองมีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณเองสามารถทำงานที่มีคุณภาพมีจุดหมายซึ่งเป็นแรงจูงใจในระดับสูงกว่า

2) ด้านการบริหารแบบวางเฉย คือ การที่ผู้นำไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจริงเข้าไปแก้ไข ซึ่งอาจใช้แรงเสริมทางลบหรือการลงโทษ การบริหารงานแบบวางเฉยนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

(2.1) ภาวะผู้นำแบบเชิงรุกจะเป็นลักษณะของกระบวนการที่ผู้นำมุ่งรักษาสภาพเดิมขององค์กร โดยให้ผู้ตามปฏิบัติตามตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาจนเป็นลักษณะที่ผู้นำสอดคล้องดูแลความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน บิดเบือนไปจากมาตรฐานก็เข้าไปแก้ไขให้ถูกต้อง โดยผู้นำจะแสดงความไม่พอใจผู้ตามที่ปฏิบัติงานล้มเหลว โดยใช้วิธีการตั้งแต่เบาที่สุดจนถึงขั้นแรงที่สุด หากผู้ตามยังไม่เข้าใจหรือไม่มีความสามารถ ผู้นำจะทบทวนใหม่ให้ชัดเจนและพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถของผู้ตาม โดยการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้บริหารแบบนี้เป็นแบบหลีกเลี่ยงความเสี่ยงการทำงานแบบดั้งเดิมๆ และหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งนำมาซึ่งความเสี่ยงทำให้เกิดความผิดพลาดได้ ผลงานที่ได้ก็ไม่สูงมากนัก

(2.2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรับ ผู้บริหารแบบนี้จะคอยจนกระทั่งมีบางสิ่งบางอย่างที่เกิดผิดพลาด จะมีลักษณะที่วางเฉยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ถ้างานยังดำเนินได้ไปด้วยดีตามแผนงานเดิม จะเข้าไปแทรกแซงเมื่องานไม่ได้มาตรฐาน เข้าทำนองที่ว่า “ถ้ามันยังไม่พังก็ยังไม่ต้องซ่อมมัน” การบริหารแบบนี้อาจมีความจำเป็นและมีประสิทธิผลในบางสถานการณ์ เช่น เมื่อความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ หรือเมื่อต้องเข้าไปดูและผู้ตามจำนวนมากซึ่งรายงานโดยตรงต่อผู้นำ

เบญจภรณ์ ผินสุ (2558, น.5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวก ยกกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมให้สูงขึ้น โดยใช้วิธีการประพุดิตตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทางด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน การเป็นคนดี มีคุณธรรมจึงส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกนิยมยกย่องนับถือ ไว้วางใจในด้านต่างๆ

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นตัวแปรสำหรับการวิจัย สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบรูปแบบ คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ดังนี้

1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือความคิดของผู้ได้บังคับบัญชา ประพุดิตตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ

ศรัทธา ไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติตนตามแบบของผู้บริหาร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนในทางที่ถูกต้องใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม แสดงออกด้วยความกระตือรือร้น สร้างเจตคติในแง่บวก ผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กร เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้บริหารที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personal Management) หรือที่เรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันไป แต่ในหลักการใหญ่ๆ แล้วก็มีความหมายครอบคลุมตรงกัน ดังนี้

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

พระมหาเกษรติศศักดิ์ ฉนุทรมโม (ยันตรุตร) (2552, น.38) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่การแสวงหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคคลโดยนำเอาวิธีการต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ซึ่งเป็นเรื่องของกระบวนการทำงานที่มีทั้งในลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

เพชร กล้าหาญ (2552, น.13) การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานในองค์กร การใช้คนให้เหมาะกับวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายกว้างและครอบคลุม โดยเริ่มตั้งแต่การอวสานบุคคลเข้าสู่หน่วยงานการทดลองงานการให้มอบหมายงานให้ปฏิบัติการ ให้ค่าจ้างเงินเป็นเงินเดือน การพัฒนาการทำงาน ประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนการย้ายจนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงานจนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

โสภณ สวชนทต (2557, น.26) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551, น.25) การบริหารงานบุคคล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการบริการบุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดขององค์กรนั้นๆ

ประชาธรัตน์ โนนทวนษ์ (2551, น.10) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร การวินัยและรักษาระเบียบวินัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ

สุวิมล สุริยะ (2556, น.33) การบริหารงานบุคคลหมายถึงกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาเลือกสรรและบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่างๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก เกษียณอายุ เป็นต้น แต่ได้ผลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอยู่กับองค์กรยาวนาน

ชัชวาลย์ ชำนาญ (2550, น.10) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย ให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์กรอย่างกลมกลืน ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการพ้นจากงานบุคลากร

ศักรินทร์ และลำเลิศ (2553, น.25) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลได้ใช้ความรู้ ใช้ทักษะในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา

ศักยภาพ สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ปัทมา พุทธเสน (2551, น.14) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การวางแผนสรรหา การใช้ การพัฒนา ตลอดจนดูแลรักษาไว้ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานพอเพียง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, น.75) การบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

พิมพ์พัชรา สิทธิรัตน์ (2558, น.28) การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคลให้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคล ทั้งในด้านความรู้ และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

มัทนา ศรีโยธา (2550, น.34) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน มีความรับผิดชอบที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การสร้างขวัญและกำลังใจ การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการพ้นจากการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.57) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สั้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานองค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์กร

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ประจักษ์นัน โนนทวนษ์ (2551, น.12) การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญกับองค์กรมากเป็นหัวใจของการบริหารงาน มีบุคลากรที่เพียงพอและมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน โอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลย่อมมีมากขึ้น

มรกต วัฒนศักดิ์ (2551, น.26) การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการบริหารงานบุคคลนั้นย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ในสายครูผู้สอนได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เมื่อมีการให้ความสำคัญกับงานบุคคลในองค์กรใดแล้วนั้นองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

พระมหาเกียรติศักดิ์ จันทรม โม (ยันตรุตร) (2552, น.39) การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานองค์กรใดให้ความเอาใจใส่ต่อกันผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้น เพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งจะทำให้บุคคลมีปัจจัยต่างๆ ตั้งแต่เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

เพชร กล้าหาญ (2552, น.16) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล องค์กรจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญคือ การบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บริหารจะมาเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงานมากขึ้น มีการวางแผนที่เหมาะสมมีการใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กรเพื่อให้องค์กร มีความเจริญก้าวหน้าไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร

วิทยา จันท์หล้า (2553, น.10) ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นสามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

โสภณ สวຍขุนทด (2557, น.27) การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการองค์กรต่างๆ จึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของการบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

มัทนา ศรีโยธา (2550, น.13-15) กล่าวถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสตรีในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การขอหนังสือรับรอง การขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ การขออนุญาตลาอุปสมบท การขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะ และการจัดสวัสดิการ ซึ่งดำเนินการตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

เพชร กล้าหาญ (2552, น.19, 23-30) หลักในการบริหารงานบุคคล หลักในการบริหารงานบุคคล คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดองค์กรจะดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคนเป็นสำคัญผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ ความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาคและความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลทำให้งานในองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มี 4 ด้าน คือ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ สรุปได้ดังนี้ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นกระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งบุคคลให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีกระบวนการหลายขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและการแต่งตั้ง 1) การวางแผนกำลังคน คือ การคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับอัตรากำลังคนในหน่วยงานหรือองค์กร การจัดทำโครงสร้างกำลังคนการสนับสนุนและเพิ่มกำลังคนเพื่อให้ได้ผลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน และมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการขององค์กร 2) การสรรหา คือ กระบวนการให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ โดยความเหมาะสม เข้ามาสมัครงานตามตำแหน่งจัดงานที่องค์กรมีความต้องการ ซึ่งในการสรรหานั้นอาจมีวิธีการได้หลายวิธี เช่น การสรรหาจากแหล่งภายนอก การสรรหาจากแหล่งภายใน การสรรหาโดยวิธีบูรณาการ การสรรหาโดยวิธีการวิธีคัดเลือก การสรรหาโดยวิธีสอบแข่งขัน สำหรับครูและ

บุคลากรทางการศึกษาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ 3) การคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการบรรจุและแต่งตั้ง ผู้ที่มีอำนาจในการคัดเลือกจะต้องใช้กลวิธีอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กร การคัดเลือกบุคคลเป็นกระบวนการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรมีความต้องการ โดยการพิจารณาจากผู้ที่มาสมัครงานด้วยกระบวนการหรือวิธีการต่างๆหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้ผลหรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรหรือสถานศึกษานั้น 4) การบรรจุและแต่งตั้งเน้นการบรรจุและการแต่งตั้งเป็นกระบวนการที่สำคัญอีกกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะดำเนินการหลังจากที่องค์กรได้รับการสรรหาการคัดเลือกตัวบุคคลจนได้ตัวบุคคลจำนวนและคุณภาพที่ต้องการแล้วจึงจะมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลนั้นเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือให้ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งนั้นต่อไป การบรรจุและการแต่งตั้งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือก โดยจะมีคำสั่งจากผู้มีอำนาจให้เข้าทำงานซึ่งจะมอบหมายหน้าที่การทำงานให้สอดคล้องตรงกับความรู้อุณหภูมิความสามารถของบุคคลนั้น ในลักษณะที่ว่าใช้คนให้ถูกกับงาน put the right man on the right job เป็นการถาวรต่อไป

กมล ตราชู (2542 อ้างถึงใน เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง, 2556, น.22) ได้นำเสนอแนวคิดการบริหารโรงเรียนตามภารกิจของงาน ดังนี้ 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานด้านบุคลากร 3) งานด้านกิจการนักเรียน 4) งานธุรการ 5)งานด้านอาคารสถานที่ 6) งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานด้านบุคลากรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรงหรือว่าเป็นทรัพยากร หรือปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ผลจากการปฏิบัติงานปรากฏทั้งปริมาณและคุณภาพให้มากที่สุด ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้เกิดผลดี ได้แก่ 1) การวางแผนนโยบายแผนงาน โครงการเกี่ยวกับบุคลากร 2) การคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การควบคุมอัตราค่าจ้าง 5) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

สุวิมล สุริยะ (2556, น.35) ในการบริหารงานบุคคลต้อง ประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ส่วน คือ งานและคนงานที่เป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จ แต่การที่จะดำเนินการให้ภารกิจสำเร็จนั้นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างนี้ คือ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานเนื่องจากคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จและใช้ปัจจัยอื่นในการทำงานของการทำงานไม่ใช่ว่ามีแต่คนทำงานเท่านั้น ในการทำงานจำเป็นต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้วยจึงจะทำงานให้สำเร็จและจำเป็นต้องมี

การพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

2.3.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คือ เร่งปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้องเหมาะสม เป็นธรรม ปราศจากคอร์รัปชัน ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะสูงใจ แรงบันดาลใจและความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, น.8) และดำเนินการตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น.40)

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 6) การลาทุกประเภทที่ไม่อยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 12) การออกจากราชการ
- 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานบุคคลตามขอบข่ายการบริหารงานบุคคล (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, น.29-31) ตามกฎกระทรวง เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ข้อ 1 ได้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายด้านการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลัง

2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6) การลาทุกประเภท

7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12) การออกจากราชการ

13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.6) สถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมาย มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดซึ่งการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ซึ่งจะแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม หรือฝ่าย หรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระ ซึ่งอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดขอบข่าย ภารกิจหน้าที่ การบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4) วินัยและการรักษาวินัย

5) การออกจากราชการ

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายของการบริหารบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดขอบข่าย ภารกิจหน้าที่ การบริหารงานบุคคลเริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการคาดคะเนความต้องการกำลังคน ของสถานศึกษาเป็นการล่วงหน้า ประสานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งกำลังคน การใช้บุคคลที่ได้รับจัดสรรมาให้เหมาะสมกับงาน ควบคุมการใช้บุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการสรรหาบุคคล กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาทำงาน และจงใจให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมสมัครเข้าทำงานในสถานศึกษา ประสานแจ้งความต้องการสาขาวิชาที่ขาดแคลน ส่วนการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การรับบุคคลเข้าทำงาน การรับมอบตัวข้าราชการครู การมอบหมายหน้าที่งาน การกำหนดหน้าที่งานให้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งของสถานศึกษา

3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพิ่มความชำนาญ มีความรู้ตรงตามที่สถานศึกษาต้องการนำมาพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

4) วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวินัยในตนเอง มีจรรยาบรรณ วิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย

5) การออกจากราชการ หมายถึง การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีเหตุตามกรณีที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้ เช่นการลงโทษทางวินัย การลาออก การเกษียณอายุราชการ ทูพลาภาพ และถึงแก่ความตาย

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.4.1 ความหมายของการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

โสภณ สวดยขุนทด (2557, น.27) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นขอบข่ายในการบริหารงานบุคคล ซึ่งผู้บริหารควรมีการปฐมนิเทศ เพื่อให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในมาตรฐานคุณภาพงานและมาตรฐานวิชาชีพ มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามวิชาชีพ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สวาท ดวงคำ (2551, น.128) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูในสถานศึกษา ต้องมีการร่วมมือกับทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร โรงเรียน ครู ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมีการวางแผนที่ดี ตลอดจนมีการประเมินผลด้วยว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะต้องเกิดจากความร่วมมือกับทุกฝ่าย

วัลลภ ขวัญมา (2557, น.90) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เกิดขึ้นได้จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู เพื่อให้การจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อันจะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น อดทนและอุทิศตนต่อการปฏิบัติงาน ให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สรุปได้ว่าการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือโครงการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ จัดโครงสร้างการบริหารงาน จัดทำพรรณงาน ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้าง แจกเกณฑ์การประเมินต่างๆ ในการปฏิบัติราชการ จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา จัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม กำหนดแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ขอบข่ายงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1.1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1.1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(1.1.2) แจกภาระงานตามมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมิน แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

(1.1.3) ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

(1.2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1.2.1) ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

(1.2.2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

(1.2.3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร

(1.2.4) ติดตามประเมินการพัฒนา

(1.2.5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(1.3) พัฒนาก่อนเลื่อนตำแหน่ง มีแนวการปฏิบัติดังนี้

(1.3.1) ศึกษาวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(1.3.2) ดำเนินการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

(1.3.3) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา

(1.4) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1.4.1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(1.4.2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(2.1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ มีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(2.1.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(2.1.2) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(2.1.3) ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2.1.4) รายงานการส่งเดือนและไม่เดือนขึ้นเงินเดือน ของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

(2.2) การเดือนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(2.2.1) แจ้งรายชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการ ให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

(2.2.2) ส่งเดือนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

(2.2.3) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป

(2.3) การเดือนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(2.3.1) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยจากสถานศึกษาหรือสถานที่ฝึกอบรม

(2.3.2) ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2.3.3) ส่งเดือนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(2.3.4) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(3.1) กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

(3.2) กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษา สามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

4) การดำเนินงานการเกี่ยวกับการบัญชีถือจ่ายเงินเดือน มีแนวทางการปฏิบัติ โดยดำเนินงานตามที่กระทรวงกำหนด

5) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น มีแนวทางการปฏิบัติ โดยดำเนินงานตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

6) งานทะเบียนประวัติ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(6.1) การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

(6.1.1) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

(6.1.2) สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ฉบับ

(6.1.3) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

(6.2) การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(6.2.1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด โดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย สูติบัตร ทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

(6.2.2) ตรวจสอบความถูกต้อง

(6.2.3) นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

(6.2.4) ดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติ

(6.2.5) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(7.1) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควร ได้รับการเสนอของพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(7.2) ดำเนินการในการเสนอของพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกฎหมายกำหนด

(7.3) จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้ที่สิ้นเครื่องราชอิสริยาภรณ์

8) การขอมิบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(8.1) ผู้ขอมิบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

(8.2) ตรวจสอบความถูกต้อง

(8.3) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

(8.4) ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

9) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒนาและจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีที่เกี่ยวข้อง

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตั้งขึ้นจากการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ.2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อยู่ภายใต้การดำเนินงานของศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้มีคำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค ที่ 639/2560 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ.2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ.2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 จังหวัด คือ จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตั้งอยู่ที่ ถนนปทุมสัมพันธ์ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000 โทรศัพท์ 02-5933530-31 โทรสาร ต่อ 401 Email: ssps4.go.th รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 43 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดปทุมธานี มี 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก อำเภอธัญบุรี อำเภอลองหลวง อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา มีโรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 22 โรงเรียน จังหวัดสระบุรี มี 13 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอเสาไห้ อำเภอแก่งคอย อำเภอมวกเหล็ก อำเภอหนองไผ่ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอวังม่วง อำเภอวิหารแดง อำเภอดอนพุด อำเภอหนองแค อำเภอหนองแซง อำเภอบ้านหมอ และอำเภอพระพุทธบาท มีโรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 21 โรงเรียน

2.5.1 วิสัยทัศน์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นองค์กรขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ขึ้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

2.5.2 พันธกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

2.5.3 เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

- 1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
- 2) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 บูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

2.5.4 กลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้าง โอกาสให้นักเรียนทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ นักเรียนด้อยโอกาสและพิการ ได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพได้มาตรฐานวิชาชีพ และสมรรถนะที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

2.5.5 กรอบการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (9 คุณภาพ)

- 1) พัฒนาคุณภาพนักเรียน
- 2) พัฒนาคุณภาพครู
- 3) พัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา
- 4) พัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา
- 5) พัฒนาคุณภาพเครือข่ายทางการศึกษา
- 6) พัฒนาคุณภาพห้องเรียน
- 7) พัฒนาคุณภาพห้องสมุด
- 8) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
- 9) พัฒนาคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.6 คำขวัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

พัฒนางาน บริการเด่น เน้นคุณธรรม นำสังคม

2.5.7 จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ส่วนที่ 1) จุดเน้นด้านผู้เรียน

(1.1) นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ สู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

(1.1.1) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

(1.2) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ปรองดอง สามานฉันท์ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

- (1.2.1) นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่อย่างพอเพียง
- (1.2.2) นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน
- (1.3) นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ

(1.3.1) เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

(1.3.2) เด็กค้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

(1.3.3) นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้เป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬาดนตรี และศิลปะ

(1.3.4) นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชนและองค์กร สังคมอื่น และการศึกษาทางเลือกได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

(1.3.5) เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นพิเศษได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2) จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2.1) ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

(2.1.1) ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิด การวัดประเมินผลของครูให้สามารถพัฒนา และประเมินผลนักเรียนเป็นรายบุคคล

(2.1.2) ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี

(2.1.3) ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเขตพื้นที่การศึกษา และโดยเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนเดียวกันหรือระหว่างโรงเรียนหรือภาคส่วนอื่นๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

(2.1.4) ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกันระหว่างโรงเรียนหรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม

(2.1.5) ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

(2.2) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

(2.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

(2.4) องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครู ตระหนัก และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ / ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชนและสังคม

ส่วนที่ 3) จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

(3.1) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

(3.1.1) โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตามและประเมินผลโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียน ร่วมกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

(3.1.2) สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและการมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

(3.1.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน มีระบบการนิเทศเร่งรัดติดตาม ประเมินผลสถานศึกษาและครูที่เข้มแข็ง

(3.1.4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชิดชูเกียรติ โรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น / อัตราการออกกลางคันลดลง/มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

(3.1.5) องค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดและติดตามการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งเป็นกัลยาณมิตร

(3.2) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

(3.2.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(3.2.2) สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในได้ระดับมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหรือผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์กรมหาชน

2.5.8 อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ.2553 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้

2.5.8.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.5.8.2 วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.5.8.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.8.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.8.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.8.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.8.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.8.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.8.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.8.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

2.5.8.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5.8.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.5.9 สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษา ขึ้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 โดยมีโรงเรียนจำแนกตามเครือข่าย การบริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต จำนวน 43 โรงเรียน ดังนี้

1) สหวิทยาเขตสัตตบงกช ประกอบด้วย โรงเรียนปทุมวิไล โรงเรียนสุนทรโรตมตาประชาสรรค์ โรงเรียนปทุมธานี “นันทมนีนำรุ่ง” โรงเรียนจุฬากรณ์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี โรงเรียนวราชาทินัดมาตุวิทยา และโรงเรียนบัวแก้วเกษร

2) สหวิทยาเขตปทุมเบญจา ประกอบด้วย โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี โรงเรียนชัยสิทธิवास “พัฒนัสายำรุ่ง” และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าปทุมธานี

3) สหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปไข่ ประกอบด้วย โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต โรงเรียนธัญรัตน์ โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสามปทุมธานี โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา

4) สหวิทยาเขตปิยมิตร ประกอบด้วย โรงเรียนธัญบุรี โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ ปทุมธานี โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี โรงเรียนสายปัญญา รังสิต และโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร

5) สหวิทยาเขตเบญจมิตร สระบุรี ประกอบด้วย โรงเรียนประเทียบวิทยาทาน โรงเรียนหนองแค “สกรกิจพิทยา” โรงเรียนหนองแขงวิทยา โรงเรียนหินกองวิทยาคม และโรงเรียน เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสระบุรี

6) สหวิทยาเขตปัญญาภาณี ประกอบด้วย โรงเรียนเทพศิรินทร์ พุแค โรงเรียนเสาไห้ “วิมลวิทยานุกูล” โรงเรียนโคกกระท้อนกิตติคุณวิทยา โรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกูล” และโรงเรียน ดอนพุดวิทยา

7) สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี ประกอบด้วย โรงเรียนแก่งคอย โรงเรียนมวกเหล็ก วิทยา โรงเรียนบ้านท่ามะปรางวิทยา โรงเรียนวังม่วงวิทยาคม โรงเรียนชัยน้อยเหนือวิทยาคม และ โรงเรียนสองคอนวิทยาคม

8) สหวิทยาเขตพระพุทธบาทเมืองสระบุรี ประกอบด้วย โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม โรงเรียนสุธีวิทยา โรงเรียนพระพุทธบาท “พลาณุกูลวิทยา” โรงเรียนหนองโดนวิทยา และ โรงเรียน สวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

วีรศักดิ์ มุ่งคุณ (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร มีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร 3) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 4) เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน 5) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มี ประสิทธิภาพ การทำงานแตกต่างกัน

6) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน 7) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสาขาที่สอนแตกต่างกัน 8) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสาขาที่สอนแตกต่างกัน 9) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร กับประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร และ 10) เพื่อวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำในการสร้างความเข้าใจและการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำในความเฉียบคมทางการบริหาร ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำในการมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ และภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำตามลำดับ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ในการเป็นผู้นำและภาวะผู้นำมุ่งไปสู่สัมฤทธิ์ผล เพราะภาวะผู้นำทั้ง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญมากขึ้น เพราะงานวิชาการเป็นภาระงานที่สำคัญที่ส่งผลถึงตัวนักเรียน อีกทั้งสามารถสร้างชื่อเสียงและการยอมรับของสังคม 3) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสำรวจตัวเองและพัฒนาภาวะผู้นำด้านต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร และในการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้คือ 1) ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเฉพาะด้าน 2) ควรศึกษารูปแบบการเพิ่มภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ 3) ควรพัฒนาเครื่องมือหรือแบบทดสอบมาตรฐานเพื่อวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 4) ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เช่น อายุ ประสบการณ์

อุดม พินธุรักษ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนก

ตามขนาดของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู โรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสนใจ ด้านการคล้อยตาม และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการโน้มน้าว มีการจูงใจ กระตุ้นอารมณ์ปลุกเร้า สร้างความตระหนักให้ครูแสดงออกทางด้านความคิด มีการให้ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาดตนเองตามความต้องการและเป็นผู้บริหารหนุ่มๆ ได้รับการพัฒนามาใหม่ๆ ความกระตือรือร้น มีอุดมการณ์สูง มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูง ได้แสดงบทบาทมาก มีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง มีความพร้อมที่จะต่อสู้กับอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและต้องการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม เพื่อที่จะนำไปสู่ตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น ส่วนผู้บริหาร โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยลง เพราะครู มีเยอะ ห่างเหินกับครู มีความสนใจครูน้อย มีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ไม่ได้สัมผัสทุกเรื่องเพราะมอบให้รองผู้อำนวยการไปปฏิบัติ จึงทำให้ครูผู้สอนมองผู้บริหารในระดับกลางๆ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสนใจ ด้านการคล้อยตาม ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 และนำมาทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

เจริญจิตร คงเพชรพร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า 1) ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับครูผู้สอนเป็นอย่างมาก มีการกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ครูรู้จักวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นให้แก่ครู ทำให้ครูมั่นใจและอบอุ่น ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และสามารถทำกิจกรรมร่วมกับ

บุคคลอื่น ในองค์กรได้ และชักจูงผู้อื่นให้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญในการบริหารงานบุคลากร องค์กร มีการสรรหา และแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีการทดลองงาน มีการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นสาเหตุทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้เต็มกำลัง ความสามารถ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาอย่างจริงจัง เป็นสาเหตุให้การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนมีความเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ ครูผู้สอนมีความเห็นว่าอยู่ในระดับ มากด้วยเช่นกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ บ้านเมืองในปัจจุบัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเห็นความสำคัญในการบริหารงาน บุคคลเพื่อเตรียมพร้อมในทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบรมเพื่อให้บุคลากรได้รับสิ่งใหม่ ปรับปรุง พัฒนาให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่การพัฒนา นักเรียน พัฒนาการศึกษาให้สังคมยอมรับ และเป็นที่พึงของ ชุมชน จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะ ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการวางแผนนโยบายและวางแผนขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ย่อมส่งผลดี ต่อประสิทธิผลการบริหาร งานทุกๆ ด้านของโรงเรียน

วัลลภ ขวัญมา (2557) ได้ศึกษา แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 2) เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างชุดตัวแปรภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับชุดตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม 3) เพื่อศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกอลของชุด ตัวแปรภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับชุดตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกัลในแต่ละฟังก์ชัน ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้เกิดความริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่อันจะส่งผลดีต่อสถานศึกษา มีการเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น อดทน และอุทิศตนต่อการปฏิบัติงาน เอื้อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และจากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาโดยการอบรมสัมมนาและประชุมเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน และมีความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน และมีขั้นตอนในการรับสมัครบุคลากรโปร่งใสทุกขั้นตอน

เอกชัย ปานัน (2552) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทั้งในด้านมุ่งมั่นและมุ่งสัมพันธ์ ตามการรับรู้และความคาดหวังของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้และความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทั้งในด้านมุ่งมั่นและมุ่งสัมพันธ์ ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ครูรับรู้ว่ามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนี้ 1) ด้านความคาดหวังของครูต่อพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ครูมีความคาดหวังว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าครูต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารงานให้เป็นไปตามครรลอง ตามหลักการบริหารงานสากล 2) ด้านการมุ่งมั่นและมุ่งมั่นสัมพันธ์ พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติของครูที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าผลของความคาดหวังของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมสถานศึกษา ยังต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการบริหารงานของตนเพื่อให้การบริหารงานนั้นมีช่องว่างระหว่างการรับรู้ความคาดหวังให้น้อยที่สุด 3) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำด้านมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติของครูที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งมั่น 3 อันดับแรก ประกอบด้วย การใช้ภาษาพูดที่เข้าใจง่ายและชัดเจน การมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู อาจารย์ และการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานตามระเบียบ จากพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งมั่น 3 อันดับแรกของผู้บริหารสถานศึกษา จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทักษะในการสื่อสารจัดการและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา

วิทยา ศรีจันทร์หุ้ม (2553) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีสภาพสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ด้านการสนับสนุนให้มีการส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งและขอเลื่อนวิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งและจัดให้มีการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่ง มีสภาพอยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติ มิฉะนั้นสถานศึกษาอาจไม่รับอัตราบรรจุพนักงานเพิ่มและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของครู ด้านขวัญและกำลังใจให้ครู 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวม มีสภาพอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหาที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาส่งเสริม

ให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นข้อที่มีปัญหาสูงสุด 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่ง หน้าที่ต่างกันมีความคิดเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการลาออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านวินัยและการรักษาวินัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกันมากที่สุดเกี่ยวกับการพิจารณา ความดีความชอบของบุคคลด้วยความเที่ยงธรรม และมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปคือ 1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามตัวแปรอื่น 2) ควรมีการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น 3) ควรมีการศึกษา ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษาและกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ทัศนันท์ ชุ่มชื่น (2554) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการ บริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบ องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร 2) ทราบการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 3) ทราบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้งโดย ภาพรวมและตามรายด้าน รายชื่อ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง 2) การบริหาร งานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีการดำเนินงานอยู่ใน ระดับมากทั้งสองด้านและระดับปานกลางสองด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในการวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป คือ 1) ควรมีการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาอื่น ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 2) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับอื่นๆ 3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

อนันต์ มีพจนนา (2557) ได้ศึกษา สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะ ของผู้ประกอบการวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3) แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง สถานศึกษาควรจัดทำสารสนเทศ จำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาควรบรรจุครูประจำวิชาที่ขาดแคลน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรจัดทำทะเบียนเพื่อควบคุมและตรวจสอบ การเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยคือ 1) ควรมีการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วม 2) ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสภาพบริบทและขนาดของสถานศึกษา 3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อภิสิทธิ์ ใจพร (2557) ได้ศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคล

ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีระดับการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า โดยรวมการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีระดับการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านบำรุงขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ควรหาแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้ 1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2) ควรศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เจาะจงในแต่ละด้านของงานบุคคล 3) ควรศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกปีการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานบุคคลในแต่ละด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 28 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

โสภณ สวายนท (2557) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2) ระดับสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนาครูก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดการปฐมนิเทศเพื่อแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนการมอบหมายหน้าที่ จัดอบรมให้ความรู้และกำหนดแนวทางในการติดตามงาน ประเมินผลการปฏิบัติ งานก่อนการมอบหมายหน้าที่ ในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) สมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้

ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการศึกษาผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการเรียนรู้ทั้งภายใน โรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มสูงขึ้น 3) การบริหารงาน บุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจดบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการทำงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

เบญจภรณ์ ผินสุ่ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน คือ การมี อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาในการพัฒนา การศึกษา มีการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในความสำคัญ ของการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการศึกษาและนำสู่บุคลากรในสถานศึกษา ทำให้นักเรียนได้รับประโยชน์ ประสบการณ์ ในการเรียนและการดำเนินชีวิตทันต่อเหตุการณ์บ้านเมืองในยุคปัจจุบัน นี่คือนิสัยที่ทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

นฤมล สุภาพทอง (2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 2 การวิจัย

มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผล โรงเรียน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์และการทำงานแตกต่างกันและ ลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน และ 4) เพื่อหา แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อยกระดับประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทุกแบบอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม แบบผู้สร้างสรรค์ ที่ควบคุม แบบผู้บริหารกระบวนการ และแบบผู้รักษาสถานภาพเดิม 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหาร งบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารวิชาการ และการบริหารงานบุคคล 3) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบต่างๆ ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษามีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารใหม่หรือ ผู้บริหารเก่าต่างได้รับนโยบาย แนวทางการบริหารงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการพัฒนาความ เป็นผู้นำอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล โรงเรียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เกิดผล สำเร็จ รวมทั้งการประเมินและการตรวจสอบจากหน่วยงานทั้งภายในภายนอก ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนตื่นตัวและเป็นแรงจูงใจในการบริหารงานบรรลุเป้าหมาย อันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของ งานในความรับผิดชอบ 5) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ที่อยู่ใน โรงเรียนมีลักษณะการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ บริหารแบบต่างๆ สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ใน โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-3 และ 3-4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนม เขต 2 ที่อยู่ใน โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณและ ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารแบบต่างๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก

กับ ประสิทธิภาพโรงเรียน และ 8) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2 แบบ คือ ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม และด้านผู้รักษาภาพเดิมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ได้ถึงร้อยละ 23.70 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำทั้งสองแบบนี้มาก ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลมากด้วย

มัทนา ศรีโยธา (2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร การวิจัยมี จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน 2) ศึกษาระดับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด สกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน 3) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผู้สอน 4) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน 5) เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน 6) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน 7) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร และ 8) เพื่อ หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพโดยรวมรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่ต่างกัน ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เพศแตกต่างกัน มีการรับรู้ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยรวมแตกต่างกัน 5) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกัน ภาพโดยรวมต่างกัน 7) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลของ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก และ 8) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสตรีทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการคล้อยตามสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสตรี ทางบวกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีข้อเสนอแนะในการวิจัยว่า สำหรับ โรงเรียนซึ่งเป็น หน่วยงานระดับปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ควรนำเอาผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และต้องปรับการ บริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ ของงานตามหลักการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างความสามารถของครูผู้สอนกับทรัพยากรที่โรงเรียนมีอยู่ โดย ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความศรัทธาต่อผู้บริหาร และยอมทุ่มเททั้งเวลา กายและใจ ในการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ถึง จุดหมาย คือ ความสำเร็จและประสิทธิผลของโรงเรียนในอนาคต

คำรอง ไสแสง (2551) ได้ศึกษา แบบภาวะผู้นำและความพอใจของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 วัดดูประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 2) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อแบบภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เขต 1 3) เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำและ ความพึงพอใจของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ทั้งแบบจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน พบว่าแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแบบอื่น คือ แบบการมีส่วนร่วม อาจเนื่องมาจากครูปฏิบัติงานโรงเรียน มัธยมศึกษา ต้องการผู้นำแบบการมีส่วนร่วมและครูมีความพอใจต่อแบบภาวะผู้นำโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 แบบการมีส่วนร่วม 2) ความพึงพอใจของครูปฏิบัติงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจตามแบบภาวะผู้นำ ทั้ง 4 แบบ ทั้งแบบจำแนก เพศ และขนาดโรงเรียน พบว่า แบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าแบบอื่น คือ แบบการมีส่วนร่วม และมีข้อเสนอแนะ

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาว่า ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์แบบภาวะผู้นำกับงานฝ่ายต่างๆ ที่ปรากฏ
ในโครงสร้างของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บาส (Bass, 2002) ได้วิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงแบบผู้นำของโรงเรียนตามประสบการณ์
ของคนอเมริกันผิวดำ ในตำแหน่งผู้นำทางการศึกษา วัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษา
ประสบการณ์ ในการเป็นผู้นำโรงเรียนของชายชาวอเมริกันผิวดำ เพื่อรายงานผลการศึกษา สนับสนุน
การพัฒนาโครงการอบรมการเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำโรงเรียนของชายชาวอเมริกันผิวดำ การศึกษา
เชิงประจักษ์ ได้ทำการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล ซึ่งเป็นชายชาวอเมริกันผิวดำ
ในตำแหน่งผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและไม่มีความมีประสิทธิภาพ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล
จากการสัมภาษณ์ในเชิงลึก สิ่งที่ต้องการศึกษา คือ ด้านบุคลิกภาพและความต้องการจำเป็นของ
ชายชาวอเมริกันผิวดำ ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการได้รับ
การปรึกษาจากผู้นำผิวดำคนอื่น 2) มีความต้องการด้านความรู้และความเข้าใจในประวัติศาสตร์การ
ต่อสู้ของคนอเมริกันผิวดำ 3) ความต้องการจำเป็นที่จะต้องมิจิตสำนึกในด้าน ความเป็นตัวของตัวเอง
ความภูมิใจในตนเอง ความรักตนเอง และความมีระเบียบวินัย และ 4) ความต้องการจำเป็นในการ
ส่งเสริมโครงการผู้นำอเมริกันผิวดำ ผลการศึกษามีข้อเสนอแนะว่า จำเป็นต้องมีที่ปรึกษาโครงการ
และสนับสนุน โครงการอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้ผู้นำชายอเมริกันผิวดำรุ่นใหม่ได้รับการพัฒนามากขึ้น

บาร์เน็ต (Barnett, 2005 อ้างใน สุชามนตร์ แยมเจริญกิจ, 2553) ได้ทำการวิจัย
เรื่องผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ โรงเรียนต่อสภาพแวดล้อม
การเรียนรู้ ภายในโรงเรียนและผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะ
ผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงในการสร้างวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดความชัดเจนถึงประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับ
โรงเรียน ภายใต้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนและผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน
รูปแบบผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงกิจกรรมเป็นผลกระทบ
สำคัญที่สุดต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายใน โรงเรียน และผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน
ซึ่งทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างภาวะผู้นำ เปิดโอกาสของตนในการพัฒนาพฤติกรรม
ภาวะผู้นำให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ
เชิงพฤติกรรม

มอน โกเมอร์ (Montgomery, D. C., 1990 อ้างถึงใน อุดม พิณรุฑ์, 2553, น.70)
ได้วิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำกับการบริหารระดับกลาง พบว่า ภาวะผู้นำมีความจำเป็นสำหรับ
ผู้บริหารระดับกลางในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาและฝึกฝนความชำนาญ

ในด้านการบริหาร เพื่อนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้กับบริหาร จะต้องเตรียมพร้อมไว้แล้ว นอกจากนั้นธรรมชาติของผู้นำ คือ ต้องเป็นคนที่รู้จักวิเคราะห์จากการสังเกตความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นอาจจะมีอิทธิพลโดยตรงหรือคำอธิบายที่เป็นสองด้านก็ได้ ซึ่งได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำ จะเป็นการผสมผสานหลายๆ ปัจจัยเข้าด้วยกันซึ่งสามารถเป็นปัจจัยทางตรงและปัจจัยที่มาสสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ข้อเสนอ 7 ข้อที่เกี่ยวกับความแตกต่างของตำแหน่งระดับกลางที่มีพนักงานอาวุโส เป็นคนที่มาดำเนินงานได้ถูกนำมาพิจารณาถึงความแตกต่างในด้านการบริหาร นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังได้แนะนำวิธีการที่จะทำให้ขั้นตอนการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่สามารถเพิ่มพูนภาวะผู้นำให้บุคคลในคณะได้

เวเธอร์เรลด์ (Wetherell, 2002) ได้วิจัยทางภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครู โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Principal Leadership Style) ในโรงเรียนประถมศึกษาในมาริสคานท์ รัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพอใจระดับสูง ภาวะผู้นำแบบบอก (Telling) ในด้านการควบคุม ด้านรางวัลทั่วไป ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวม และการปรับภาวะผู้นำ ผู้บริหารซึ่งมีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความพึงพอใจของครูด้านเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การสื่อสาร และการปรับแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหาร ซึ่งมีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มักจะทำให้ครูพึงพอใจในระดับต่ำในด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความพึงพอใจโดยรวม ครูมีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

มาร์เลย์ (Marlay, 2003) ได้วิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

บรัช และ โกลเวอร์ (Bush, I. & Glover, D., 2003) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำ หลักฐานและความเชื่อ โดยการวิจัย ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ รายงานการวิจัย ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ธรรมชาติและเนื้อหาของโปรแกรม เรื่อง ภาวะผู้นำ มีความคล้ายคลึงกันทั่วโลก มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยวิธี การเรียนรู้พื้นฐานของการทำงาน เรียนรู้จากการปฏิบัติ การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญมาก ทั้งนี้ ได้มีหลักฐานยืนยันว่า โอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุด ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงาน การเรียนรู้บนพื้นฐานของงานและจากประสบการณ์ เช่น การได้รับมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การฝึกงาน การสนับสนุนและการมีเครือข่ายระหว่างเพื่อนร่วมงานและจากโปรแกรมการเรียนรู้ ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ การพัฒนาภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นแบบแผน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยจะนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ตามหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 1,996 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Kregcie & Morgan, 1970, pp.608-609)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ถ้ามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558, น.98)

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2558, น.98)

- 5 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับมาก
- 3 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และรูปแบบของการสร้างข้อคำถามเป็นรายชื่อ

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน แบบประมาณค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ ให้ครอบคลุมเนื้อหา ในกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับคำจำกัดความในงานวิจัย

3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอต่อประธานกรรมการ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณา และตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำข้อแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์

3.3.4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัดผลประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านระเบียบและวิธีการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of the Item-objective Congruence: IOC) พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3.3.5 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5-1.00 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนกับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach) จากการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม พบว่าค่า = 0.984

3.3.6 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางผู้รับส่งจดหมาย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และประสานกับเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียน โดยแนบซองเปล่าเพื่อสะดวกในการส่งกลับมายังผู้วิจัย โดยส่งที่ผู้รับจดหมายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในช่องรับเอกสารของโรงเรียนหนองเสือวิทยาคม ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับดังนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสอบแบบสอบถามและลงรหัส (Coding) แล้วนำมาจัดระบบและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2558, น.98)

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2558, หน้า 98)

4.51-5.00 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r))

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r))

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 22 โรงเรียน จำนวน 322 คน โดยได้รับแบบสอบถามมาครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบความเรียง ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

4.4 การวิเคราะห์การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
SUM A	แทน	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

SUM B	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
SUM C	แทน	การกระตุ้นการใช้ปัญญา
SUM D	แทน	การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
SUM E	แทน	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 322 คน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ	n = 322
1. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน			
ผู้บริหารสถานศึกษา	22	6.84	
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	300	93.16	
2. เพศ			
ชาย	74	22.98	
หญิง	248	77.02	
3. อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	150	46.58	
31-40 ปี	95	29.50	
41-50 ปี	35	10.86	
มากกว่า 50 ปี	42	13.06	

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของตัวอย่างแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

n = 322

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	220	68.32
ปริญญาโท	93	28.88
ปริญญาเอก	2	0.62
อื่น ๆ	7	2.18
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	142	44.09
5-10 ปี	91	28.26
11-15 ปี	26	8.07
มากกว่า 15 ปี	63	19.58
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 93.16 เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 77.02 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 46.58 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 68.32 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.09

4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากร จำนวน 322 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (SUM A)	4.14	0.63	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (SUM B)	4.05	0.66	มาก
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (SUM C)	4.01	0.70	มาก
4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (SUM D)	4.06	0.68	มาก
รวม	4.06	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.68) ส่วนด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.70)

เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3-4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.08	0.79	มาก
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถถ่ายทอดความคิดให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.07	0.79	มาก
3. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	4.16	0.80	มาก
4. ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ	4.10	0.83	มาก
5. ผู้บริหารสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน	4.13	0.78	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (ต่อ)

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจ มีความถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่	4.15	0.80	มาก
7. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี เป็นผู้ที่แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ถูกต้อง ตามกาลเทศะ	4.37	0.74	มาก
8. ผู้บริหารเป็นผู้ทำให้ผู้ตามประทับใจและเกิดความรักดี	4.08	0.83	มาก
9. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	0.77	มาก
รวม	4.14	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีเป็นผู้ที่แต่งกายสุภาพเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.37$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.17$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถถ่ายทอดความคิดให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	
1. ผู้บริหารประพฤติตนในทางที่ถูกต้องผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความรัก ความศรัทธา ในสถานศึกษา	4.07	0.76	มาก	
2. ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา				
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการมองเห็นเป้าหมายร่วมกันภายในสถานศึกษา	4.03	0.84	มาก	
4. ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม	4.09	0.81	มาก	
5. ผู้บริหารแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน	4.05	0.79	มาก	
6. ผู้บริหารสร้างเจตคติในเชิงบวก ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีในสถานศึกษา	4.08	0.81	มาก	
7. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร มากกว่าประโยชน์ของตนเอง	4.07	0.78	มาก	
8. ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์การเสริมแรงให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.79	มาก	
9. ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในความสำเร็จและเป็นผู้นำในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.01	0.79	มาก	
รวม	4.00	0.82	มาก	
	รวม	4.05	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

ภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในความสำเร็จและเป็นผู้นำในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.01	0.79	มาก
2. ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	3.98	0.83	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา	4.06	0.78	มาก
4. ผู้บริหารทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหการทำงานในสถานศึกษา	4.00	0.81	มาก
5. ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ ส่งผลให้เกิดความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น	4.00	0.83	มาก
6. ผู้บริหารกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ว่าเป็นเรื่องที่ต้องร่วมกันในการแก้ไขปัญหา	4.04	0.84	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.07	0.82	มาก
8. ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.95	0.84	มาก
รวม	4.01	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา แสดง

ความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.03	0.81	มาก
2. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แต่ละคนอย่างเสมอภาค ทำให้รู้ว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ	3.95	0.87	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	4.12	0.79	มาก
4. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงานและให้คำแนะนำในการทำงาน	4.11	0.79	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.07	0.79	มาก
6. ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างตรงความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.08	0.80	มาก
7. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการทำงานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ	4.05	0.84	มาก
รวม	4.05	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงานและให้คำแนะนำในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แต่ละคนอย่างเสมอภาค ทำให้รู้ว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.87)

4.4 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากประชากร จำนวน 322 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่	4.04	0.79	มาก
2. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน จัดทำพรรณนางานของสถานศึกษาถูกต้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.06	0.76	มาก
3. ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา	4.20	0.78	มาก
4. ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมินต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ	4.08	0.80	มาก
5. ผู้บริหารจัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษาที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.04	0.82	มาก
6. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ	4.10	0.76	มาก
7. ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.09	0.78	มาก
8. ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.16	0.77	มาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ผู้บริหารจัดการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ	4.10	0.81	มาก
รวม	4.09	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.77) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารจัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษาที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.82)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปร	SUM A	SUM B	SUM C	SUM D	SUM E
SUM A	1.00				
SUM B	.855	1.00			
SUM C	.820	.852	1.00		
SUM D	.864	.841	.686	1.00	
SUM E	.786	.777	.799	.825	1.00

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (SUM A) กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (SUM D) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.864 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (SUM C) กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (SUM E) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.799 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา (SUM C) กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (SUM D) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 322 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Kregcie & Morgan, 1970, pp.608-609)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี จำนวน 322 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 93.16 เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 77.02 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 46.58 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 68.32 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.09

5.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01-4.10 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

5.1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีเป็นผู้ที่แต่งกายสุภาพเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถถ่ายทอดความคิดให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

5.1.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการมองเห็นเป้าหมายร่วมกันภายในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในความสำเร็จและเป็นผู้นำในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82

5.1.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

5.1.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมาคือ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงานและให้คำแนะนำในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเสมอภาค ทำให้รู้ว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

5.1.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ กับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (SUM D) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.864 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.799 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญากับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิภาณ ปะติเก (2557, น.121) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ชี้แนะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา หาจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาดตนเองให้เป็นบุคคลจากการเรียนรู้ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขามนตร์ เข้มเจริญกิจ (2553, น.91) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา ประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แสดงบทบาทของกฎเกณฑ์ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ปกครองผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคและเห็นคุณค่า ผู้บริหารพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่คาดไว้

5.2.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีเป็นผู้ที่แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ถูกต้องตามกาลเทศะ มีความรู้ ความสามารถ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์

มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถถ่ายทอดความคิดให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร ผินสุ่ (2558, น.91) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน รองลงมาคือ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ถือว่าเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ดูแล เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแต่ละคน อย่างเสมอภาค ทำให้รู้ว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน อำนวยความสะดวกในการทำงานและให้คำแนะนำ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน มอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างตรงความรู้ความสามารถของบุคลากรและให้ความช่วยเหลือในการทำงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา ฤทธิ์เต็ม (2559, น.176) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน กลุ่มที่ 7 (เขตพระโขนง-บางนา) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านก็สอดคล้องกันพบว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเช่นกัน

5.2.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารประพฤติตนในทางที่จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความรัก ความศรัทธาในสถานศึกษา มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา กระตุ้น ให้เกิดการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการมองเห็นเป้าหมายร่วมกันภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการทำงาน เป็นทีม แสดงออกด้วยความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน สร้างเจตคติในเชิงบวก ส่งเสริมให้เกิดความรักความสามัคคีในสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ ของตนเอง กำหนดเกณฑ์การเสริมแรงให้สามารถปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย และสร้างความมั่นใจ ในความสำเร็จและเป็นผู้นำในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร สามัญ (2558, น.70) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เขต 17 จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ

สร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการสร้างทีมงานในสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถคาดการณ์และวางแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

5.2.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิด ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในการทำงาน ในสถานศึกษา สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ ส่งผลให้เกิดความอดทนในการทำงานเพิ่มขึ้น กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาว่าเป็นเรื่องที่ต้องร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, น.15) อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 52 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน (ราชกิจจานุเบกษา, 2547, น.50)

5.2.1.4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน อำนวยความสะดวกในการทำงานและให้คำแนะนำในการทำงาน ดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แต่ละคนอย่างเสมอภาค ทำให้รู้ว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญจิตร คงเพชรศรี (2555, น.84) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หรือด้านการคำนึงถึงความเป็น บังเอิญบุคคล ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุก ข้อเช่นกัน เนื่องจากผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจครูเป็นรายบุคคล เช่น ไปเยี่ยมป่วย เยี่ยมคลอด ทำบุญ บ้าน งานแต่งงาน ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและ พัฒนาครูตามความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล

5.2.2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้ง การปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา จัดอบรม เพื่อส่งเสริมการดำเนินการปฏิบัติตนการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา อย่างมีคุณภาพ จัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับครูและบุคลากร ทางการศึกษา แจกเกณฑ์การประเมินต่างๆ ในการปฏิบัติราชการ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน จัดทำพรรณงานของสถานศึกษาถูกต้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา จัดทำระบบสารสนเทศ ของสถานศึกษาที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้ายคือ มีการจัด กิจกรรมหรือโครงการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับ โสภณ สวายนุทต (2557, น.87) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปฐมนิเทศ เพื่อให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในมาตรฐานคุณภาพงานและมาตรฐานวิชาชีพ มี การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานตามวิชาชีพ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง สอดคล้องกับ คนัยวิชญ์ แก้วสุพรรณ (2559, น.113) ได้ศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านประเมินผล พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ สวาท ดวงคำ (2551, น.128) ได้ศึกษาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการครู ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาอุปราชธานี เขต 5 พบว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ในการเสริมสร้างการปฏิบัติราชการนั้นต้องมีการร่วมมือกับทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร โรงเรียน ครู ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมีการวางแผนที่ดี ตลอดจนมีการประเมินผลด้วยว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะต้องเกิดจากความร่วมมือกับทุกฝ่าย และสอดคล้องกับ วัลลภ ขวัญมา (2557, น.90) ได้ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม พบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู เพื่อให้การจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อันจะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น อดทนและอุทิศตนต่อการปฏิบัติงาน ให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา แม้จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญน้อยที่สุดแต่ก็เป็นสิ่งที่มีในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้เพราะในการจัดกิจกรรมหรือโครงการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ การจัดโครงการสร้างการบริหารงาน การจัดทำพรรณางานของสถานศึกษา ถูกต้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ตาม โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา แจ่มแจ้งประเมินต่างๆ ในการปฏิบัติราชการ จัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดอบรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินการปฏิบัติตนการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิด ทำให้

ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในการทำงานในสถานศึกษา สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ ส่งผลให้เกิดความอดทนในการทำงานเพิ่มขึ้น กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ว่าเป็นเรื่องที่ต้องร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับ วรนาถ กิมาลี (2557, น.159) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก-วังยาง จังหวัดนครพนม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสาเหตุมาจากการปฏิรูปการจัดการศึกษาและการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 รวมถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ที่คาดหวังในกระบวนการจัดการศึกษา ช่วยยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาตื่นตัว ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในด้านกระบวนการและผลผลิตจึงเป็นเหตุที่ทำให้คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ เบญจพร ผินสุ่ (2558, น.94) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเห็นความสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพื่อเตรียมพร้อมในทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบรมเพื่อให้บุคลากรได้รับสิ่งใหม่ ปรับปรุง พัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การพัฒนานักเรียน พัฒนาการศึกษาให้สังคมยอมรับและเป็นที่ยอมรับของชุมชน อีกทั้งสอดคล้องกับ เจริญจิตร คงเพชรศรี (2555, น.89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการวางนโยบายและวางแผนในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานในทุกๆ

ด้านของโรงเรียน สอดคล้องกับ เรียมใจ คุณสมบัติ (2554, น.108) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีบุคลิกลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสอดคล้องกับ อุดม พินทุรกิจ (2553, น.106) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในยุคปัจจุบันนี้ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงาน มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งที่จะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการ องค์กรใดก็ตามถ้าเริ่มด้วยการมีคนที่ดีมีความรู้ ก็จะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่นๆ ประสบผลสำเร็จตามไปด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถถ่ายทอดความคิดให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

5.3.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในความสำเร็จและเป็นผู้ดำเนินการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรประพฤติตนในทางที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความรัก

ความศรัทธาในสถานศึกษา มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการมองเห็นเป้าหมายร่วมกันภายในสถานศึกษา และกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

5.3.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา

5.3.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน แต่ละคนอย่างเสมอภาค ทำให้รู้ว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน อำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้คำแนะนำในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างตรงความรู้ความสามารถของบุคลากร

5.3.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกด้าน สร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ให้เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความรักความศรัทธาในสถานศึกษา มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

5.3.1.6 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งในการปฐมนิเทศต้องเสริมสร้างในเรื่องวัฒนธรรม

องค์กร เพื่อสร้างให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธาในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ

5.3.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญากับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบโดยร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิด ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในการทำงานในสถานศึกษา สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ ส่งผลให้เกิดความอดทนในการทำงานเพิ่มขึ้น กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ว่าเป็นเรื่องที่ควรร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเสมอภาค ทำให้รู้ว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน อำนวยความสะดวกในการทำงาน และให้คำแนะนำในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างตรงความรู้ความสามารถของบุคลากร และผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- จิราพร สามัญ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เจริญจิตร คงเพชรศร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา).
- เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง. (2556). ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทพนิมิตรการพิมพ์.
- ชัชวาลย์ ชำนาญ. (2550). การบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- คนยวิชัย แก้วสุพรรณ. (2559). การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- ดำรง ไสแสง. (2551). แบบภาวะผู้นำและความพอใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี).
- ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. (2554). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เอกชนในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธรรมภรณ์ ณะ. (2556). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล สุภาพทอง. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครนพ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เบญจภรณ์ ผินสุ่. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ปฎิภาณ ปะติเก. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ประจักษ์ โนนทวงษ์. (2551). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ปัทมา พุทธเสน. (2551). สภาพปัญหาและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- พระมหาเกียรติศักดิ์ ฉันทมโม (อานนทรุตรา). (2552). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- พิมพ์พัชรา สินธุรัตน์. (2556). การบริหารด้านทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา : วิทยาลัยเทคโนโลยี ตะวันออก (อ.เทค.) (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาทางพระพุทธศาสนา. (บทความในรายงานการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 54, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เพชร กล้าหาญ. (2552). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- มรกต วัฒนศักดิ์. (2551). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- มัทนา ศรีโยธา. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการวัตนธรรมของการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษาราชการเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วรานาถ กิมาลี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอ นาดก-วังยาง จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัลลภ ขวัญมา. (2557) การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- วีรศักดิ์ มุ่งคุณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศรีวรารพร ทาระคำ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน วิทยาเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- ศักดิ์รินทร์ และลำเลิศ. (2553). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- สมพร จำปานิล . (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สวาท ดวงคำ. (2551). การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการครู ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรขาราชธานี เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). คู่มือการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุชามนต์ เข้มเจริญกิจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- สุวิมล สุริยะ. (2556). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- โสภณ สวขุณฑ. (2557). การบริหารงานบุคคลด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อนันต์ มีพจนาน. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อภิชาติ อนันต์ศักดิ์. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อภิสิทธิ์ ใจพร. (2557). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรสา ฤทธิ์เต็ม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน กลุ่มที่ 7 (เขตพระโขนง-
บางนา) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- อุดม พินธุรักษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- เอกชัย ปานัน. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Bass (2002). Stogdill's Hand book of leadership : **A Survey of theory and Research**. NY: Free Press.
- Bush, I., Glover, D. (2003). **School Leadership Concepts and Evidence (Second Edition)**. London:
Paul Chapman.
- Krejcie, R., V. & Morgan, D., W. (1970). Determining sample size for research activities.
Education and Psychological Measurement, 30 (3), pp.608-609.
- Marlay. (2003). Leadership for school restructuring. **Educational Administration Quarterly, 30**(4).
- Wetherell. (2002). **Principal leadership style and teacher job satisfaction**. (Ed.D. Thesis, Section Hail
University)

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม พันธุ์ไสว หัวหน้าภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.รศริน เจริญไธสง รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร.อริคุณ สิ้นธนาปัญญา ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / 1563.13

วันที่ 30 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ใส

ด้วย นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง รหัสนักศึกษา 1157702080240 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / 1563.14

วันที่ 30 มิถุนายน 2560

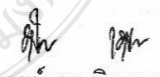
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รสริน เจิมไธสง

ด้วย นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง รหัสนักศึกษา 1157702080240 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / 1563.15

วันที่ 30 มิถุนายน 2560


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์

ด้วย นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง รหัสนักศึกษา 1157702080240 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 / 1563.16

วันที่ 30 มิถุนายน 2560

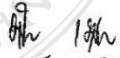
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง

ด้วย นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง รหัสนักศึกษา 1157702080240 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02 / 0518.2



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

30 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง รหัสนักศึกษา 1157702080240 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวนิตติมาพร แซ่เฮง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี การวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นางนิตติมาพร แซ่เฮง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบประเมินเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1.	ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	
2.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	
3.	อายุ <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. อายุ 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. อายุ 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. อายุ 50 ปีขึ้นไป	
4.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ ระบุ.....	
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี	

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

คำชี้แจง ในการตอบคำถาม โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีทั้งหมด 33 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด |



ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถถ่ายทอดความคิดให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่					
4	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ					
5	ผู้บริหารสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน					
6	ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจ มีความถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่					
7	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี เป็นผู้ที่แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกต้องตามกาลเทศะ					
8	ผู้บริหารเป็นผู้ทำให้ผู้ตามประทับใจและเกิดความภักดี					
9	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ						
10	ผู้บริหารประพฤติตนในทางที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความรัก ความศรัทธาในสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน ภายในสถานศึกษา					
13	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม					
14	ผู้บริหารแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน					
15	ผู้บริหารสร้างเจตคติในเชิงบวก ส่งเสริมให้เกิดความรักความสามัคคีในสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง					
17	ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์การเสริมแรง ให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
18	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในความสำเร็จและ เป็นผู้นำในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา						
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ					
20	ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา					
22	ผู้บริหารทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหการทำงานในสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ ส่งผลให้เกิดความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น					
24	ผู้บริหารกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ว่าเป็นเรื่องที่ต้องร่วมกันในการแก้ไข					
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล						
27	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม					
28	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงาน แต่ละคนอย่างเสมอภาค ทำให้รู้ว่า มีคุณค่าและมีความสำคัญ					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า ในการทำงาน					
30	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงานและ ให้คำแนะนำในการทำงาน					
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน					
32	ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างตรง ความรู้ความสามารถของบุคลากร					
33	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการทำงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ					

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

คำชี้แจง ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีทั้งหมด 9 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

- 5 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับมาก
- 3 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่					
2	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานจัดทำพรรณงาน ของสถานศึกษาถูกต้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา					

ข้อ	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับปฏิบัติการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4	ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมินต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ					
5	ผู้บริหารจัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษาที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ					
7	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
8	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตนการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
9	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

(นางนิตติมาพร แซ่เฮง)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ก
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์									
1	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถถ่ายทอดความคิดให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารทำงานด้วยความมั่นใจ มีความถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี เป็นผู้ แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ถูกต้อง ตามกาลเทศะ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	ผู้บริหารเป็นผู้ทำให้ผู้ตาม ประทับใจและเกิดความภักดี	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ เป็นแบบอย่าง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. การสร้างแรงบันดาลใจ									
10	ผู้บริหารประพฤติตนในทางจงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ให้เกิดแรงบันดาลใจ เกิดความรัก ความศรัทธาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีความเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์ ของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการสร้าง แรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิด การมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ เกิดการ ทำงาน เป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารแสดงออกด้วยความ กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสร้างเจตคติในเชิงบวก ส่งเสริมให้เกิดความรักความ สามัคคีในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
16	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการกำหนดเกณฑ์การเสริมแรง ให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจในความสำเร็จและเป็นผู้นำในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา									
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	ผู้บริหารทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหารการทำงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
23	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ ส่งผลให้เกิดความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
24	ผู้บริหารกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาว่าเป็นเรื่องที่ต้องร่วมกันในการแก้ไขปัญหา	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
26	ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล									
27	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเสมอภาค ทำให้รู้ว่า มีคุณค่าและมีความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
30	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงานและให้คำแนะนำในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างตรงความรู้ความสามารถของบุคลากร	+1	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
33	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการทำงานเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

ข้อ ที่	การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการ ปฐมนิเทศครูและบุคลากรทางการ ศึกษาก่อนที่จะมอบหมายให้ ปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการ บริหารงาน จัดทำแผนงานของ สถานศึกษาถูกต้องเหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารออกคำสั่งแต่งตั้งการ ปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการ บริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารแจ้งเกณฑ์การประเมิน ต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารจัดทำระบบสารสนเทศ ของสถานศึกษาที่ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการ ติดตามผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบประเมินเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

ข้อ ที่	การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
8	ผู้บริหารจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้





ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .980

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	33

ตอนที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .943

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	322	1.22	5.00	4.1498	.63889
การสร้างแรงบันดาลใจ	322	1.00	5.00	4.0559	.66633
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	322	1.13	5.00	4.0194	.70145
การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	322	1.29	5.00	4.0665	.69053
Valid N (listwise)	322				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ราย 4 ด้าน

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	322	1.00	5.00	4.0870	.79242
A2	322	1.00	5.00	4.0714	.79984
A3	322	1.00	5.00	4.1677	.80292
A4	322	1.00	5.00	4.1025	.83837
A5	322	1.00	5.00	4.1366	.78536
A6	322	2.00	5.00	4.1522	.80020
A7	322	2.00	5.00	4.3727	.74733
A8	322	1.00	5.00	4.0839	.83300
A9	322	1.00	5.00	4.1739	.77391
Valid N (listwise)	322				

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	322	1.00	5.00	4.0745	.76978
B2	322	1.00	5.00	4.0311	.84957
B3	322	1.00	5.00	4.0497	.81115
B4	322	1.00	5.00	4.0559	.79130
B5	322	1.00	5.00	4.0807	.81248
B6	322	1.00	5.00	4.0776	.78748
B7	322	1.00	5.00	4.1180	.79624
B8	322	1.00	5.00	4.0155	.79116
B9	322	1.00	5.00	4.0000	.82409
Valid N (listwise)	322				

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	322	1.00	5.00	4.0124	.79709
C2	322	1.00	5.00	3.9876	.83898
C3	322	1.00	5.00	4.0652	.78861
C4	322	1.00	5.00	4.0093	.81453
C5	322	1.00	5.00	4.0031	.83348
C6	322	1.00	5.00	4.0435	.84535
C7	322	1.00	5.00	4.0776	.82609
C8	322	1.00	5.00	3.9565	.84903
Valid N (listwise)	322				

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	322	1.00	5.00	4.0342	.81769
D2	322	1.00	5.00	3.9565	.87433
D3	322	1.00	6.00	4.1304	.80210
D4	322	1.00	6.00	4.1180	.80015
D5	322	1.00	6.00	4.0807	.80478
D6	322	1.00	5.00	4.0839	.80639
D7	322	1.00	6.00	4.0621	.84786
Valid N (listwise)	322				

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	322	1.00	5.00	4.0404	.79812
E2	322	1.00	5.00	4.0652	.76454
E3	322	1.00	5.00	4.2019	.78116
E4	322	1.00	5.00	4.0839	.80639
E5	322	1.00	5.00	4.0466	.82466
E6	322	1.00	5.00	4.1025	.76451
E7	322	1.00	5.00	4.0963	.78143
E8	322	1.00	5.00	4.1677	.77126
E9	322	1.00	5.00	4.1056	.81728
Valid N (listwise)	322				

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

Correlations

		SUMA	SUMB	SUMC	SUMD	SUME
SUMA	Pearson Correlation	1	.855**	.820**	.864**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322
SUMB	Pearson Correlation	.855**	1	.852**	.841**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	322	322	322	322	322
SUMC	Pearson Correlation	.820**	.852**	1	.868**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	322	322	322	322	322
SUMD	Pearson Correlation	.864**	.841**	.868**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	322	322	322	322	322
SUME	Pearson Correlation	.786**	.777**	.799**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	322	322	322	322	322

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

ภาคผนวก จ
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
1	ปทุมวิไล	1	133	1	18
2	คณะราษฎร์บำรุงปทุมธานี	1	138	1	17
3	ปทุมธานี “นันทมนิบำรุง”	1	49	1	8
4	หอวัง ปทุมธานี	1	83	1	11
5	ทีปังกรวิทยาพัฒน์(มัธยมวัดหัตถสารเกษตร)	1	113	1	27
6	สวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต	1	193	1	23
7	ธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม	1	137	1	24
8	บัวแก้วเกษร	1	39	1	7
9	วราราชาทินัดดามาตุวิทยา	1	76	1	11
10	สุนทรโรเมตตาประชาสรรค์	1	14	1	5
11	จุฬากรณ์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี	1	109	1	12
12	ชัยสิทธิ์वास “พัฒน์สายบำรุง”	1	19	1	4
13	เตรียมอุดมอ่อนเกล้า ปทุมธานี	1	83	1	10
14	เฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา	1	7	1	2
15	ชัยรัตน์	1	108	1	14
16	สายปัญญารังสิต	1	91	1	8
17	ชัยบุรี	1	141	1	18
18	หนองเสือวิทยาคม	1	94	1	24
19	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี	1	91	1	19
20	เทพศิรินทร์คลองสาม ปทุมธานี	1	65	1	11
21	นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี	1	143	1	19
22	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	1	48	1	8
	รวม	22	1,974	22	300

ภาคผนวก ฉ

หนังสือราชการเพื่อขอเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย





ที่ ศธ 0578.02 / 0577.7

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

25 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน

เนื่องด้วย นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ดร.ลีนรุฎา กุญชรินทร์)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209



1401 19 ต.ค. 60
19.44 น. 1106

ที่ ศธ 0578.02 / 0577.7

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

25 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

เนื่องด้วย นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

เรียนผู้อำนวยการ
- พี่อโงกาท
- นศ. ดิณบุษย์
90คนอนุเคราะห์ให้
นักศึกษา ๗ โท เก็บข้อมูล
๑๗ ค.ค.๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

- เรียน ผู้อำนวยการ
- เพื่อโปรดพิจารณา
 - เพื่ณความชอบ
 - กลุ่มบริหารวิชาการ
 - กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - กลุ่มบริหารงบประมาณ
 - กลุ่มบริหารทั่วไป
 - กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน

ขอแสดงความนับถือ

<input type="checkbox"/> ทราบ
<input checked="" type="checkbox"/> เห็นชอบตามเสนอ
<input type="checkbox"/> อนุมัติ/อนุญาต
<input type="checkbox"/>

(ดร.ลีนัฐภา กฤษณรินทร์)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา รักษาการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

695258

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

เรียนรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

เรื่องไม่ทราบ

ลงชื่อ:
21, ๗๓, ๖๐

นศ. ลัดดา
ขอความอนุเคราะห์
จากนักศึกษา ๗ โท
เก็บข้อมูล

- 11/8/๖๐
๗

๑๗ ค.ค. ๖๐



ร.ร. นวัตกรรมตามาตุวิธา
รับที่ 1565
วันที่ 16 ต.ค. 60
เวลา

ที่ ศธ 0578.02 / 0577.7

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

25 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนรราชทินนิตตามาตุวิธา

เนื่องด้วย นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ลินฐฎา กุญชรินทร์)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา รักษาราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209

- ทรงป
- มอ.ทบ. 056010
ดร.เจินทรง

โรงเรียนหอวัง ปทุมธานี
เลขที่รับ 1602
วันที่ 16 ธ.ค. 2560
เวลา 11.15 น.



ที่ ศธ 0578.02 / 0577.7

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

25 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง ปทุมธานี

เนื่องด้วย นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้า สัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

ขอเรียนขอความอนุเคราะห์จากท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

เรียนขอความอนุเคราะห์จากท่าน

ขอแสดงความนับถือ

.....

(ดร.ลินธิ์ฐา กุญชรินทร์)

ผู้รับ

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา รักษาราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209

- 800
16 ธ.ค. 20

รับที่ 1987
วันที่ 16 ธ.ค. 60
เวลา 16.25



ที่ ศธ 0578.02 / 0577.7

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

25 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเสือวิทยาคม

เนื่องด้วย นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางนิตติมาพร แซ่เฮง นักศึกษาปริญญาโท เข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้า สัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เพื่อโปรดพิจารณา

ด้วย มทศ. 10 6/10/60
นางนิตติมาพร แซ่เฮง

(ดร.ลัญญา กุญชรินทร์)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา รักษาการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209

ับทราบ

ดำเนินการตามเสนอ

ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน

อื่นๆ

อื่นๆ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางนิตติมาพร แซ่เฮง
วัน เดือน ปีเกิด	22 มกราคม พ.ศ. 2520
ที่อยู่	35/2 หมู่ 3 ตำบลบึงชำอ้อ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี 12170
การศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
การทำงาน	
พ.ศ. 2542-2545	ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2545-2551	ตำแหน่ง พนักงานราชการ โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2551-2554	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2554-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนหนองเสือวิทยาคม อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี
โทรศัพท์	08-0967-1889
อีเมล	nitty2520@gmail.com