



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

มินตรา แสงชัยวัน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

The leadership of school administrators affecting personnel
management in schools under the Office of Loei Primary
Educational Service Area 1

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a tiered umbrella (parasol) in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures, possibly deities or scholars, holding lotus flowers. Above the shield is a large, ornate stupa or pagoda. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus leaves and flowers. The text "MINTRA SAENGCHAIWAN" is centered over the emblem.

MINTRA SAENGCHAIWAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	มินตรา แสงชัยวัน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงค์ ศรีจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	กรรณิกา ไวโสภา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงค์ ศรีจันทร์)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	มินตรา แสงชัยวัน
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	กรรณิกา ไวโสภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 300 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ที่มีค่าความเชื่อมั่น (0.998) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลวิจัยพบว่า

- 1.ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 อยู่ในระดับมาก
- 2.ระดับการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับสูงมาก
- 4.ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูงมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ,ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานบุคคล



ABSTRACT

Thesis Topic	The leadership of school administrators affecting personnel management in schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1
Student's Name	MINTRA SAENGCHAIWAN
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Chissanapong Sonchan, Ph.D.
Co-Advisor	Kunnika Vaisopha

This research aimed to study : 1) the level of leadership among educational administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 1, 2) Study the level of personnel management in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 1, 3) Examine the relationship between the leadership of educational administrators and personnel management in schools, and 4) Investigate the leadership of educational administrators that affects personnel management in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this study consisted of 300 educational administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.998. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that:

1. The level of leadership among educational administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level.
2. The level of personnel management in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level.

3. The relationship between the leadership of educational administrators and personnel management in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 1 was at a very high level.
4. The leadership of educational administrators affecting personnel management in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 1 showed a positive and direct correlation at a very high level.

Keywords: Leadership, Educational Administrators, Personnel Management



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อ่อนุเคราะห์และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ศรีล้านช้าง ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างทุกท่านที่ได้ให้หลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ดร.กรรณิกา ไวโสภา ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา และนางสุดารัก ประสพสมัย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะทางการพัฒนาและให้ความอนุเคราะห์ในการหาแนวทางการพัฒนาให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ ครอบครัว ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

มินตรา แสงชัยวัน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความสำคัญและความเป็นมา	1
1.2. คำถามของการวิจัย	3
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4. ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5. กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
2.1.1. ความหมายของภาวะผู้นำ.....	10
2.1.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ	15
2.2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	17
2.3. แนวคิดการบริหารงานบุคคล	26
2.3.1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล	28
2.3.2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	30
2.3.3. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล.....	32
2.4. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	45
2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	61

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
3.1.1. ประชากร	61
3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง	62
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	64
3.5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4.2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	100
5.1. สรุปผลการวิจัย	100
5.2. อภิปรายผล	105
5.3. ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก	116
ภาคผนวก ข	118
ภาคผนวก ค	124
ภาคผนวก ง	133
ภาคผนวก จ	136
ภาคผนวก ฉ	141
ภาคผนวก ช	156
ภาคผนวก ซ	158
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	160

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	24
ตารางที่ 2-2 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรผลการบริหารงานบุคคล.....	37
ตารางที่ 2-3 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอำเภอ.....	53
ตารางที่ 2-4 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามโรงเรียน.....	53
ตารางที่ 3-1 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	61
ตารางที่ 3-2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอำเภอ	62
ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา	69
ตารางที่ 4-2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม	71
ตารางที่ 4-3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ	72
ตารางที่ 4-4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	73

ตารางที่ 4-5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมและรายข้อ	75
ตารางที่ 4-6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ	76
ตารางที่ 4-7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ	77
ตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม	78
ตารางที่ 4-9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังโดยรวมและรายข้อ	79
ตารางที่ 4-10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยรวมและรายข้อ	80
ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ	81
ตารางที่ 4-12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ	82

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคล
ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยรวมและรายข้อ 83

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ
..... 85

ตารางที่ 4-15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1..... 86

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) ... 87

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1ด้านการ
พัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y_1) 88

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ
สรรหาและคัดเลือก (Y_2)..... 89

ตารางที่ 4-19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ
พัฒนาบุคลากร (Y_3) 90

ตารางที่ 4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_4) 91

ตารางที่ 4-21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ
เสริมสร้างขวัญกำลังใจ (Y_5)..... 92

ตารางที่ 4-22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ พัฒนานิยและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y6).....	93
ตารางที่ 4-23 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหาร งาน วิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	94
ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม	95
ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาน ศึกษาที่ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y ₁).....	96
ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงของของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ สรรหาและคัดเลือก (Y ₂).....	96
ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ พัฒนาบุคลากร (Y ₃).....	97
ตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y ₄).....	97
ตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ (Y ₅).....	98
ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการ พัฒนานิยและจรรยาบรรณวิชาชีพในสถานศึกษา (Y ₆).....	99

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	26
ภาพที่ 3 ขอบข่ายการบริการงานบุคคลของสถานศึกษา	44



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความสำคัญและความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2549 เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา คือ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการ เป็นไปอย่างทั่วถึงโดยการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2560: 37) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จะทำหน้าที่เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ยึดถือ “วิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ปี 2570” ซึ่งควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นเปลี่ยนแปลงทักษะจากกระบวนการทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ท้าทายและซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557:1) ขณะเดียวกันจำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานในทุก ๆ ด้าน ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพของคน โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 19-21)

ในการบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถ

นำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับการดือนันต์นาวิ (2557: 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวให้บุคลากรทำงาน ให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง ผู้บริหารจึงนับว่ามีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดีมีปฏิภาณไหวพริบดีมีบุคลิกภาพ มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีประสานงานได้ดีมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และยอมรับนับถือผู้ให้ซึ่งให้ความยอมรับนับถือผู้อื่น และความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าว ไม่ได้หากันได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษา แต่สิ่งที่หายากยิ่งกว่านั้นคือ ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ (ธร สุนทรายุทธ, 2556: 325)

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Anannavee, 2014) Armstrong เน้นว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการแบบบูรณาการที่ครอบคลุมตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การเสริมขวัญกำลังใจ ไปจนถึง การรักษามาตรฐานด้านวินัยและจรรยาบรรณ โดยต้องอาศัยแนวทางที่เป็นระบบ มีความยืดหยุ่น และยึดถือหลักความยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพ (Srichanla, 2010) บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการวางแผนและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้ประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Rangsiyokrit, 2011)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล พัฒนาแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความเข้มแข็งความยั่งยืนของสถานศึกษา อันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

1.2. คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

- 1.2.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 อยู่ในระดับใด
- 1.2.2 ระดับการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 อยู่ในระดับใด
- 1.2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก
- 1.2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1
- 1.3.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1
- 1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1
- 1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4. ขอบเขตของการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน บุคคลในสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

4.1. ขอบเขตของเนื้อหา แบ่งเป็น 2 ตัวแปร ดังนี้

4.1.1 ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 4.1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4.1.1.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 4.1.1.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
- 4.1.1.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 4.1.1.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

4.1.2 ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 4.1.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 4.1.2.2 การสรรหาและคัดเลือก
- 4.1.2.3 การพัฒนาบุคลากร
- 4.1.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.1.2.5 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
- 4.1.2.6 การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 134 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,402 คน โดยจำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร 128 คน และกลุ่มครูผู้สอน 1,274 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำแนกได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970: 608-610) จำนวน 300 คน ซึ่งการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

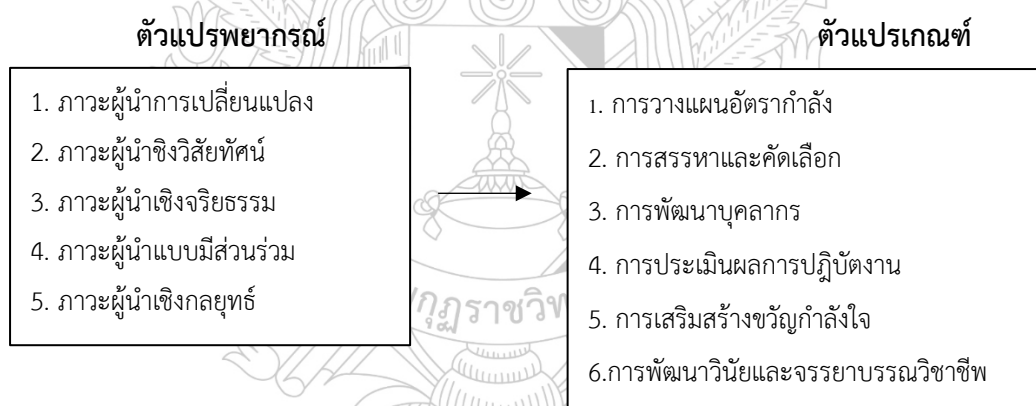
.ขอบเขตตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ การบริหารงานบุคคลของในสถานศึกษา

1.5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

สามารถสรุปแนวคิดของการวิจัยเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน อย่างมีศิลปะทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยการเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ หน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การ เข้าใจงานขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.6.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการ หรือครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อนำพาให้กลุ่มหรือองค์กร สถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ อันเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลในการจูงใจคนอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

1.6.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม กระบวนการทำงานเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำหน้าที่เป็นผู้ผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริง ทั้งในระดับโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การและทัศนคติของบุคลากร

1.6.2.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายระยะยาวที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร โดยผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะใช้ทักษะความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางในอนาคต รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.6.2.3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง การเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้อื่น ผู้นำเชิงจริยธรรมจะใช้หลักคุณธรรมเป็นแนวทางในการตัดสินใจ มีบทบาทในการเป็นแบบอย่างผู้นำที่ดีแก่บุคลากร และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่โปร่งใสและเป็นธรรมในองค์กร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร

1.6.2.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรโดยผู้นำ

จะให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกในทีม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการยอมรับร่วมกัน และความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งช่วยพัฒนาแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

1.6.2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ในการวางแผนระยะยาวและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.6.3 การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หมายถึง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมตามศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

1.6.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาและกำหนดจำนวนบุคลากร รวมถึงคุณสมบัติ ความสามารถ และตำแหน่งที่เหมาะสมที่องค์กรต้องการในช่วงเวลาปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนอัตรากำลังจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กร ภารกิจ และการคาดการณ์แนวโน้มต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.6.3.2 การสรรหาและคัดเลือก หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการค้นหา ดึงดูด และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร โดยขั้นตอนการสรรหา การสร้างแรงจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถ แสดงความสนใจในตำแหน่งงาน ขณะที่การคัดเลือกเป็นกระบวนการประเมินและตัดสินใจเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุด ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านกำลังคนและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.3.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาชีพ และด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของตน การพัฒนาบุคลากรอาจดำเนินการในรูปแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การนิเทศงาน การเรียนรู้ในที่ทำงาน หรือการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ

1.6.3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการวัดและประเมินผลการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรับผิดชอบ และพฤติกรรมในการทำงาน ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การให้รางวัล การปรับตำแหน่ง หรือการวางแผนทรัพยากรบุคคลในอนาคต

1.6.3.5 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ โดยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจสามารถทำได้ผ่านการให้กำลังใจ การยอมรับผลสำเร็จ การให้รางวัลหรือการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

1.6.3.6 การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานจรรยาบรรณในวิชาชีพ รวมถึงการสร้างวินัยในการทำงานที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และเคารพในสิทธิและความเป็นธรรมของผู้อื่น การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและบุคคลในวิชาชีพ

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานโครงการให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ภายใต้หลักนิติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม

1.6.5 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้ง หรือได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้นำ หรือหัวหน้าในการปกครองบังคับบัญชา หรือบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยบุคคลอื่นช่วยทำ

1.6.7 ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณธรรมให้แก่นักเรียนหรือนักศึกษา โดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีแบบแผน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในวิชาที่สอน มีทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

1.6.8 สถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

1.7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.7.1 สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

1.7.2 สถานศึกษาชั้นพื้นฐานอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 นำผลไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

1.7.3 สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในวางแผน เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

1.7.4 ครูได้ทราบถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล และบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ประโยชน์เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิดการบริหารงานบุคคล

2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

2.3.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามในการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้จากกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและครูสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

McFarland (1979: 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรือ อำนวยการหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

Robbins (1989: 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหมายถึงที่ต้งไว้ Stoner and Freeman (1989: 459) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะ และอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของสมาชิกของกลุ่ม

เบิร์น (1978 : 19) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่กระตุ้นให้ผู้ตาม ดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของทั้งผู้นำและผู้ตาม

Lunenburg and Ornstein (2000: 113) กล่าวว่า มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำ คือ การเข้าไปมีอิทธิพล ชี้นำทิศทาง แนวทาง การกระทำและการแสดงความคิดเห็น
3. ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลที่ก่อให้เกิดผลต่อองค์การ
4. ภาวะผู้นำเป็นการสร้างทีมงานที่ร่วมมือกันอย่างเหนียวแน่นเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
5. ภาวะผู้นำเป็นการชักชวนผู้อื่นให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในเรื่องการเห็นผลประโยชน์ ส่วนตนและยอมรับเป้าหมายของกลุ่มให้เป็นเป้าหมายของแต่ละคน
6. ภาวะผู้นำเป็นการชักชวนกลุ่มบุคคลอื่นเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากต่อสวัสดิการของกลุ่ม

Stogdill (2004: 7 - 15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ คือ ผู้นำเป็นศูนย์กลาง ของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้

เดจโนซ์กา (1983 : 142) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่ เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

แมคฟาร์แลนด์ (1979 : 214-215) ให้ความหมายผู้นำคือบุคคลที่มีความสามารถ ในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ยูคส์ (2002 : 32 อ้างถึงใน พันทิวา สุพัฒนามรณ, 2556 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ กล่าวไว้ว่า ผู้นำหมายความว่า บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของ ตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยหรือ ผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

เบนนิส และนาแนส (1985 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556 : 23) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึงผู้ที่มีศิลปะในการนำและกระตุ้นผู้อื่น ยึดมั่นในความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ชอบเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการสื่อสารเป็นเยี่ยม มีวิสัยทัศน์และสติปัญญาเฉลียวฉลาด

ยาเบ็น เรื่องจรรยาบรรณ (2552 : 26) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การมีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์การนั้นๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์การไปสู่วัตถุประสงค์ หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการขับเคลื่อนการใช้อำนาจหรืออิทธิพลที่มากกว่ากลไกการทำงานปกติ โดยใช้ศิลปะหรือความสามารถของผู้นำในการกระตุ้น จูงใจ ชักนำ หรือโน้มน้าวให้ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตน อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกันตามที่กำหนด ซึ่งอาจใช้อำนาจในทางบวกหรือทางลบก็ได้ โดยใช้กระบวนการสื่อสารความหมายการติดต่อ ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดมีใจร่วมกับตนในการปฏิบัติงานและเกิดการเปลี่ยนแปลงส่วน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

มานิต บุญประเสริฐและคณะ (2550, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลง การใช้กระบวนการ วิธีการ คุณลักษณะส่วนตัวที่บุคคลในฐานะผู้นำองค์การใช้ในการจูงใจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ ร่วมมือทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ระดับ ที่ดีขึ้น จะเห็นได้ว่านักการศึกษาในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้คล้ายคลึงกัน

พิเชษฐวงศ์เกียรติจักร (2553 : 37 - 41) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มชนขององค์การนั้นหรือเป็นผู้ที่มีศิลปะหรือกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือและกระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จสู่เป้าหมายของกลุ่มได้ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหาวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์การเป็นกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนกระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธาเชื่อถือและด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 4) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบารมีและมีบทบาท รวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูง สั่งการหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำอาจได้รับตำแหน่งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ต้องได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 179) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะสั่งการและช่วยเหลือ ให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

กุลริศา วงษ์ภักดี (2556) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน มีอำนาจและอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม สามารถเชื่อมประสานให้คนในกลุ่มร่วมมือกันทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและของตน

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556 : 22) กล่าวว่า ผู้นำ หมายความว่า ผู้ที่มีลักษณะและความสามารถพิเศษในการนำบุคคลอื่นๆ ด้วยการจูงใจหรือใช้อิทธิพลชักนำให้ผู้อื่น กระทำหรือไม่กระทำในสิ่งที่ต้องการด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายามการอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

โชติกา พรหมเทศ (2557 : 13) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมความสามารถที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการสร้างความชัดเจนว่าอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กร ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน และสามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณกมล ปุณฺณเขตต์ทิกุล (2558 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง หัวหน้ากลุ่มทีม หรือองค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นบุคคลที่มีบารมี และสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดีรวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

สุรรัตน์ โตเขียว (2560 : 17) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่มโดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือความสามารถในการนำบุคลากรที่ใหปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างพันธะสัญญาต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ริเริ่มและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้วจัดลำดับความสำคัญของงานของแผนและขององค์กร ควบคุมและประสานการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างสนับสนุนและทำงานร่วมกับทีมงานให้มีผลงานสูง ทำงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มอบหมายความรับผิดชอบมอบหมายงานและติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้งานทุกส่วนดำเนินการไปด้วยดีและกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในวงกว้าง กำหนดมาตรฐานและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากร เสาะหาคำแนะนำ และการสนับสนุนเมื่อมีความจำเป็นปฏิบัติต่อคนทั่วไปอย่างมีจิตสำนึกและแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งความรอบรู้และสามารถตัดสินใจจากพื้นฐานของการวิเคราะห์การตีความและการเข้าใจในข้อมูลและข่าวสาร ที่เกี่ยวข้อง คิดอย่างสร้างสรรค์และอย่างมีมโนภาพในการคาดการณ์ล่วงหน้า การแก้ปัญหา และการกำหนดโอกาสการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณที่ดี สามารถทำงานภายใต้ ความกดดันและทันตามกำหนดเวลาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายได้รับผิดชอบในการพัฒนา มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมและมีความคิดใหม่ ๆ มีความอดทน มีพลังและมีแรงจูงใจที่จะทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีความสามารถเชิงสติปัญญา มีความเชื่อถือได้และซื่อสัตย์สุจริต และมีพันธะสัญญากับงานอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจมีทักษะและ บุคลิกภาพที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง ทำงานร่วมกับหมู่ และสนับสนุนบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการบริหารงานและการดำเนินการหรือแผนงาน (Conceptual Skill) ทักษะความรับผิดชอบและมนุษยสัมพันธ์ (Human/Relations Skill) ทักษะ เทคนิควิธีการจัดการความรู้และความสามารถ (Technical Skill) และทักษะคุณธรรมจริยธรรม (Moral Skill) โดยมีหลักการสำคัญด้านภาวะผู้นำ ได้แก่

1. มีสมรรถนะความรู้ในอาชีพทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ (Professional and Technical Knowledge) จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารจัดการเป็นอย่างดีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ
2. มีสมรรถนะในการพัฒนา (Develop Competence) จะต้องมีความรู้และความสามารถในการพัฒนาตนเอง บุคลากรและ “CLUSTERS” ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
3. มีสมรรถนะ ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Ability to Manage Change) จะต้องยอมรับเข้าใจและมีความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคลากร (Workforce Characteristics) “CLUSTERS” และ เทคโนโลยี

(Technology) ดังนั้นจึงต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทั้งเชิงรุกและเชิงรับเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

4. มีสมรรถนะในการบูรณาการ (Integration competence) จะต้องมีความสามารถ ที่จะนำทรัพยากร (Resource) ของ “CLUSTERS” และความรู้ด้านต่าง ๆ มาบูรณาการและใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้การบริหารจัดการและพัฒนาเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถโน้มน้าว จูงใจผู้อื่นให้ทำหรือปฏิบัติตาม และเป็นบทบาทที่สามารถครองใจผู้ตามเป็นพฤติกรรมที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและโน้มน้าวจิตใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติที่เหนือผู้อื่นเป็น บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กร มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายใน องค์กรนั้น ๆ มีบทบาท หน้าที่ในการสั่งการวางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันจนงานนั้นสำเร็จลุล่วง

2.1.2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่าง ๆ ในทุกระดับ ทุกองค์กร ต่างก็มีบทบาท ของความเป็นผู้นำหรือภาวะการณเป็นผู้นำทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทางการเมือง และเศรษฐกิจระหว่างประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ มีความเด่นชัดมากขึ้น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่จะ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานตามนโยบาย และการปรับตัวของ สังคมไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความพร้อมในการเผชิญกับการแข่งขันในโลกที่ไร้พรมแดนตลอดจน ผลสำเร็จที่จะต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการได้เปรียบเสียเปรียบในเชิงการแข่งขัน (ภคธาสน์, 2543 : 18 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 24) ผู้นำที่มีความพร้อมที่จะรับมือกับภาวะการณเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทยในทุกระดับองค์กรเพื่อการ พัฒนาประเทศให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันระดับสังคมได้

จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551, หน้า 56 อ้างถึงใน บุญยະสิด ยดทิวสว, 2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับทักษะ และศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ นั่นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาท และความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผนการตัดสินใจ การสั่งการ การดูแล และการควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่ดีและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ประสบการณ์และมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้

เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหาร ต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านความคิด ทักษะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะมีประสบการณ์ตื่นตัวอยู่เสมอ ทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงบุคลิกภาพทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

การดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77-78, อ้างถึงใน บุญยะสิด ยดทิวงสา, 2562, หน้า 29-30) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องของงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงาน ประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะ หลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มั่นคงยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกัน พินิจอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วย ผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากร ทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่ องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเท ทำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้อง รู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญ ประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหาร จะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สราญรัตน์ จันทะมล (2548 : 15) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำใน 3 ประเด็นคือ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโต ก้าวหน้าหากต้องประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ดีด้วย และ 3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อ ความสำเร็จหากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโต ก้าวหน้าได้ จะเห็นได้ชัดว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจนเกิดแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำมากมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความราบรื่นในการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายของงานขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งมีหน้าที่วางแผน สั่งการ ควบคุม และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่ดีต้องสร้างความไว้วางใจ เสียสละ เอาใจใส่ และเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือ เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดผลลัพธ์ที่ดี องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และความสามารถในการนำของผู้นำโดยตรง.

2.2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการ เพื่อทำงานสังเคราะห์ และกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 26) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร มีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความร่วมมือและ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์ (2545 : 14) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดีคือ ผู้ที่มีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคม มีความมุ่งมั่นเพียรพยายาม ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการติดต่อสื่อสาร

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 222) กล่าวว่า คุณลักษณะของ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1. ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ 2. ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น 3. ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

นิกัญชา ลั่นเหลือ (2554, หน้า 32) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถจูงใจให้สมาชิกร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องแสดงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์อาศัยการมอง

ภาพในอนาคตที่กว้างไกล เป็นผู้คิดริเริ่มคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการกำหนดเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ว่าในอนาคตนั้นสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร หลังจากนั้นต้องสามารถ เผยแพร่ วิสัยทัศน์ผ่านการสื่อสารได้อย่างชัดเจน แล้วนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ สร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการมอบอำนาจ และสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม และ ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิก

ปรีดีนุกูล สมปรารถนา กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ทักษะและลักษณะ ดังต่อไปนี้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องมีทักษะและความชำนาญเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรอยู่ ด้วยกัน 6 ทักษะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการคาดการณ์และมีส่วนร่วมในทุกสถานการณ์ 2) มี มุมมองที่หลากหลายและกล้าเผชิญหน้าความท้าทายต่างๆ 3) ทักษะในการแปลหรือตีความสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น 4) การตัดสินใจที่เหมาะสมกับเงื่อนไขต่างๆ 5) ทักษะการบริหารจัดการทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย 6) พร้อมเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา

สนุก สิงห์มาตร (2560, หน้า 487) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรใน ศตวรรษที่ 21 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้นำที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1) ด้านการรอบรู้ (Knowing) 2) ด้านอุดมการณ์ (Ideology) 3) ด้านเท่าทัน (In time knowing) 4) ด้านกล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) 5) ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) 6) ด้านสร้างทีม (Team Work) และ 7) ด้านใฝ่บริการ (Service Mind)

สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557, หน้า 65) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มี 3 ลักษณะ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คุณลักษณะทั้ง 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาและส่งผลต่อประสิทธิผลของ องค์กร

ทองใบ สุดขารี (2544 : 42) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ว่ามีองค์ประกอบดังนี้ คือ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ มีความฉับไวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็น ผู้ที่มีความทะเยอทะยานและมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จ ทำงานในเชิงรุก เป็นผู้ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ได้ มีความสามารถในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความสามารถในการครอบงำผู้อื่น เป็นผู้ที่มีพลังสูงเป็นผู้ที่ยืนหยัดในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองอดทนต่อแรงกดดันและเต็มใจที่จะรับผิดชอบ

เพ็ญศิริกรณ ประเทียบอินทร์ (2559, หน้า 150) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) มีจริยธรรม 3) นำทางวิชาชีพ 4) นำทางวิชาการ 5) นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) สร้างแรงบันดาลใจ

การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (1945, Ohio state leadership studies) กลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ คือ Hemphill and Coons (1957) จากการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถอธิบายได้ใน 2 มิติ คือ การมุ่งคนและการมุ่งงาน ดังนี้

1. การมุ่งคน (consideration) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ

2. การมุ่งงาน (initiating) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ติดตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจและกำหนดบทบาทของผู้ตามให้ชัดเจน เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลักให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองมากกว่าบทบาทของผู้ตาม

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (1966, Michigan studies) นักวิจัยในกลุ่มนี้ เป็นนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน นำโดย Rensis Likert ในปี ค.ศ. 1966 ได้ใช้กล ยุทธ์ในการศึกษาภาวะผู้นำที่พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (employee-centered leader behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (job-centered leader behavior) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Lunenburg & Ornstein, 1996, pp. 128-129)

1. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการ ของพนักงาน

2. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิต เป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น Likert (1967, pp. 126-127) ได้พัฒนาแนวความคิดของมหาวิทยาลัย มิชิแกนในปี ค.ศ. 1961 โดยได้นำแนวความคิดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน และแบบมุ่งงาน มาทำการวิจัย โดยแบ่ง เป็น 4 ระบบ แล้วนำมาวางเรียงกันเป็นแนว เริ่มต้นตั้งแต่ผู้นำ แบบเผด็จการไปจนถึงผู้นำแบบมีส่วนร่วม สามารถอธิบายได้ว่า

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (exploitative autocratic) ระบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่าต้องทำอะไร ใครต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน และต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้ใจผู้ตามน้อย ระดับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและผู้ตามจะมีค่าต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (benevolent autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจ แต่ให้ผู้ตามมีอิสระอยู่บ้าง ผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบพ่อบุญการปกครอง ลูก ทราบใด

ที่ผู้ตามยังปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอยู่ ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามยังคงมีค่าต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (consultative) ระบบนี้ ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้น ผู้นำระบบนี้ต้องการฟังความคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดีมากกว่าการลงโทษเมื่อเพื่อบั่นแรงจิตใจให้ผู้ตาม และสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีค่าสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative) ระบบนี้ผู้นำ เน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็น อิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตาม มีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

House and Mitchell (1974, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิตโตดา, 2561, หน้า 27) ได้แบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นภาวะผู้นำ ที่ผู้นำให้การสนับสนุน เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจ ในสวัสดิการความเป็นอยู่ และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้ การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการหรือชี้แนะ (Directive leadership) เป็น พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับ กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement – oriented Leadership) เป็น พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐาน ด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) ผู้นำที่มี พฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่จะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

เดวิท (Davis, 1972 : 102-104 อ้างถึงใน พรธณี แดงเครือ, 2549 : 23) ได้เสนอ ลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) มีความเฉลียวฉลาดสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีประสบการณ์เหนือผู้อื่น
- 2) มีวุฒิภาวะทางสังคม มีอารมณ์มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 3) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเองและเป็นผู้ที่มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร กล่าวโดยสรุป ลักษณะผู้นำที่ดี คือ ผู้นำต้องมีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทาง สังคม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม สมาชิกทุกคนในกลุ่มให้มุ่งสู่ ความสำเร็จจุดมุ่งหมายขององค์การและผู้นำต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการนำพาองค์การมุ่งสู่ ความสำเร็จโดยสมาชิกทุกคนในองค์การได้มีส่วนร่วมในผลแห่งความสำเร็จนั้น

Burns (1978, p. 52) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงาน อย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ของงาน ผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้าง แรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา

ค่านิยม และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

Daft (2005 อ้างถึงใน พิชายพ พันธ์แพ 2555, น. 182) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ สะท้อนถึงมุมมองที่แสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความทะเยอทะยานในอนาคตซึ่งต้องอาศัย ความพยายามอย่างดีที่สุดของบุคลากรผู้นำต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีความเข้มแข็งและจูงใจจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากสมรรถภาพที่จะแสวงหาความทุ่มเทจากบุคลากรได้อย่างเต็มที่ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

Rock (2009 อ้างถึงใน นิภูลา ลั่นเหลือ 2554, น. 38) ได้อธิบายถึง หลักการของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ (visioning) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องรู้ว่า จะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดหมายใดในอนาคต 2) การกำหนดแผนที่ (mapping) ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการ 3) การเดินทาง (journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรเดินทางร่วมกันด้วยความเต็มใจ 4) การเรียนรู้ (learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและยอมรับการเปลี่ยนแปลง 5) การเป็นที่ปรึกษา (mentoring) ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิก 6) การนำ (leading) เป็นการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี 7) ค่านิยม (valuing) เป็นการยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณที่ดีในการบริหารจัดการการทำงาน สามารถแยกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

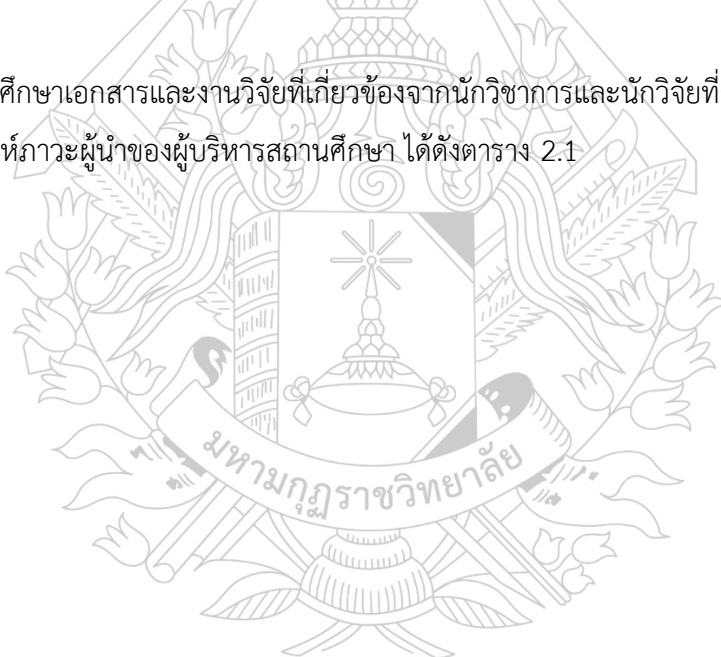
เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น. 132) ให้ความหมายของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กร ทำตนให้ สอดคล้องกับทุกคนในองค์กร มีการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลกัน หลักของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) เป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ 2) มีแรงบันดาลใจทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 4) ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดี 5) นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงาน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์คิดสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การมีส่วนร่วม และนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง

สมชาย เทพแสง (2552) ได้อธิบายถึงลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ การมีทักษะการจูงใจ การเป็นที่ปรึกษาได้รับความไว้วางใจ และความน่าเชื่อถือ มีจิตใจด้านการบริการ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งกระจายอำนาจ และมอบหมายงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีเป้าหมายชัดเจน มุ่งให้

บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความคิดสร้างสรรค์ การบริการ และการมอบอำนาจ

Avolio (1999, อ้างถึงใน ปทุมพร เปียณอม, 2559, หน้า 309) กล่าวว่า ภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ มาผสมผสานต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (transformational leadership) ซึ่งภาวะผู้นำแบบตามสบายนั้นผู้นำหลีกเลี่ยงการตัดสินใจถือเป็นขั้นสุดท้ายของภาวะผู้นำหรือเรียกว่าเป็นผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez-faire) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นผู้นำจะมีพฤติกรรมการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่เหมาะสม (contingent reward) การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก และเชิงรับ (management-by-exception active & passive) ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้น ผู้นำมีลักษณะพฤติกรรมที่มีบาร์มีน่าเชื่อถือ (idealized influence) การดลบันดาลใจ (inspirational motivation) การกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญา (intellectual stimulation) การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง (individualized consideration)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังตาราง 2.1



ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการศึกษาค้นที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล	นราธิป โชติคุณสุนทร (2562)	สมชาย เทพแสง (2552)	เนตรวิไล ชาติวิเศษ (2552)	สนุก สิงห์มาศ (2560)	เพ็ญศิริกรณ ประเทีย (2559)	โรจน์สารัตนะ (2557)	ชยา ภาวะบุตร (2555)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (1945)	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (1966)	Rock (2009)	Daft (2005)	Likert (1967)	House and Mitchell (1974)	Burns (1978)	Avolio (1999)	Kurt Lewin, Studies Lewin (2000)	Lusser and Achua (2001)	ความถี่	ร้อยละ
1.ภาวะผู้นำด้านบุคคลิก								✓	✓			✓	✓				✓	5	41
2.ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์		✓	✓		✓					✓	✓							5	41
3.ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน								✓	✓			✓	✓				✓	5	41
4.ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์												✓						1	8
5.ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	✓											✓						2	16
6.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓			✓			✓					✓	✓					5	41
7.ภาวะผู้นำแบบสั่งการ															✓			1	8
8.ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน						✓								✓	✓			3	25
9.ภาวะผู้เชิงจริยธรรม						✓							✓					2	16
10.ภาวะผู้นำทางวิชาการ					✓	✓								✓	✓	✓		5	41
11.ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้																			
12.ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน														✓				1	8
13.ภาวะผู้นำแบบตนเอง				✓		✓	✓							✓	✓			5	41
14.ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย				✓		✓												2	16
15.ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ						✓												1	8
16.ภาวะผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์	✓		✓			✓		✓							✓			5	41

จากตาราง 2.1 พบว่าจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษาและเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 40 ขึ้นไป สรุปได้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นได้บังคับบัญชา เห็นถึงการบริหารงานหรือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจ และให้ผู้ตามองงานในแง่ใหม่ๆ โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จนสามารถยกระดับคุณภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ วัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า ตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

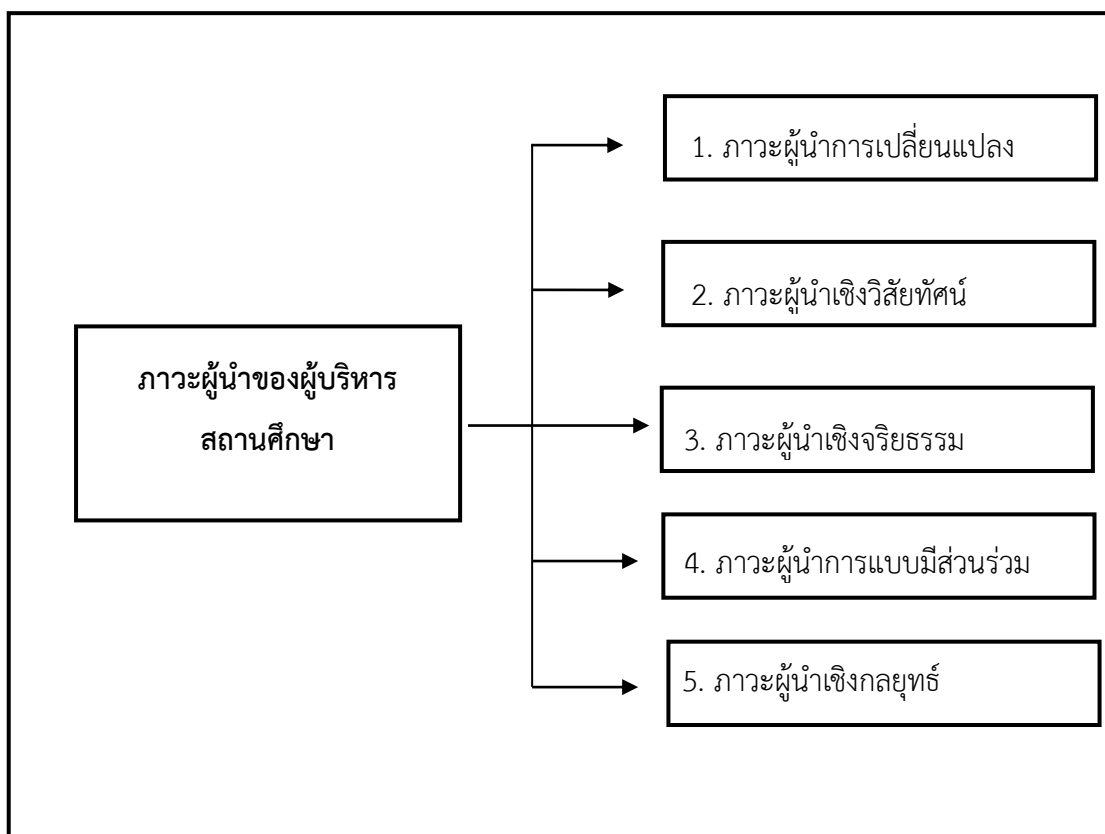
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างนวัตกรรม

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหา การดำเนินงานด้วยความมีสติ จากจิตสำนึกของการมีคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร

4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะของการเป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานในองค์กรอย่างมีความหมาย ผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกในทีม โดยเชื่อว่าการดึงศักยภาพและประสบการณ์ของบุคลากรมาร่วมกันจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน และส่งเสริมความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำลักษณะนี้ช่วยพัฒนาแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว.

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก รวมทั้งสามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 4) ภาวะผู้นำการแบบมีส่วนร่วม 5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.3. แนวคิดการบริหารงานบุคคล

องค์กรทุกองค์กร มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือการบริหารทรัพยากรพื้นฐาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์อื่นๆ และการจัดการ มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนางาน พัฒนาคณะ พัฒนาองค์กร ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีผลจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) ได้กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานในการบริหารงานบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักรแต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กร ได้แสดง

ความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว มิได้เน้นในเรื่องความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวหากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีความขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็นการส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้น ในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์กรหาจุดยืน และข้อได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติ ต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ตระหนักว่าประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้ บทบาทและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม และที่สำคัญ แต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์การให้เติบโต ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณค่า (Position approach) คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสำคัญ สนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการ พัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคน มีความอบอุ่นเกิดความ มั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิด ที่เน้น ในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ ของผู้นำ ในการบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์การเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้นและ พัฒนา บุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหา และ อุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

2.3.1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทและสถานการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และเลือกความหมายที่มีความสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวิธีปฏิบัติงาน และระบบทางการบริหารงานด้านบุคคลขององค์การ ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปร อันจะมีอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะคติ และผลการดำเนินงานงานบุคคลในองค์การ ซึ่งผลให้การบริหารงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา และคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร การจัดการวางแผน กระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์การที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการ และความจำเป็นขององค์การ รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผน อัตราากำลังการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยและการพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรณ์ พิมพ์ (2560, หน้า 8) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการบุคลากรในองค์กรโดย ให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน และทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความต้องการของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อทำให้มีแรงจูงใจการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

มณีนุช การุญ (2560, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานมาปฏิบัติงาน การจัดสรร คนให้เหมาะสมกับงาน การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการดูแลด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล แก่บุคลากรผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การ รวมถึงการดูแลบุคลากรผู้ทุพพล

ภาพ จากการปฏิบัติงานให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะคน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

พชร สันทิต (2561, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการและเทคนิคในการบริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการขององค์การ รวมทั้งพัฒนารักษาไว้ และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตรงตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนเตรียมการ ในรายที่จะเกษียณ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ระยะการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในองค์การ และระยะการให้พ้นจากงาน

ศราวุธ สายตา (2563, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกการ ดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้ บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โอนย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เพื่อให้องค์การขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุดาทิพย์ ธิวิลไพร (2563, หน้า 34) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยกระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ รวมไปถึงการบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่ภายในองค์กรได้นาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถตามความต้องการ และความจำเป็น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้และพัฒนาความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้เกิดแก่องค์กร

Castetter, W.B. & Young (2000) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงาน ทั้งหมดในองค์การ รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล การบริหารงานบุคคลในองค์กรทางการศึกษา หมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การดำรงรักษา และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง และเต็ม ประสิทธิภาพ

Bowin, R. B. & Harvey (2001) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจการพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงาน ทั้งหมดในองค์การรวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2549) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กรตั้งแต่การวางแผน บุคลากร การสรรหา และการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพ้นจากงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดการบริหารงานบุคคลว่า คือภารกิจของผู้บริหารทุกคน และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2549) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการของหน่วยงานให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการตามขั้นตอนต่าง ๆ เน้นการวางแผน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญและให้กำลังใจ พร้อมทั้งการให้พ้นจากงาน

สรุปว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดี โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์ และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.3.2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

มินักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ได้ดังนี้

โสภณ สวายนท (2557, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จิรากร ก้าวอนตา (2558, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน คนเป็นผู้ที่ใช้เงินวัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น ผู้บริหารต้องสรรหาบุคลากร ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านความคิด การกระทำความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจ

มีสวัสดิการที่เหมาะสม การดำเนินงานในหน่วยงานหรือองค์การก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินการในทุกขั้นตอน และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การ เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้ จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด เพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ การมอบหมายงาน การพัฒนา งาน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผล ให้องค์การพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ภัทราวดี ตรีโอษฐ์ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การเป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนา บุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนา องค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

วรรณา แซ่มพุทรา (2559, หน้า 23) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล มีความสำคัญในการดำเนินงาน สามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ ดังนั้น การมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ มีการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และการปฏิบัติงานอยู่เสมอย่อมทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยทุกคนและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์การดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้า

ณรงค์ ศรีวัฒนกุล (2560, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกด้านต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคมความซับซ้อนขององค์การ และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชญกร แดงแก้ว (2563, หน้า 51) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ช่วยพัฒนาองค์กร ทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศองค์การเจริญเติบโต และช่วย

ให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อป้องกันการขาดแคลน บุคลากรในงานประเภทต่าง ๆ และสอดคล้องกับการวางแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

ศราวุธ สายตา (2563, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรโดยอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และการสร้างความตระหนักต่อหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบของบุคลากรอันจะนำไปสู่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุก ๆ ฝ่าย

Chuck Williams (2010, p. 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงาน บุคคลเป็นการจัดวางขั้นตอน วิธีการทำงานที่ต้องอาศัยคนอื่นในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ โดยผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การมอบหมายงาน การพัฒนางาน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3.3. ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ปาริชาติ สติภา (2558, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า การบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนบุคลากร 2) การคัดเลือกบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินบุคลากรการให้ผลตอบแทน และ 5) วินัยและการรักษาวินัย

มนจันทร์ ปาทุมมา (2559, หน้า 7) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ สังกัดสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การธำรงรักษาบุคคล และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 6) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การธำรงรักษาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เดือนใจ คล้ายแก้ว (2560, หน้า 17) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน 3) การพัฒนาบุคคล 4) การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วาทีทยา ราชภักดี (2561, หน้า 17) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน 51 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

ผุสดี จิรนาบุญ (2562, หน้า 6) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรา กำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

วิไลลักษณ์ สีตา (2562, หน้า 8) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า การบริหารงานบุคคล มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร 4) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน 5) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 6) ด้านการออกจากราชการ

วิชญกร แดงแก้ว (2563, หน้า 7) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มี

5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การธำรงรักษาบุคลากร 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ศราวุธ สายตา (2563, หน้า 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า การบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) วินัยและการรักษาวินัย และ 6) การออกจากราชการ

สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563, หน้า 14) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การบริหารงานบุคคล มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและ 6) ด้านการออกจากราชการ

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 6) ได้ศึกษาความคิดเห็นของ บุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเกี่ยวกับขอบข่ายงาน การบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา
5. การจัดสวัสดิการแก่บุคลากร
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พิชิต สุดโต (2554, หน้า 69) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและนักเรียนใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการดำเนินงานธุรการของ สถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นอย่างมากเพราะ การบริหารงานบุคคลจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เนื่องจากการบริหารงานบุคคลทั้ง 6 ด้าน เป็นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการภายในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถกับ ความต้องการของสถานศึกษามาปฏิบัติราชการ โดยการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายได้ สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลทำให้เกิดการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานได้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน สถานศึกษา และสังคมต่อไป

สมคิด มะธิปะโน (2556, หน้า 5) ได้ศึกษากรอบแนวคิดในการศึกษา สภาพปัญหาการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษาใช้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาของสำนักงาน
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ภารกิจ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

สมคิด บางโม (2558) ได้กล่าวถึง การกำหนดขอบข่ายกระบวนการจัดการงานบุคคล
ออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนบุคลากร
2. การสรรหาและคัดเลือก
3. การดำรงรักษาบุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาบุคคล
6. การให้พ้นจากงาน

กฤติยา จินตเศรณี (2557, หน้า 13 - 45) ได้ศึกษาการบริหารงาน บุคคลเชิงกลยุทธ์ของสาย
สนับสนุนวิชาการเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย วิจัยของ มหาวิทยาลัยบูรพา 4 ด้าน ดังนี้

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์
2. การจัดสวัสดิการและการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การดำรงและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

Pham ThanhPhuc (2560, หน้า 7) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และ

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนามโดยใช้กรอบแนวคิด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
3. ด้านการพัฒนา
4. ด้านการจัดสวัสดิการ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

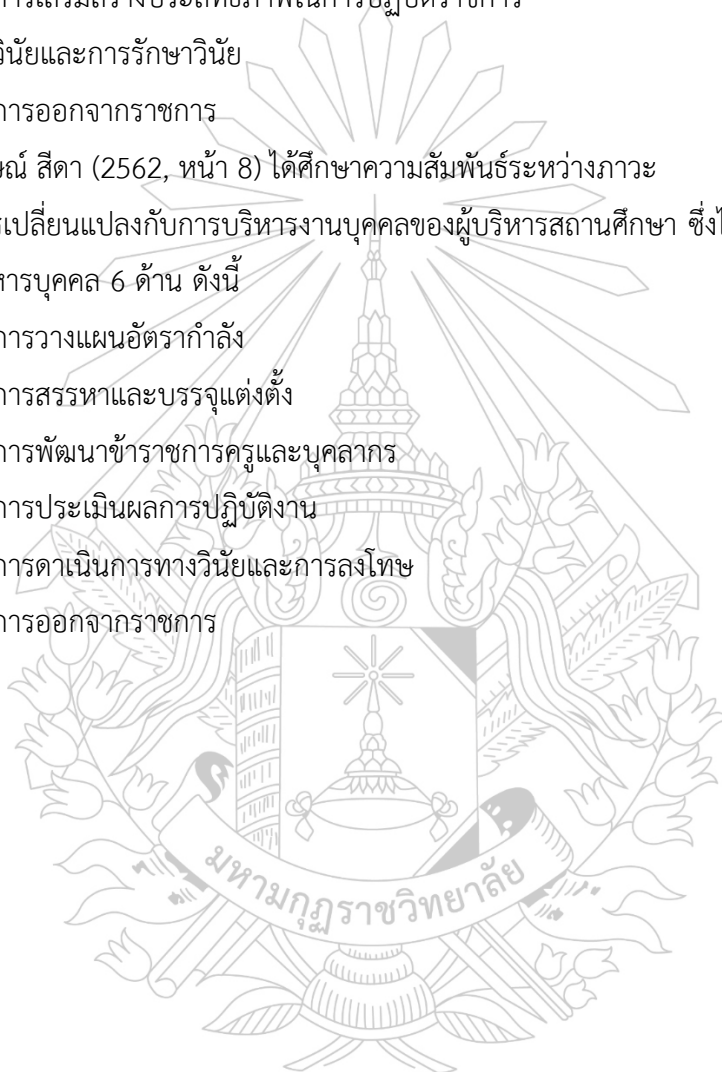
6. ด้านการพ้นจากงาน

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 8) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทาง
พัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
5. ด้านการออกจากราชการ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้กรอบแนวคิด
การบริหารบุคคล 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
6. ด้านการออกจากราชการ



จากการศึกษาขอข่ายการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการศึกษาและ นักวิชาการสามารถ
สรุปผลการสังเคราะห์เป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2-2 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรผลการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการศึกษาคณ ที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
ขอข่ายการ บริหารงานบุคคล	Pham Thanh Phuc (2560)	วิไลลักษณ์ สีดา (2562)	ชินพัฒน์ ทีละกะ (2560)	วาติดยา ราชภักดี (2561)	นิภาดา พรหมเมือง (2560)	สุดารัตน์ ลาแสง (2557)	วิริยา วิติวงศ์ (2555)	ชนมณี ศิลาบุกิจ (2559)	จิตนา เฝ้าจินดา (2559)	ภักติญา หว่างจิตร์ (2558)	สมคิด บางโม (2558)	ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554)	สมคิด มะธิปะโน (2556)		
การวางแผน อัตรากำลัง	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	1 2
การสรรหาและ คัดเลือก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	1 3
การพัฒนาบุคลากร			✓			✓	✓	✓			✓	✓		6	1 2
การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓			✓	8	8
การจัดสวัสดิการ	✓													1	1
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	✓	✓				✓	✓	✓		✓	✓	✓		8	8
การพ้นจากงาน/ออก จากราชการ	✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓		✓	8	8
การพัฒนาวิทยและ จรรยาบรรณวิชาชีพ		✓		✓	✓				✓		✓		✓	6	6
การบำรุงรักษา บุคลากร			✓			✓	✓	✓		✓	✓			6	6
การบริหารจัดการ								✓						1	1

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

นักวิชาการศึกษาคณะที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
ขอขบขัการบรหรงานบุคคล	กฤตยา จินตเสนณี (2557)	รุ่งกัญญา ไตรกันตรง (2560)	ปาริชาติ สติภา (2558)	ภัทรดี ตริโองษ์ (2559)	จารุวรรณ นรพรม (2558)	ศุภพิงค์ มหาวริโ (2557)	พนัธภา ศิลาคุบต์ (2556)	ชนิดา ปลั่งกลาง (2556)	พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556)	จันทนา ครบแตรัว (2555)	ณัฏฐา น้อมบุญญา (2558)	ณัฏฐพร คารับ (2557)	พรทิพย์ กันหรี (2558)	ความถี่	รวมความถี่	ร้อยละ
1. การวางแผนอัตรากำล้ง		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	23	88.46
2. การสรรหาและค้ดเลือก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	25	96.15
3. การพัฒนาบุคลากร	✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓			7	13	50.00
4. การเสริมสร้งขวัญกำล้งใจ		✓		✓	✓	✓				✓		✓	✓	7	15	57.69
5. การจัดสวัสดิการ	✓		✓			✓				✓		✓		5	6	23.08
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน			✓			✓		✓		✓	✓			5	13	50.00
7. การพ้นจางาน/ออกจางารการ		✓		✓	✓		✓		✓			✓	✓	7	15	57.69
8. การพัฒนาวิญญ์และจรรยาบรรณวิชาชีฟ		✓	✓	✓	✓			✓				✓	✓	7	13	50.00
9. การบำรุงรักษาศุคลากร	✓					✓	✓	✓	✓	✓				6	12	46.15
10. การบรหรงจัดการ														0	1	3.85

จากตาราง 2.2 แนวทางกำหนดขอขบขัการบรหรงานบุคคลของผูบรหรงานศึษา ซึ่งผูวิจัยได้จากการสังเคราะห้จากตำรา เอกสาร แนวคิดและทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิด นักวิชาการและนักวิจัยตั้งแตรร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ขอขบขัการบรหรงานบุคคลที่จะใช้เป็น กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำล้ง 2. ด้านการสรรหาและค้ดเลือก 3. ด้านการเสริมสร้งขวัญกำล้งใจ 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ด้านการพัฒนาบุคลากร 6. ด้านการพัฒนาวิญญ์และจรรยาบรรณวิชาชีฟ ดังรายละเอียดดังนี้

1.การวางแผนอัตรากำล้ง

ความหมายของการวางแผนอัตรากำล้ง ซึ่งรวมถึงการวางแผนด้านอัตรากำล้ง และการกำหนดตำแหน่ง มีผูให้ความหมายเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำล้งและการ กำหนดตำแหน่งไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555, หน้า 61) ให้ความหมายว่าการวางแผนอัตรากำล้ง หมายถึง ระดับการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำล้งในสถานศึษา มีการรวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำล้ง

ของสถานศึกษา คำนึงถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานในด้านจำนวนคน เพื่อนำมากำหนดตำแหน่งและแผนการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิลาวรรณ ปิงอุทา (2557, หน้า 5) ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การดำเนินการในการวางแผนและการ กำหนดกระบวนการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนใน ส่วนของวิเคราะห์ภารกิจและจัดทำแผนอัตรากำลังคน ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพ ความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา กำหนดจำนวนอัตรากำลังของ สถานศึกษาตาม เกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลังตามแผน

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดแต่งตั้ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา การขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การ ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ

พรทิพย์ กันทวิ (2558, หน้า 5) ได้สรุปว่า การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์การสำรวจและวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่งร่วมกับตัวแทน ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษาและการเก็บ รวบรวมข้อมูลการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่งไว้อย่างเป็นระบบ

วรรณา แซ่มพุทรา (2559, หน้า 29) ให้ความหมายว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน และ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปว่า จากคำนิยามของนักวิชาการข้างต้น ได้ว่า การวางแผน หมายถึง การคาดการณ์ ล่วงหน้าถึงการเคลื่อนย้ายบุคลากรรวมทั้งการเคลื่อนย้ายกันภายในและเคลื่อนย้ายภายนอก โดยการ วิเคราะห์รวบรวมข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนอัตรากำลังคนจัดทำ แผนอัตรากำลัง ตาม สภาพความต้องการบุคลากร คุณวุฒิและระยะเวลา ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะ ได้มา ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการอย่างเป็นระบบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.การสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาเป็นขั้นตอนสำคัญในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถจากแหล่งต่างๆ เข้ามาในองค์กรเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลในองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ การสรรหา หมายถึง กระบวนการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

โสภณ เกียรติพคุณ (2555, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของ การสรรหา หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับงาน มากที่สุดเข้ามาร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและ การให้บุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบ ความสำเร็จในการบริหารจัดการ

กฤติยา จินตเศรษฐี (2557, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการ สรรหา (Recruitment) หมายถึง กระบวนการที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความต้องการมาสมัคร เป็นจำนวนที่มากพอโดยพิจารณาวัตถุประสงค์ขององค์กรว่า ต้องการจากแหล่งภายใน หรือภายนอกองค์กรเพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความ ต้องการขององค์กร

จิรภัทร เชียงทอง (2557, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการ สรรหา หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุด เข้ามาร่วมปฏิบัติงานจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหาร จัดการและมีขั้นตอนในการสรรหาคือจัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัครรับสมัครและ พิจารณาใบสมัครประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบโดยมีกระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามา ทำงาน

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, หน้า 20) ให้ความหมายว่า การ สรรหาหมายถึง กระบวนการค้นหา กลั่นกรองบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุด เข้าร่วมปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการที่แสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ งานมากที่สุดเข้ามาร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

3.การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทั้งก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการเลื่อน ตำแหน่งและกรณีไม่ผ่านการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในกรณีปกติและกรณีพิเศษด้วย

ภทรวติ ตรีโอษฐ์ (2559, หน้า 10) สรุปว่า ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

ภทรวติ สงฆ์ภรณ์ (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการได้ อย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และประเมินผลงานเพื่อบ่งชี้ความชอบ ได้แก่การบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงิน วิทยพัฒน์ การจัดสวัสดิการและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และได้รับการดูแลในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

จากความหมายของการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตั้งแต่ก่อน มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาก่อนการเลื่อน ตำแหน่ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานบริการด้านอื่น ๆ

4.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรใดก็ตามถือเป็น สิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หลังจากการ บรรจุเข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานก็เริ่มต้นขึ้น โดยมีขั้นตอน คือ พนักงานใหม่จะต้องได้รับการบรรจุ หลังจากผ่านการทดลองปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลา 6 เดือนหรือ 1 ปี แล้วแต่กรณี หลังจากนั้นจึงจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง เป็นการถาวรและต่อจากนั้นก็จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานฉะนั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องคิดหามาตรการในการวัดผลการปฏิบัติงาน และ วางแผนการไว้เป็นการล่วงหน้า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับการ ประเมินผล ไว้ดังนี้

วิชัย สวัสดิ์ (2552, หน้า 35) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ของผลการปฏิบัติงานและในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาให้ดีขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาตรฐานเดียวกันสามารถนำมาเปรียบเทียบได้และเกิดความเป็นธรรมและสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่าง ชัดเจนและเป็นธรรม

มุกมณี มีโชคชูสกุล (2554, หน้า 150) ให้ความหมายว่าการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลงานตามที่ได้รับมอบหมายว่า ได้มาตรฐานหรือตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 50) ให้ความหมายว่า การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคา สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม ความไม่ลำเอียง หรืออคติของผู้ประเมิน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ของผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และสามารถนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยอยู่ บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มี ประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้เป็นธรรมโดยทั่วกัน

5.การพัฒนาบุคลากร

ประชุม รอดประเสริฐ (2558) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สุธินีฤกษ์ขำ (2557) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หมายถึงการกระทำใดๆ ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลได้พัฒนาเพื่อให้เกิดทัศนคติ ทักษะ ความรู้ความสามารถและพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งงานในปัจจุบันและงานในอนาคตซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงานรวมถึงระดับองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านจิตใจ การตัดสินใจ และทัศนคติในการทำงาน มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มศักยภาพและสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

6.การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ

กึ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การดำเนินการทางวินัย และการรักษาวินัย หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวกับกรณีความผิดวินัยของข้าราชการ ทั้งที่ร้ายแรงและไม่ร้ายแรง และการป้องกันการกระทำผิดวินัย

ภัทรวดี สงฆ์ภรณ์ (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่าด้านการดำเนิน การทางวินัยและรักษาวินัย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียรรักษาประโยชน์ของทางราชการและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดการเสริมสร้าง และพัฒนาครูและบุคลากรให้มีระเบียบ วินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

สรุปได้ว่า การดำเนินการวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การบริหารงาน บุคคลด้านการดำเนินงานของการกระทำผิดทางวินัยทั้งความผิดวินัยร้ายแรง และความผิด วินัยไม่ร้ายแรง รวมถึง การดำเนินการตามหลักขั้นตอนของการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

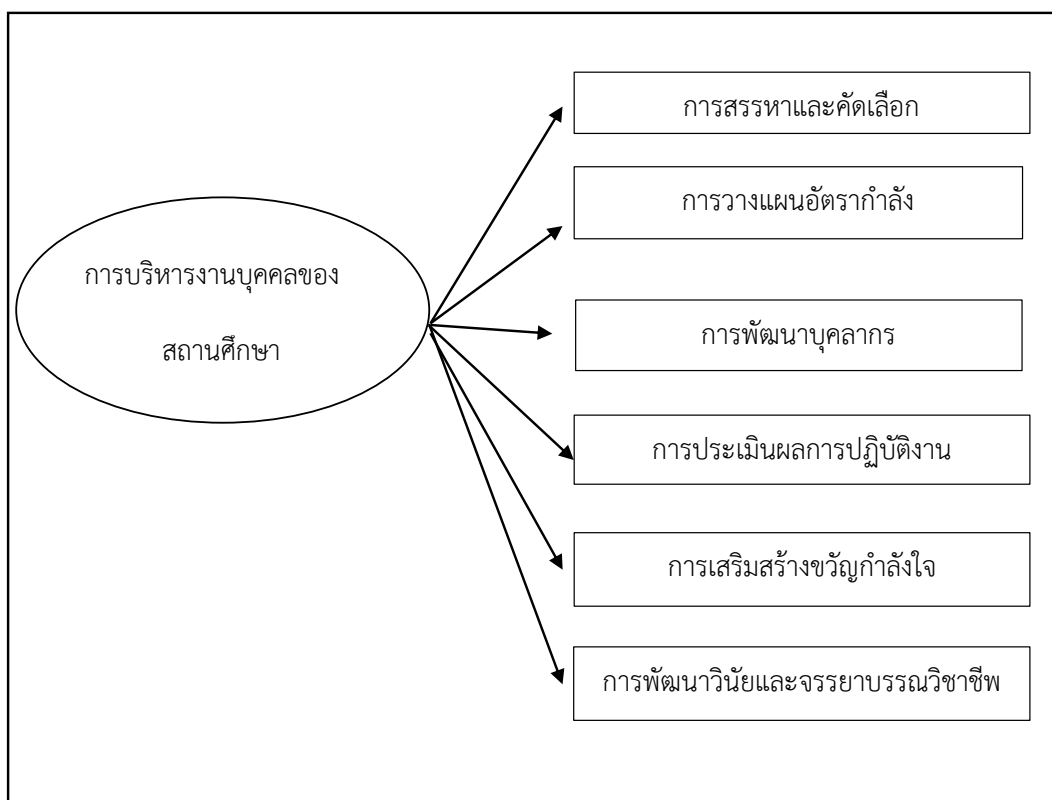
กึ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 7) ได้สรุปว่า การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง ก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการเลื่อนตำแหน่งและกรณี ไม่ผ่านการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในกรณีปกติและกรณีพิเศษด้วย

ภัทรวดี ตรีโอษฐ์ (2559, หน้า 10) สรุปว่า ด้านการส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทำงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของโรงเรียน

ภัทรวดี นักบวชภรณ์ (2559, หน้า 11) ได้สรุปว่ามาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพในการ บังคับควบคุมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารและการ ปฏิบัติงานของผู้มีอำนาจ มีผลงานของอาจารย์และประเมินผลเพื่อำเน็จตรวจสอบ การพิจารณา คำเขยรางวัล กรีนเชิด การเลื่อนขั้นตอนเงิน องค์กรสวัสดิการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เรียนรู้ การศึกษาดูงานและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมาย

สรุปได้ว่า การส่งเสริมมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การบริหารงานบุคคลใน ด้านของการส่งเสริมความรู้ พัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนประสบการณ์เจตคติให้แก่ข้าราชการครูและ บุคลากรในโรงเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาตนบุคคลจากการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการ ปฏิบัติการด้านต่างๆ รวมถึงการจัดทำผลงานจากองค์ความรู้ที่ได้ศึกษาดูงานในภาครัฐและเอกชนให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผน อัตรากำลัง 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และ 6) การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถสรุปเป็น แผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 3 ขอบข่ายการบริการงานบุคคลของสถานศึกษา

2.4. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอของจังหวัดเลย ได้แก่ อำเภอเมืองเลย อำเภอนาดูน อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม และอำเภอท่าลี่

อำนาจหน้าที่ การกิจ และบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ การกิจ และบทบาท ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา
- (3) รับผิดชอบในการพิจารณาบางส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในการศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(2) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(3) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) ประสาน สิ่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ประสาน สิ่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการคณະอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(10) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ข้อ 6 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

(1) กลุ่มอำนวยการ

(2) กลุ่มนโยบายและแผน

(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล

(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

(9) หน่วยตรวจสอบภายใน

(10) กลุ่มกฎหมายและคดี

4. และข้อ 7 ให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร

(ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

(ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

(ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีในงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การวัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

(ค) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบรวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
- (ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- (ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- (ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
- (ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
- (ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- (ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์
- (จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) แผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้ายโอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเดือนเงินการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับนำเหนื่อความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

- (ข) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่างๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่างๆ
- (ค) ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- (ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
- (ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- (ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- (ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ
- (ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (ค) วิจัยพัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา
- (ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้ง ประเมินติดตามและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- (จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมหรือนิทรรศการทางการศึกษา

(ข) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน ประกอบการ และสถาบัน สังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับ นโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวชิราวุธ ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การ พิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและ คัดกรองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ณ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

(9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

- (ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง
- (ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด
- (จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(10) กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย
- (ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- (ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์
- (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
- (ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- (ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (ณ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ
- (ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างคนคุณภาพ สุวิถีใหม่ที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขัน
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษา

อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและ หน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น สำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข
3. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัย พิบัติและภัยคุกคามรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึง การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ ความรู้ ความ เชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ตามหลัก ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบาย ด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ตามบริบท
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มี การกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่าง เป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน
- กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีทั้งสิ้น 134 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน แสดงได้ดังตารางที่ 2.3 – 2.4

ตารางที่ 2-3 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน
1. อำเภอท่าลี่	21
2. อำเภอนาด้วง	9
3. อำเภอปากชม	28
4. อำเภอเชียงคาน	31
5. อำเภอเมืองเลย	45
รวม	134

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1,2567

ตารางที่ 2-4 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
จำแนกตามโรงเรียน

ขนาด	จำนวนโรงเรียน
โรงเรียนขนาดที่ 1 จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 0-120 คน	84
โรงเรียนขนาดที่ 2 จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121-200 คน	26
โรงเรียนขนาดที่ 3 จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 201-300 คน	16
โรงเรียนขนาดที่ 4 จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301-499 คน	4
โรงเรียนขนาดที่ 5 จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500-1499 คน	2
โรงเรียนขนาดที่ 6 จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1500-2499 คน	2
รวม	134

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1,2567

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 159) ได้ศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโรงเรียนและด้านผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิชณุกร แดงแก้ว (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ (3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายร้อยละ 93.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการธำรงรักษาบุคลากร โดยมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรยังคงปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาเดิม รวมถึงการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และมีความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้มีการส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะต้องมีความสอดคล้องกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีข้อกำหนดที่ต้องตรงกับตัวชี้วัดของการประเมิน

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 159) ได้ศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโรงเรียนและด้านผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญญา ศรีแปลก (2563, หน้า 62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการ เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วจำแนกตามพื้นที่การศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วรารุณ ศักดิ์เทวิน (2563: 1) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กศน. จังหวัดอุบลราชธานีรวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบ โดยการพัฒนาแบบสอบถามขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรม จำนวน 20 ข้อ แล้วนำไปรวบรวมข้อมูลจากคณะผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ กศน. จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 347 คน มาวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test F-Test และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์Pearson พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและตัวแปรรายด้าน พร้อมทั้งมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตาม อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อ เดือน สถานการทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านวิสัยทัศน์ทักษะการบริหารงาน การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรภาพ มี ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะฉะนั้น การนำเอาไปใช้ประโยชน์ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มีความแตกต่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ด้านที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ด้านที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ด้านที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและสูงตามลำดับ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผุ้บริหารสถานศีก

ษา โดยดำเนินการได้ดังนี้ 5.1) ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้ ความสามารถ หรือการคิด การตัดสินใจ เปิดโอกาสให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน 5.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วมผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อเป้าประสงค์เดียวกันขององค์กร 5.3) ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่นผู้บริหาร สถานศึกษาควรอธิบายให้ครูได้เข้าใจว่าบุคคลควรมีการพัฒนาตนเองอย่างไรอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

พรทิพา สีหาคุณ (2564 ,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน แบ่งออกเป็นดังนี้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

อุณดา โชติไสว (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศิวิมล มาลาพงศ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 โดยการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า 1) ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพโดยสถานศึกษาที่สังกัดทั้งสามขนาดแตกต่างกัน 2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์โดยสถานศึกษาที่สังกัดขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่แตกต่างกันสวนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางอารมณ์โดยสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่แตกต่างกันสวนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่แตกต่างกันสวนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลางและขนาดเล็กกับขนาดใหญ่แตกต่างกันสวนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553: 147) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาน ศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 มี ภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูที่มีวุฒิภาวะต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มี ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมเกียรติ ลีลาพจนานพร (2557: 78) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 สำนักบริหารงาน คณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่าวุฒิการศึกษาของครูไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน

บุญส่ง จานสืบสี (2551: 127) ได้ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้ให้การยอมรับเพื่อน ร่วมงาน ผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้จิตสำนึก ผู้ประสานงานที่ดี ผู้พูดที่มีประสิทธิภาพ เฉลียว ฉลาด ผู้เข้าสังคม

ได้ดีและด้านผู้ปรับปรุงแก้ไข 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 ส่วนราย ด้าน พบว่า ด้านผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านผู้ปรับปรุงแก้ไข ภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดใหญ่มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Chew (2004) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ยกเว้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

Butler (2008) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทหน้าที่การบริหารบุคคล ด้านการรับสมัครและคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารงานบุคคล ด้านการรับสมัคร และการคัดเลือกครูในรัฐเซาท์ คาโรไลนา โดยศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรับสมัครและการคัดเลือกครูของผู้บริหารโรงเรียนรวม 4 ด้าน คือ ความถี่ของการปฏิบัติ ความรู้ความชำนาญในหน้าที่การยอมรับ ความสำคัญของหน้าที่ และความต้องการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์ การบริหารแตกต่างกัน การยอมรับ ความชำนาญในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหาร ที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน การยอมรับ ความสำคัญ ของหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหาร เพศ เชื้อชาติ และการศึกษาแตกต่างกัน ความต้องการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารที่มีเพศ เชื้อชาติ การศึกษาและประสบการณ์บริหาร แตกต่างกัน

Diamantidis and Chatzoglou (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการมีส่วนร่วมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ประสบการณ์จากประเทศกรีซ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานและลักษณะการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ในขณะที่การมีส่วนร่วมของบุคคลมีผลกระทบโดยตรงต่อลักษณะงานและลักษณะของสถานที่ทำงาน และผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

Waters (2012) ได้ศึกษาถึงบทบาทในการบริหารบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาล ส่วนท้องถิ่นของแคลิฟอร์เนียเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารบุคลากรที่เกิดขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลของ

การศึกษาพบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาความต้องการผู้นำที่ทำหน้าที่บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นมากที่สุด ในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างร้อยละ 16 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ที่ปรึกษาจากภายนอกเป็นตัวแทนในการประชุมและให้คำปรึกษาร้อยละ 93 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากร เกี่ยวข้อง อยู่ในเรื่องการประชุมและการให้คำปรึกษา ร้อยละ 54 ของผู้ทำหน้าที่บริหารบุคลากรต้องทำหน้าที่ อย่างอื่นด้วยนอกเหนือไปจากการบริหารงานบุคลากร หน้าที่ที่ต้องการให้ผู้บริหารทำคือ เป็นตัวแทนของครูประเมินผลงานครู และเป็นผู้ออกใบรับรองให้ครู ร้อยละ 63 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การดำเนินงานบริหารบุคลากรเป็นไปตามมติของส่วนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาในอนาคต มีความต้องการอย่างมากที่จะให้การฝึกผู้ทำหน้าที่บริหาร บุคลากร โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เทคนิคการบริหารบุคลากรแบบ ใหม่ ๆ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ชาร์พตัน (Sharpton, 201 : 3) ได้ศึกษาแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐโอกลาโฮมา (Oklahoma) ใช้แบบทดสอบของเรดดินในรูปแบบ 3 มิติ จากการศึกษาพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารแยกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์สอน และประสบการณ์ใน การบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เห็นได้ชัด คือ ระดับการศึกษาของผู้บริหาร จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมแบบมุ่งงาน และมุ่งคน ส่วนรูปแบบผู้นำที่ผู้บริหารใช้มากที่สุดคือ แบบนำทีม และแบบที่ใช้รองลงมา คือ แบบนักพัฒนา

ดิน (Dean, 2014: 2) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นศูนย์กลางการประเมินที่ทักษะของผู้นำ ผลการศึกษา พบว่า ทักษะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้นำโรงเรียนมีผลกับความร่วมมือในการทำงานของผู้คนที่ทำงานด้วย แต่ทักษะนั้นต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน ร่วมด้วย ซึ่งผลการศึกษาจะช่วยให้ผู้ถูกเลือกเป็นผู้นำ และผู้บริหารเขต กระตุ้นตัวเองในการทำงาน เพื่อให้มีความชำนาญตามทักษะการประเมิน

แอนโตนารอส (Antonaros, 2010: 1) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีเพศแตกต่าง กันกับความมีประสิทธิภาพของผู้ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอธิการบดีผู้นำระดับอาวุโส และผู้บริหารจำนวน มากกว่า 200 คน ในสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับที่สูงกว่ามัธยมศึกษา (Postsecondary Institutions) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบ Multiple Block Regression Analysis ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำและความมีประสิทธิภาพของผู้ผู้นำ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของเพศหญิงมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายเล็กน้อย และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีประสิทธิภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการให้คำปรึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้หญิงที่เน้นการสร้าง

สัมพันธ์และการพัฒนาปรับปรุงภาพแวดล้อมของสถาบันจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการมีประสิทธิผลของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารงาน ปรับบทบาทของตนเองให้เหมาะสมบนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ ทักษะกระบวนการเพื่อความก้าวหน้าของผู้เรียนในทุกๆ ด้านอย่างมีคุณภาพ และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จ และประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร และความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 134 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 128 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,274 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,402 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2568)

ตารางที่ 3-1 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	รวม
ท่าลี่	15	6	-	21
นาด้วง	2	7	-	9
ปากชม	16	12	-	28
เชียงคาน	23	7	1	31
เมืองเลย	28	15	2	45
รวม	84	47	3	134

3.1.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 608) คำนวณสัดส่วนแบบโควตา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 26 คน และครู จำนวน 274 คน

2. กำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรตามอำเภอที่สังกัดของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังตารางที่ 3.1

3. ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3-2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามอำเภอ

สพป.เลย เขต 1	ประชากร (คน)		รวม	กลุ่มตัวอย่างคน		รวม
	ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอท่าลี่	19	160	179	4	35	39
อำเภอนาด้วง	9	102	111	1	22	23
อำเภอปากชม	28	253	281	6	52	61
อำเภอเชียงคาน	29	280	309	6	61	67
อำเภอเมืองเลย	43	479	522	9	104	110
รวม	128	1,274	1,042	26	274	300

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1.การวางแผนอัตรากำลัง 2.การสรรหาและคัดเลือก 3.การพัฒนาบุคลากร 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 6.การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการปฏิบัติการ 5 ระดับ ตามหลักการของ Likert (1961 : 123) และกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่าน Google Form

3.3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลผ่านระบบ Google Form หรือลิงค์ข้อมูลที่ทำกรเชื่อมต่อไว้

3.3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของแบบสอบถามแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมหาค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งหน้าที่ 4) ประสบการณ์การทำงาน 5) ขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การ แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 104) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดการแปลผลโดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541, หน้า 316) ดังนี้

มีค่า r	0.91 – 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
มีค่า r	0.71 – 0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
มีค่า r	0.31 – 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
มีค่า r	0.01 – 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
มีค่า r	0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี (Stepwise) เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน และวิธีการนำเสนอ ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ (Mean)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สัน (Pearson Product Moment Correlation)
2. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียด ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

SS แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

X แทน ภาพรวมของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

X_2 แทน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

X_3 แทน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

X_4 แทน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

X_5 แทน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Y	แทน	ภาพรวมของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
Y_1	แทน	การวางแผนอัตรากำลัง
Y_2	แทน	การสรรหาและคัดเลือก
Y_3	แทน	การพัฒนาบุคลากร
Y_4	แทน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน
Y_5	แทน	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
Y_6	แทน	การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพของอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E_{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปข้อมูลดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

4.2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

2.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รายด้าน

2.3 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

2.4 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 300 คน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาได้ทั้งหมด จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 300 คน ผลปรากฏ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	161	53.7
หญิง	139	46.3
รวม	300	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	89	29.7
30-40 ปี	96	32.0
41-50 ปี	100	33.3
51-60 ปี	15	5.0
รวม	300	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	209	69.7
ปริญญาโท	83	27.7
ปริญญาเอก	8	2.7
รวม	300	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	100	33.3
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	50	16.7
ครูผู้สอน	150	50.0
รวม	300	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	109	36.3
5-10 ปี	65	21.7
11-15 ปี	69	23.0
16-20 ปี	49	16.3
มากกว่า 20 ปี	8	2.7
รวม	300	100.00

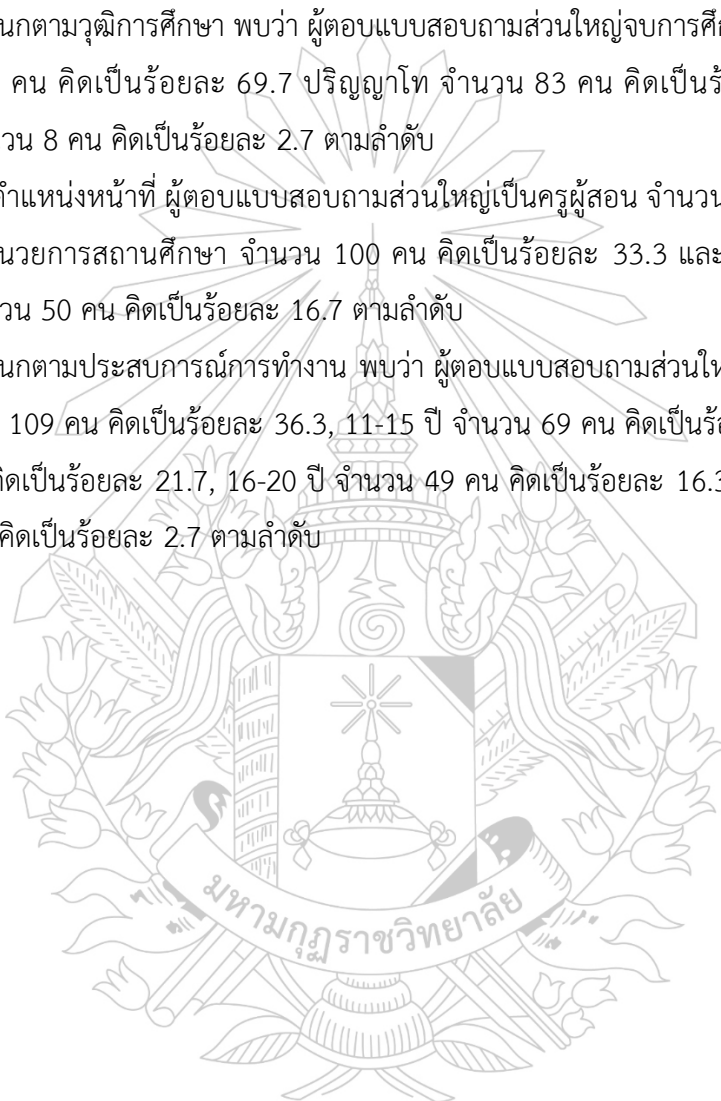
จากตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 300 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 และเป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 30-40 ปี จำนวน 96 คิดเป็นร้อยละ 32 ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 89 คิดเป็นร้อยละ 29.7 และ 51-60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 ปริญญาโท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3, 11-15 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23, 5-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7, 16-20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4-2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.35	0.55	มาก	5
2	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	4.44	0.44	มาก	4
3	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	4.49	0.45	มาก	1
4	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.46	0.45	มาก	2
5	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.45	0.44	มาก	3
รวม		4.29	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.45) ระดับมาก รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.45) ระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.55) ระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4-3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจได้	4.20	0.92	มาก	5
2	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.35	0.53	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน	4.45	0.60	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและมอบหมายงานตามความถนัด	4.20	0.92	มาก	6
5	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในคุณค่าและอุดมการณ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.20	0.92	มาก	7
6	ผู้บริหารสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.46	0.57	มากที่สุด	2
7	ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา	4.49	0.56	มากที่สุด	1
รวม		4.35	0.55		

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าจำนวนข้อที่มีระดับมากที่สุดอยู่จำนวน 4 ข้อ และจำนวนข้อที่มีระดับมากอยู่จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. =

0.56) ระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ข้อ 6 ผู้บริหารสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) ระดับมากที่สุด ข้อ 3 ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) ระดับมากที่สุด ข้อ 2 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.53) ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจได้ ข้อ 4 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและมอบหมายงานตามความถนัด และข้อ 5 ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในคุณค่าและอุดมการณ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.92) ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4-4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.42	0.552	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.48	0.581	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับร่วมกัน	4.45	0.601	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.20	0.915	มาก	5
5	ผู้บริหารสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน	4.20	0.915	มาก	6
6	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	4.46	0.574	มากที่สุด	2
รวม		4.44	0.438		

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.438) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จำนวนข้อที่มีระดับมากที่สุดอยู่จำนวน 4 ข้อ และจำนวนข้อที่มีระดับมากที่สุดอยู่จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมีขัณมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ท้าทายมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.581) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ 6 ผู้บริหารติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.574) ระดับมากที่สุด ข้อ 3 ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับร่วมกัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.601) ระดับมากที่สุด ข้อ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.552) ระดับมากที่สุด ข้อ 4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.915) ระดับมากที่สุด ข้อ 5 ผู้บริหารสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.915) ตามลำดับ



ตารางที่ 4-5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.52	0.539	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้	4.49	0.552	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม	4.48	0.569	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคล	4.43	0.566	มากที่สุด	6
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.46	0.568	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง	4.46	0.574	มากที่สุด	4
รวม		4.49	0.449		

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.449) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จำนวนมีระดับมากที่สุดอยู่จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.539) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.552) ระดับมากที่สุด ข้อ 3 ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.569) ระดับมากที่สุด ข้อ 6 ผู้บริหารรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.574) ระดับมากที่สุด ข้อ 5 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.568) ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารปฏิบัติ

ต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.566) ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4-6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.47	0.56	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรก่อนตัดสินใจ	4.44	0.58	มากที่สุด	6
3	ผู้บริหารกระจายอำนาจและมอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความเหมาะสม	4.45	0.56	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร	4.46	0.58	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วม	4.51	0.58	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.45	0.57	มากที่สุด	4
รวม		4.46	0.44		

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านจิตนาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จำนวนข้อที่มีระดับมากที่สุดอยู่จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมีขั้วมิตถิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.56) ระดับมากที่สุด ข้อ 4 ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.58) ระดับมากที่สุด ข้อ 6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัด

การศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) ระดับมากที่สุด ข้อ 3 ผู้บริหารกระจายอำนาจและมอบหมาย
ความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) ระดับมากที่สุด ตามลำดับ
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรก่อน
ตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4-7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา	4.53	0.563	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และบริบทของสถานศึกษา	4.48	0.557	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ที่เป็นรูปธรรม	4.51	0.609	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อ สนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.47	0.586	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ	4.35	0.671	มากที่สุด	6
6	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.38	0.700	มากที่สุด	5
รวม		4.45	0.441		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านความคิด
สร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.441) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ
สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.563) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ 3 ผู้บริหารสามารถ
ถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.609) ระดับมากที่สุด ข้อ 2

ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.557) ระดับมากที่สุด ข้อ 4 ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์

($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.586) ระดับมากที่สุด ข้อ 6 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.700) ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.671) ระดับมากที่สุด

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ด้าน	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.41	0.605	มากที่สุด	5
2	การสรรหาและคัดเลือก	4.38	0.605	มากที่สุด	6
3	การพัฒนาบุคลากร	4.37	1.562	มากที่สุด	7
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.43	0.476	มากที่สุด	4
5	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	4.46	0.466	มากที่สุด	1
6	การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.45	0.533	มากที่สุด	2
7	การบริหารทะเบียนประวัติและการจัดระบบสารสนเทศ	4.43	0.591	มากที่สุด	3
รวม		4.41	0.559		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.559) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และมีจำนวนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ 2 ข้อ คือ ข้อ 4 และ ข้อ 7 โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X} =$

4.46, S.D. = 0.446) ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.533) ระดับมากที่สุด การบริหารทะเบียนประวัติและการจัดระบบ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.591) ระดับมากที่สุด การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.33) ระดับมากที่สุด การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.476) การวางแผน อัตราค่าจ้าง ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.605) ระดับมากที่สุด การสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.605) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 1.562) ระดับมากที่สุด

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รายด้านและรายชื่อ ดังตารางที่ 4.9-4.15

ตารางที่ 4-9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างโดยรวมและรายชื่อ

ด้าน	การวางแผนอัตราค่าจ้าง				ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ภารกิจและกำหนดความต้องการอัตราค่าจ้างอย่างเป็นระบบ	4.35	0.699	มากที่สุด	5
2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.39	0.703	มากที่สุด	3
3	โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งที่ชัดเจน	4.46	0.671	มากที่สุด	2
4	โรงเรียนมีการวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับบุคลากร	4.38	0.676	มากที่สุด	4
5	โรงเรียนมีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.47	0.696	มากที่สุด	1
รวม		4.41	0.605		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการวางแผนและอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.605) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมีขั้วมิตถิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 5 โรงเรียนมีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.696) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ 3 โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.67) ระดับมากที่สุด ข้อ 2 โรงเรียนมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.703) ระดับมากที่สุด ข้อ 4 โรงเรียนมีการวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.676) ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1 โรงเรียนมีการวิเคราะห์ภารกิจและกำหนดความต้องการอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.699) ระดับมาก

ตารางที่ 4-10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	การสรรหาและคัดเลือก	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
1	โรงเรียนมีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม	4.39	0.693	มากที่สุด	3
2	โรงเรียนมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการ	4.41	0.685	มากที่สุด	1
3	โรงเรียนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน	4.39	0.692	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด	4.41	0.661	มากที่สุด	2
5	โรงเรียนจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบ	4.38	0.696	มากที่สุด	5
6	โรงเรียนมีระบบพี่เลี้ยงหรือการนิเทศแก่บุคลากรใหม่	4.36	0.726	มากที่สุด	6
รวม		4.38	0.605		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.605) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จำนวนข้อที่มีระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2 โรงเรียนมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.685) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ 4 โรงเรียนมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.661) ระดับมากที่สุด ข้อ 1 โรงเรียนมีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.693) ระดับมากที่สุด ข้อ 3 โรงเรียนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.692) ระดับมากที่สุด ข้อ 5 โรงเรียนจัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.696) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 6 โรงเรียนมีระบบพี่เลี้ยงหรือการนิเทศแก่บุคลากรใหม่ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.726) ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร	4.41	3.012	มากที่สุด	2
2	โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.39	0.717	มากที่สุด	4
3	โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายและเหมาะสม (เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน)	4.32	0.715	มากที่สุด	6
4	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.40	0.693	มากที่สุด	3
5	โรงเรียนมีระบบนิเทศภายในที่ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.33	0.699	มากที่สุด	5
6	โรงเรียนส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.48	0.691	มากที่สุด	1

7	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.648	มากที่สุด	7
รวม		4.37	1.562		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 1.562) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมีขั้วมิตถาคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ โรงเรียนส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.691) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 3.012) ระดับมากที่สุด ข้อ 4 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.693) ระดับมากที่สุด ข้อ 2 โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.717) ระดับมากที่สุด ข้อ 5 โรงเรียนมีระบบนิเทศภายในที่ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.699) ระดับมากที่สุด ข้อ 3 โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายและเหมาะสม (เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน) ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.715) ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 7 โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.648) ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	โรงเรียนมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม	4.41	0.681	มากที่สุด	5
2	โรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน	4.54	2.950	มากที่สุด	1
3	โรงเรียนแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้บุคลากรทราบล่วงหน้า	4.41	0.695	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานที่เป็นจริง	4.41	0.586	มากที่สุด	6

5	โรงเรียนมีการแจ้งผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก่บุคลากร	4.48	0.592	มากที่สุด	2
6	โรงเรียนนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการพัฒนาบุคลากร	4.44	0.530	มากที่สุด	3
รวม		4.43	0.476		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .476) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับมากที่สุดอยู่ โดยเรียงลำดับจากมีขั้วมิตถิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2 โรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 2.950) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ 5 โรงเรียนมีการแจ้งผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.592) ระดับมากที่สุด ข้อ 6 โรงเรียนนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.530) ระดับมากที่สุด ข้อ 3 โรงเรียนแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้บุคลากรทราบล่วงหน้า ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.695) ระดับมากที่สุด ข้อ 1 โรงเรียนมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.681) ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 4 โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานที่เป็นจริง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.586) ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	โรงเรียนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและโปร่งใส	4.44	0.583	มากที่สุด	2
2	โรงเรียนจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร	4.39	0.611	มากที่สุด	6
3	โรงเรียนยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	4.43	0.616	มากที่สุด	3

4	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	4.42	0.615	มากที่สุด	5
5	โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	4.38	0.586	มากที่สุด	7
6	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร	4.43	0.594	มากที่สุด	4
7	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.49	0.569	มากที่สุด	1
รวม		4.46	0.466		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พบว่าทุกข้อมีระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 7 โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.569) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ 1 โรงเรียนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.538) ระดับมากที่สุด ข้อ 3 โรงเรียนยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.616) ระดับมากที่สุด ข้อ 6 โรงเรียนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.594) ระดับมากที่สุด ข้อ 4 โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.615) ระดับมากที่สุด ข้อ 2 โรงเรียนจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.611) ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.586) ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 ด้านการพัฒนาวิสัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้าน	การพัฒนาวิสัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย	4.53	0.580	มากที่สุด	2
2	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.45	0.561	มากที่สุด	3
3	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร	4.53	0.586	มากที่สุด	1
4	โรงเรียนมีมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร	4.36	0.710	มากที่สุด	4
5	โรงเรียนดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดอย่างเป็นธรรม	4.36	0.710	มากที่สุด	5
รวม		4.45	0.533		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.533) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมัธยมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 3 โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.586) ระดับมากที่สุดรองลงมา คือ ข้อ 1 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.580) ระดับมากที่สุด ข้อ 2 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.561) ระดับมากที่สุด ข้อ 4 โรงเรียนมีมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.710) ระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 5 โรงเรียนดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.710) ระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้วิธีการหา
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation
Coefficient)

ตารางที่ 4-15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
X ₁	1.00												
X ₂	0.166	1.00											
X ₃	0.277	0.460	1.00										
X ₄	0.199	0.469	0.339	1.00									
X ₅	0.207	0.370	0.314	0.363	1.00								
X	0.784	0.216	0.239	0.319	0.505	1.00							
Y ₁	0.242	0.405	0.399	0.465	0.457	0.373	1.00						
Y ₂	0.346	0.345	0.451	0.420	0.389	0.442	0.621	1.00					
Y ₃	0.160	0.215	0.209	0.209	0.224	0.215	0.290	0.282	1.00				
Y ₄	0.234	0.331	0.254	0.327	0.322	0.365	0.481	0.500	0.263	1.00			
Y ₅	0.251	0.288	0.302	0.273	0.272	0.275	0.367	0.420	0.202	0.323	1.00		
Y ₆	0.279	0.340	0.358	0.352	0.316	0.364	0.493	0.498	0.243	0.468	0.396	1.00	
Y	0.298	0.337	0.469	0.397	0.336	0.385	0.809	0.641	0.289	0.468	0.437	0.585	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกและความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูง เท่ากับ 0.778 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน กับการบริหารงานบุคคลใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.588 – 0.683

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยเรียงลำดับจากค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(X₃) มีค่าความสัมพันธ์กัน สูง ($R_{X_3Y} = 0.683$) รองลงมาคือ

ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X_2) มีค่าความสัมพันธ์กัน สูง ($R_{X_2Y} = 0.657$) มีค่าความสัมพันธ์กัน สูง ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์กัน สูง ($R_{X_4Y} = 0.645$) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าความสัมพันธ์กัน สูง ($R_{X_1Y} = 0.620$) และมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_5) มีค่าความสัมพันธ์กัน สูง ($R_{X_5Y} = 0.588$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาทุกด้าน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.828 – 0.699 โดยมีด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y_1) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมี 2 ด้าน คือ การนิเทศการศึกษา (Y_3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_4) ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์เท่ากัน

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y)	
	Pearson Product-Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.645**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X_2)	0.657**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_3)	0.683**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4)	0.652**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_5)	0.620**	ปานกลาง
โดยรวม	0.796**	สูง

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) พบว่า โดยรวม ($R_{XY} = 0.796$) ระดับความสัมพันธ์ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (Y) มีดังนี้ คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด อยู่ในระดับ ปานกลาง ($R_{X_3Y} = 0.683$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($R_{X_2Y} = 0.657$) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($R_{X_4Y} = 0.652$) ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($R_{X_1Y} = 0.645$) ส่วนด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อยู่ในระดับ สูง ($R_{X_5Y} = 0.620$)

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y_1)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)	
	Pearson Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X_1)	0.492**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X_2)	0.474**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_3)	0.510**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4)	0.528**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_5)	0.478**	ปานกลาง
โดยรวม	0.614**	สูง

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวม ($R_{xy} = 0.614$) ระดับความสัมพันธ์ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($R_{x_4y_1} = 0.528$) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($R_{x_3y_1} = 0.510$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง($R_{x_1y_1} = 0.492$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($R_{x_5y_1} = 0.478$) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($R_{x_2y_1} = 0.474$)

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Y_2)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา		
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา(X)	การสรรหาและคัดเลือก (Y_2)	
	Pearson Product-	ระดับความสัมพันธ์
	Moment Correlation Coefficient	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(X1)	0.547**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X2)	0.521**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X3)	0.580**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X4)	0.590**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X5)	0.541**	ปานกลาง
โดยรวม	0.684**	สูง

จากตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยรวม ($R_{xy} = 0.684$) ระดับความสัมพันธ์ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($R_{x4y2} = 0.590$) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($R_{x3y2} = 0.580$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง($R_{x1y2} = 0.547$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($R_{x5y2} = 0.541$) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($R_{x2y2} = 0.521$)

ตารางที่ 4-19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y_3)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา		
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	การพัฒนาบุคลากร (Y_3)	
	Pearson Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1)	0.500**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X2)	0.550**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X3)	0.549**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X4)	0.507**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X5)	0.532**	ปานกลาง
โดยรวม	0.646**	สูง

จากตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวม ($R_{xy} = 0.646$) ระดับความสัมพันธ์ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($R_{x_2y_3} = 0.550$) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($R_{x_3y_3} = 0.549$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($R_{x_5y_3} = 0.532$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($R_{x_4y_3} = 0.507$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($R_{x_1y_3} = 0.500$)

ตารางที่ 4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y4)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y4)	
	Pearson Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1)	0.476**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X2)	0.525**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X3)	0.577**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X4)	0.496**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X5)	0.484**	ปานกลาง
โดยรวม	0.628**	สูง

จากตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ($R_{xy} = 0.628$) ระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($R_{x3y4} = 0.577$) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($R_{x2y4} = 0.525$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($R_{x4y4} = 0.496$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($R_{x5y4} = 0.484$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($R_{x1y4} = 0.476$)

ตารางที่ 4-21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ (Y5)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา(X)	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ(Y5)	
	Pearson Product-Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1)	0.559**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X2)	0.559**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X3)	0.544**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X4)	0.551**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X5)	0.451**	ปานกลาง
โดยรวม	0.644**	สูง

จากตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยรวม ($R_{xy} = 0.644$) ระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยมี 2 ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เท่ากับ 0.559 โดย เรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($R_{x1y5} = 0.559$) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($R_{x2y5} = 0.559$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($R_{x4y5} = 0.551$) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($R_{x3y5} = 0.544$) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($R_{x5y5} = 0.451$)

ตารางที่ 4-22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y₆)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา(X)	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การพัฒนาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y ₆)	
	Pearson Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1)	0.533**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X2)	0.527**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X3)	0.529**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X4)	0.474**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X5)	0.495**	ปานกลาง
โดยรวม	0.618**	สูง

จากตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา โดยรวม ($R_{xy} = 0.618$) ระดับความสัมพันธ์ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($R_{x1y6} = 0.533$) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($R_{x3y6} = 0.529$) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($R_{x2y6} = 0.527$) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($R_{x5y6} = 0.495$) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($R_{x4y6} = 0.474$)

ตารางที่ 4-23 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา						
	(Y)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยน (X ₁)	สูง 0.645 ^{***}	ปานกลาง 0.492 ^{***}	ปานกลาง 0.547 ^{***}	ปานกลาง 0.500 ^{***}	ปานกลาง 0.476 ^{***}	ปานกลาง 0.559 ^{***}	ปานกลาง 0.533 ^{***}
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X ₂)	สูง 0.657 ^{***}	ปานกลาง 0.474 ^{***}	ปานกลาง 0.521 ^{***}	ปานกลาง 0.550 ^{***}	ปานกลาง 0.525 ^{***}	ปานกลาง 0.559 ^{***}	ปานกลาง 0.527 ^{***}
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X ₃)	สูง 0.683 ^{***}	ปานกลาง 0.510 ^{***}	ปานกลาง 0.580 ^{***}	ปานกลาง 0.549 ^{***}	ปานกลาง 0.577 ^{***}	ปานกลาง 0.544 ^{***}	ปานกลาง 0.529 ^{***}
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₄)	สูง 0.652 ^{***}	ปานกลาง 0.528 ^{***}	ปานกลาง 0.590 ^{***}	ปานกลาง 0.507 ^{***}	ปานกลาง 0.496 ^{***}	ปานกลาง 0.551 ^{***}	ปานกลาง 0.474 ^{***}
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X ₅)	สูง 0.620 ^{***}	ปานกลาง 0.478 ^{***}	ปานกลาง 0.541 ^{***}	ปานกลาง 0.532 ^{***}	ปานกลาง 0.484 ^{***}	ปานกลาง 0.451 ^{***}	ปานกลาง 0.495 ^{***}
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม (X)	สูง 0.796 ^{***}	สูง 0.614 ^{***}	สูง 0.684 ^{***}	สูง 0.646 ^{***}	สูง 0.628 ^{***}	สูง 0.644 ^{***}	สูง 0.618 ^{***}

จากตารางที่ 4.23 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ($R_{XY} = 0.796$) อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการสรรหาและคัดเลือก ($R_{XY_2} = 0.684$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคณากร ($R_{XY_3} = 0.646$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ($R_{XY_5} = 0.644$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($R_{XY_4} = 0.628$) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการวางแผนอัตรากำลัง ($R_{XY_1} = 0.614$) อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	0.565	0.320		-.050				.89
X ₁ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	0.645**			.240	0.0514	.201	2.795	.000
X ₂ ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์	0.657**			.014	0.0758	.011	0.492	.856
X ₃ ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม	0.683**			.341	0.0704	.274	5.450	.000
X ₄ ภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม	0.652**			.264	0.0706	.212	3.627	.000
X ₅ ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์	0.620**			.137	0.0686	.108	2.297	.047

R = R² = Adjusted R² = F = p =

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.645 ซึ่งตัวแปรในด้านนี้สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 64.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .15485$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .909 + .112 (X_1)$$

$$\hat{Z}_y = .139 (X_1)$$

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig
ผลรวมภาวะของผู้บริหารสถานศึกษา	.614 ^a	.377	.375	.713	.23924	.614	13.371	.000

$$a = 1.302 \text{ S.E.}_{est} = \pm .23924$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า ไม่มีด้านใดมีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_2)	.690 ^a	.476	.473	-.160	.076	-.161	-2.104	.036

$$a = .683 \text{ S.E.}_{est} = \pm .23218$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การสรรหาและคัดเลือก (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.161 สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Y_2) ได้ร้อยละ 47.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .23218$ ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .683 - .160 (X_1)$$

$$\hat{Z}_y = -.161 (X_1)$$

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากร (Y₃)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig
ผลรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	.646 ^a	.417	.415	.803	.055	.646	14.527	.000

a = .911 S.E._{est} = ±.24792

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า ไม่มีด้านใดมีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y₄)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig
ผลรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	.628 ^a	.394	.392	.738	.053	.628	13.855	.000

a = 1.176 S.E._{est} = ±.23901

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 องค์ประกอบ พบว่า ไม่มีด้านใดมีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.657 ^b	.432	.428	.168	.068	.162	2.485	.014
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_5)	.663 ^c	.440	.434	-.175	.084	-.159	-2.091	.037

a = .783 S.E._{est} = ±.25182

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ส่วนด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_5) มีอำนาจพยากรณ์ในทางลบ ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ (Y_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .162 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.159 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ (Y_5) ได้ร้อยละ 43.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.25182 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .783 + .168 (X_1) - .175 (X_5)$$

$$\hat{Z}_y = .162 (X_1) - .159 (X_5)$$

ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการพัฒนานิยและจรรยาบรรณวิชาชีพในสถานศึกษา (Y_6)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.630 ^b	.397	.392	.181	.068	.176	2.661	.008

a = .895 S.E._est = $\pm$.25828

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การพัฒนานิยและจรรยาบรรณวิชาชีพในสถานศึกษา (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .176 ซึ่งสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_6) ได้ร้อยละ 39.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm$.25828 ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .895 + .181 (X_1)$$

$$\hat{Z}_y = .176 (X_1)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าสอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1). ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2). ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 3). เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 4). เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,402 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 300 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสังกัดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage= %) ค่าเฉลี่ย (Mean= $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson Product Moment Correlation= Rxy) และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 300 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น จำนวน 300 ฉบับ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการแสดงออกทางภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอและเป็นที่ยอมรับในสายตาของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.49$, $S.D. = 0.45$) สะท้อนถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารในด้านคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงออกทางความคิดเห็น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีในองค์กร ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลำดับคะแนนรองลงมา ซึ่งแสดงถึงความตระหนักของผู้บริหารในการปรับตัวและมองการณ์ไกล เพื่อวางแผนและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Northouse (2018) ที่ชี้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในคุณค่าและอุดมการณ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ 2 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทำนายมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก

งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ 1 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม 2 ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ และผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคล

4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรก่อนตัดสินใจ

5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทของสถานศึกษา ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ

5.1.2 ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.41 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

0.559 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการบริหารจัดการงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการพัฒนานิยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับสูงสุด สะท้อนถึงความตั้งใจของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจ การยอมรับ และการรักษามาตรฐานคุณธรรมในบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นในหน้าที่ของบุคลากร โดยผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับ Herzberg (1966) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานซึ่งรวมถึงการยอมรับ ความสำเร็จ และการเติบโตในสายอาชีพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและคัดเลือกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และโรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งที่ชัดเจนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการวิเคราะห์ภารกิจและกำหนดความต้องการอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ

2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการ โรงเรียนมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และโรงเรียนมีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม ส่วนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีระบบพี่เลี้ยงหรือการนิเทศแก่บุคลากรใหม่

3) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร และโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการในระดับที่สูงขึ้น ส่วนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน 5 โรงเรียนมีการแจ้งผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก่บุคลากร โรงเรียนนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบและการพัฒนาบุคลากร ส่วนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานที่เป็นจริง

5) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โรงเรียนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและโปร่งใส โรงเรียนยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ส่วนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

6) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการพัฒนาวิสัยและจรรยาบรรณวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ด้านการพัฒนาวิสัยและจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดอย่างเป็นธรรม

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.788 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ 0.298 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ 0.337 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ 0.469 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ 0.397 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เท่ากับ 0.336 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พบว่าด้านที่ส่งผลสูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = .176 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = -.161 และด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β) = -.159

5.2. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978) ที่เสนอว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในของบุคลากร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะการนำด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งถือเป็นหัวใจของภาวะผู้นำในบริบทของสถานศึกษา

ผลการวิจัยยังสะท้อนแนวคิดของ Northouse (2018) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมเป็นผู้ที่สามารถสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อทิศทางการพัฒนา และสามารถชี้นำบุคลากรให้ทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แสดงออกถึงคุณลักษณะเหล่านี้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วยความสามารถในการคิดเชิงระบบ การใช้วิสัยทัศน์ การมองเห็นอนาคต และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับ

บุคลากรในการพัฒนาตนเองและองค์กร โดยเฉพาะในด้านการเกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความไว้วางใจในองค์กรการศึกษา

นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนกิจกรรมภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ตามแนวคิดของ **Likert (1961)** ก็ปรากฏชัดในพฤติกรรมของผู้บริหารในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งช่วยส่งเสริมความเป็นเจ้าของของบุคลากรในงานที่ได้รับผิดชอบ และช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร

5.2.2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการพัฒนาวิสัยและจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ลักษณะการบริหารงานบุคคลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ **Herzberg (1966)** ที่ระบุว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เช่น การยอมรับ ความสำเร็จ และการเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในกรณีของโรงเรียน การเสริมสร้างแรงจูงใจผ่านระบบการพัฒนาและดูแลบุคลากรมีบทบาทอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา แนวคิดของ **McGregor (1960)** ทฤษฎี Y ยังอธิบายว่า บุคลากรจะสามารถพัฒนาและมีแรงจูงใจในการทำงานได้ดี หากผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถ และให้โอกาสในการแสดงออกอย่างเหมาะสม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวโน้มพฤติกรรมเชิงบวกต่อครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงมีส่วนช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ **รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556)** ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพครอบคลุมทั้งการพัฒนา การประเมิน การดำรงรักษา และการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ซึ่งในงานวิจัยนี้พบว่าโรงเรียนในเขตพื้นที่ศึกษาเลย เขต 1 มีการบริหารที่ครอบคลุมทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสม

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.788 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารเพิ่มสูงขึ้น การบริหารงานบุคคลก็

จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วยความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการกำหนดแนวทาง ในการทำงานของสถานศึกษาโดยตรง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อขั้นตอนของการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การวางแผน อัตราค่าจ้าง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการพัฒนาวิสัยทัศน์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งแต่ละกระบวนการต้องอาศัยความชัดเจนทางนโยบาย ความสามารถในการขึ้นและอิทธิพลที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากรในองค์กร การมีภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความไว้วางใจในผู้บริหาร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **Bass & Avolio (1994)** ที่เสนอว่าผู้นำที่มีคุณภาพสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ผลักดันให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้รับการประเมินผลในระดับสูงจากผลวิจัย มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและโปร่งใส ผู้บริหารที่แสดงออกถึงความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ย่อมได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากบุคลากร ซึ่งนำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ **Greenleaf (1977)** ที่เสนอว่าผู้นำที่มีจิตสำนึกในการบริการผู้อื่นจะสามารถสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กรได้ดีกว่าผู้นำที่ใช้อำนาจบังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเชิงวิสัยทัศน์และเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการวางแผนอัตราค่าจ้างและการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม จะสามารถจัดสรรบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้ตรงกับ **Fullan (2001)** ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ในเชิงโครงสร้างของการบริหารงานบุคคล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแต่ละองค์ประกอบของการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการพัฒนาวิสัยทัศน์และจรรยาบรรณวิชาชีพ ต่างก็แสดงถึงความจำเป็นของภาวะผู้นำที่จำเป็นในทุกๆระดับ โดยเฉพาะในภาวะการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม ผู้นำที่มีความสามารถในการวิเคราะห์และประเมิน

สถานการณ์จะสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Goleman (2000) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์ในองค์กรได้ดี และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุป ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกมิติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ครบถ้วน ไม่เพียงแต่จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย แต่ยังสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงและความยั่งยืนในระบบการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้อย่างแท้จริง

5.2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน

แนวคิดของ Lunenburg & Ornstein (2000) เชื่อว่า ผู้นำที่สามารถบูรณาการวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม และจริยธรรมในการบริหาร จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียน ซึ่งต้องการภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจจากภายในให้กับบุคลากรในทุกระดับ ธร สุนทรายุทธ (2556) กล่าวว่า ผู้นำที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร จะสามารถสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งในองค์กร

การที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารงานบุคคล ยังสนับสนุนงานวิจัยของ ภิญญา สายศิริสุข (2561) ที่พบว่า ความไว้วางใจในผู้นำเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรและการรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้ในระยะยาว

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

5.3.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้วยการศึกษาหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น หน่วยงานอื่น เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเลย เขต 1 ควรจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในยุคปัจจุบันและอนาคต

5.3.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 ควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคลให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการ ปฏิบัติตามกรอบการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความสามารถทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ชัดเจนมากขึ้น

2. ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติมในด้านองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป

4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 เป็นต้น

เพื่อจะได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ชัดเจนมากขึ้น

2. ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติมในด้านองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลต่อไป

4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 เป็นต้น



บรรณานุกรม

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, และคณะ. (2556). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). ทฤษฎีองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิระวุฒิ ศรีสร้อย. (2551). ภาวะผู้นำและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ธร สุนทรายุทธ. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.

นราธิป โชคชัยสุนทร. (2562). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). ภาวะผู้นำและการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). การบริหารและภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานสภาวะการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ ภูมิศักดิ์. (2554). การบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อารี รักษ์ทองคำ. (2553). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

เพ็ญศิริกรณ ประเทียบอินทร์. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สนุก สิงห์มาตร. (2560). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สรายุรัตน์ จันทะมล. (2548). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กุลริศา วงษ์ภักดี. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา.

ชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์. (2545). ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.

ทองใบ สุดซารี. (2544). ผู้นำกับการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

ณกมล ปุญชเขตตทิกุล. (2558). ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ยาเป็น เรื่องจรรยา. (2552). ภาวะผู้นำและการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยรังสิต.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2543). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545–2549. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

บุญยะลิต ยดทิวสา. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของครูผู้สอน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โชติกา พรหมเทศ. (2557). การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

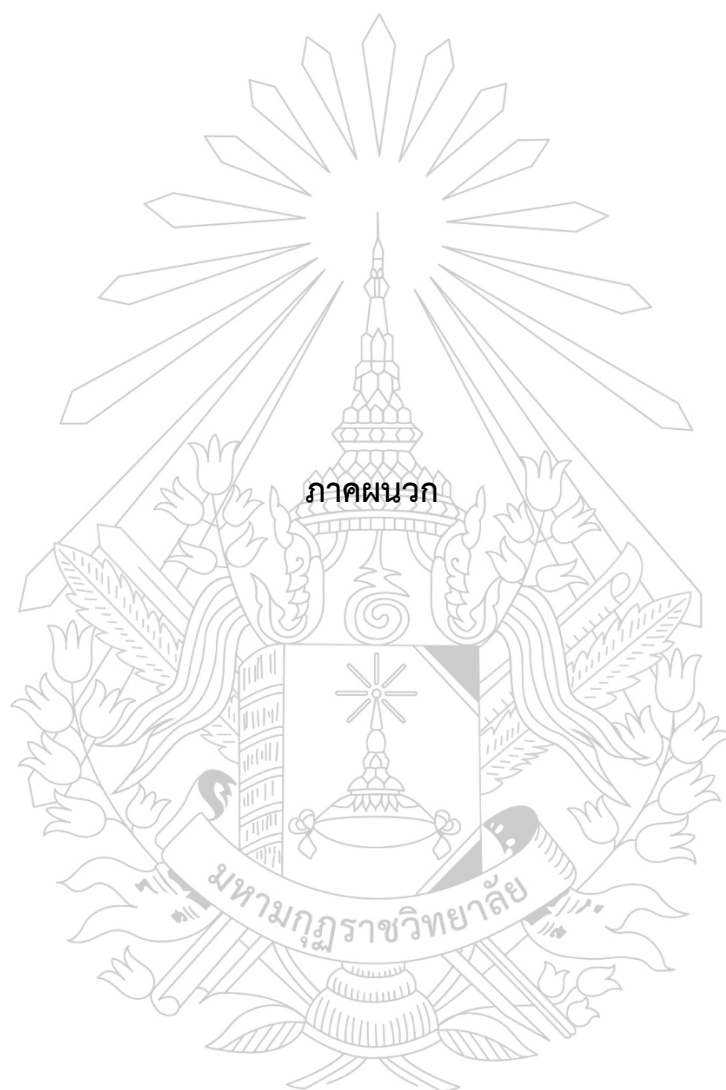
สนธยา คำฝอย. (2554). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน
พรเพ็ญ นิลผาย. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมบัติ อ่อนละม้าย. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาทรัพยากร
บุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิราภรณ์ วงษ์ศิริ. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- Anannavee, P. (2014). Leadership and organizational effectiveness. Bangkok: Academic Publishing.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.
- Griffiths, D. E. (1956). Leadership and administrative theory. New York: Macmillan.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81–97.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1996). Educational administration: Concepts and practices (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- McFarland, D. E. (1979). Management: Principles and practices. New York: Macmillan.
- Robbins, S. P. (1989). Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Stogdill, R. M. (2004). Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1989). Management. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, G. (2002). Leadership in organizations (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา ปริญญาดุขฎิบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2) ดร.กรรณิกา ไวโสภา

การศึกษา ปริญญาดุขฎิบัณฑิต (สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3) ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์

การศึกษา ปริญญาดุขฎิบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1

4) ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา

การศึกษา ปริญญาดุขฎิบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5) นางสุदारัก ประสพสมัย

การศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต (สาขาการวัดและประเมินผล)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ศส๑๘ (๒)/ว ๑๕๒

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จิณพงค์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา


(พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว.ศศ๑๘ (๒)/ว.๑๕๒

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

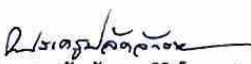
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไกลภา

ด้วย นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา


(พระครูปลัด จักรพล สิริโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๗๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ขั้วสายตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย

ด้วย นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวมินตรา แสงชัยวัน โทร. ๐๙๕-๖๔๕๖๐๓๑

ที่ อว ๗๔๓๘/ว ๐๗๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยพิทยาคม

ด้วย นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวมินตรา แสงชัยวัน โทร. ๐๙๕-๖๔๕๖๐๗๑

ที่ อว ๙๔๑๘/ว ๐๗๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวนันทรา ประสพสมัย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล ศธจ.เลย

ด้วย นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.จิณณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิกรม, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวมินตรา แสงชัยวัน โทร. ๐๔๕-๖๔๕๖๐๗๑



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการทำงานและกำหนดตารางเวลาที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินการในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำงานตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	เพื่อให้แน่ใจว่าการทำงาน เป็นไปตามแผนที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ มอบหมายงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา อย่างชัดเจนและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด ริเริ่มและสามารถนำแนวคิด ใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแล เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับ ความทุกข์ สุขของผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคลากร และมีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟัง ความคิดเห็นและให้โอกาส บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจต่างๆ ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ ติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เพื่อ สร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ อบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแล สวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร เช่น สวัสดิการทางสุขภาพ หรือสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ภาวะผู้นำแบบเชิงจริยธรรม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามี นวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ ใน การพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นใน การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ บุคลากรแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามี อุดมการณ์และสร้างความ เชื่อมั่น เพื่อนำพาสถานศึกษา ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการ พัฒนาคุณภาพของบุคลากร รายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น แนวทางและนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือ ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการวางแผนดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารรับฟังผู้ได้บังคับบัญชาเสนอแนะแนวทาง ในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์										
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้ได้บังคับบัญชามีการกำหนด เป้าหมาย ร่วมกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้น จัดการทรัพยากรและเวลา อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทีม ประสบความสำเร็จ สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวก ความสะดวกในทีม มีการสร้าง ขวัญ และกำลังใจในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้ได้บังคับบัญชามีการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะใน การสื่อสารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
6	ผู้บริหารสถานศึกษามี สัมพันธ์ภาพที่ดีและเปิดกว้าง กับสมาชิกในทีม และสร้าง บรรยากาศในการทำงานที่เปิด กว้างและเป็นมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สร้างเป้าหมายที่ท้าทายและ สร้างความมั่นใจในที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การวางแผนอัตรากำลัง									
1	มีการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อ กำหนดอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	-1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีการกำหนดตำแหน่งตาม ความต้องการจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีการวางแผนการใช้ อัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีการทบทวนและปรับแผน อัตรากำลังตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การสรรหาและคัดเลือก									
1	มีการกำหนดคุณสมบัติของ บุคลากรตามความต้องการ	-1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใสและ เป็นธรรม	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการ สรรหาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อย่าง เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานในระยะทดลองงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การพัฒนาบุคลากร									
1	มีการสำรวจความต้องการในการ การพัฒนาของบุคลากร	-1	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง
2	มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้และทักษะที่จำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีการติดตามประเมินผลการ พัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน									
1	มีการกำหนดเกณฑ์การ ประเมินที่ชัดเจน	+1	-1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินให้ บุคลากรทราบล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีการให้ข้อมูลย้อนกลับผลการ ประเมินแก่บุคลากร	+1	-1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีการนำผลการประเมินไปใช้ ในการพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ									
1	มีการจัดสวัสดิการที่ดีและ เพียงพอสำหรับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	มีการสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีการส่งเสริมความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง





ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

ด้วย นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงษ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขออนุญาตยืมจากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวมินตรา แสงชัยวัน โทร. ๐๙๕-๖๔๕๖๐๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย

ด้วย นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร. ชัยพงษ์ ศรจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวมินตรา แสงชัยวัน โทร. ๐๙๕-๖๕๕๖๐๗๑

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.532 - 0.701 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.646	1	0.589
	2	0.532
	3	0.579
	4	0.624
	5	0.547
	6	0.658
	7	0.701
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.701 - 0.813 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.780	8	0.813
	9	0.760
	10	0.731
	11	0.701
	12	0.724
	13	0.739
3.ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.556 - 0.746 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.658	14	0.746
	15	0.556
	16	0.556
	17	0.563
	18	0.563
4.ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.604 - 0.758 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.692	19	0.758
	20	0.613
	21	0.631

	22	0.654
	23	0.617
	24	0.604
5.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	25	0.802
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.751 - 0.802	26	0.795
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.811	27	0.802
	28	0.751
	29	0.781
	30	0.781
	31	0.787
ค่าความเชื่อมั่น	0.776	



ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.การวางแผนอัตรากำลัง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.552 - 0.755 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.701	1	0.755
	2	0.665
	3	0.604
	4	0.552
	5	0.644
2.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.274 - 0.630 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.421	6	0.630
	7	0.330
	8	0.081
	9	0.274
	10	0.353
3.การพัฒนาบุคลากร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.550 - 0.691 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.657	11	0.588
	12	0.691
	13	0.556
	14	0.550
	15	0.620
4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.552 - 0.755 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.701	16	0.755
	17	0.665
	18	0.604
	19	0.552
	20	0.644
5.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.550 - 0.691 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.657	21	0.588
	22	0.691
	23	0.556
	24	0.550
	25	0.620
6.การพัฒนาวิทยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.274 - 0.630	21	0.588
	22	0.691

ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.421	23	0.556
	24	0.550
	25	0.620
ค่าความเชื่อมั่น	0.855	







แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง
(Index of Consistency: IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ผลวิจัยถูกต้อง เชื่อถือได้

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารจัดการ การศึกษา ตลอดจน พัฒนาระบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

นางสาวมินตรา แสงชัยวัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

แบบประเมินตอนที่ 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตรวจสอบและประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของประเด็นคำถาม และรายการตรวจสอบของแต่ละประเด็น พร้อมให้ส่งข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไข สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 (แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม) ดังนี้

คำถาม/รายการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
1. เพศ () ชาย () หญิง	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
2. ตำแหน่ง () ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) () รองผู้อำนวยการ () ผู้รักษาการ () ครูผู้สอน	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
3. ขนาดโรงเรียน () โรงเรียนขนาดเล็ก () โรงเรียนขนาดกลาง () โรงเรียนขนาดใหญ่ () โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11 - 20 ปี () มากกว่า 20 ปี	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

แบบประเมินตอนที่ 2

คำชี้แจง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ได้แก่ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งคน 3) ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 4) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 5) ด้านภาวะผู้นำแบบเป็นทีม แบบสอบถามประกอบด้วย ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบ มาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โปรดพิจารณา ประเมินความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามแต่ละข้อ กับขอบเขตเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล ตามที่ได้กำหนดไว้ในนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ศึกษาแต่ละด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามจุดประสงค์

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนด มาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคนมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในบทบาทหน้าที่ของผู้นำ				
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนการทำงานและกำหนดตารางเวลาที่ชัดเจนสำหรับการดำเนินการในสถานศึกษา				

4	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการทำงานตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้				

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าการทำงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเหมาะสม				
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มและสามารถนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (consideration) หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข และสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแล ขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความทุกข์ สุขของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน				

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ ในสถานศึกษา				
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกัน				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร เช่น สวัสดิการทางสุขภาพ หรือสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีนวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน				

3	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางใหม่ๆ				
---	---	--	--	--	--



ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์และสร้างความเชื่อมั่นเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี				
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรายบุคคล				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญ กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วม กันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงาน และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น แนวทางและนโยบายของโรงเรียน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความร่วมมือ ในการทำงานร่วมกัน				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ร่วมกัน				

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการวางแผน ดำเนินงาน				
5	ผู้บริหารรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนวทาง ใน การปฏิบัติงานตามความเหมาะสม				
6	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม หมายถึง รูปแบบของภาวะผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญ กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนสามารถออกความคิดเห็นร่วมกันทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรยากาศในการทำงานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้บริหารเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษา

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการ กำหนดเป้าหมาย ร่วมกันอย่างชัดเจน				
2	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นจัดการทรัพยากรและ เวลาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จ				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในทีม มี การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการ				

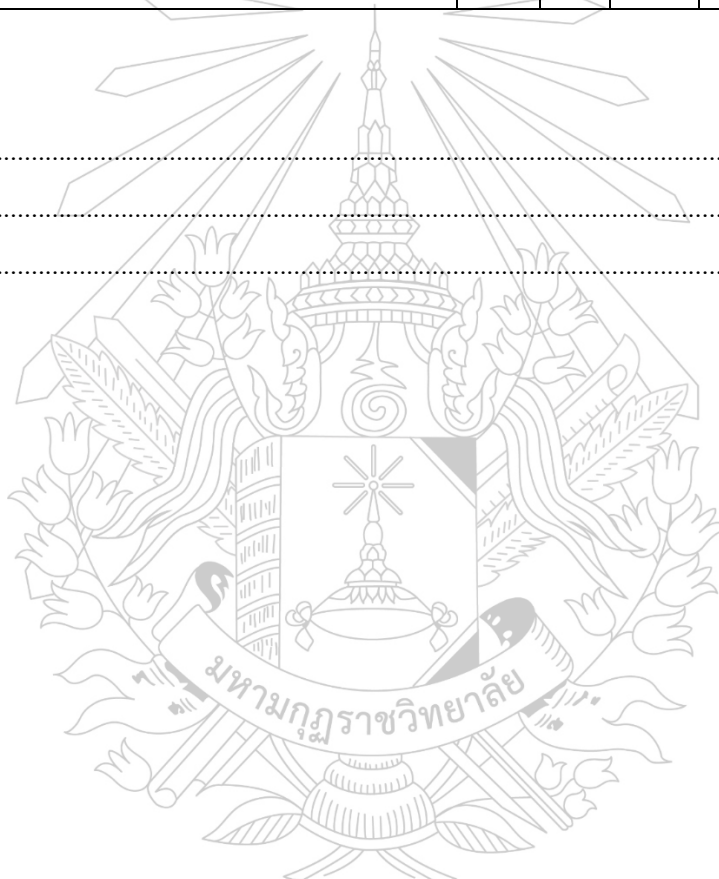
	แก้ปัญหา ร่วมกัน				
ข้อ	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารให้คำแนะนำช่วยเหลือ ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีและเปิดกว้างกับสมาชิกในทีม และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร				
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายที่ท้าทาย และสร้างความมั่นคงในที่				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



แบบประเมินตอนที่ 3

คำชี้แจง ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้ท่านพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ โดยทำ เครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1,0 หรือ -1 ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามจุดประสงค์

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริม สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงานมากที่สุด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ วางแผน และกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความจำเป็นของงาน งบประมาณ และเป้าหมายขององค์กร

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	มีการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดอัตรากำลัง				
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว				
3	มีการกำหนดตำแหน่งตามความต้องการจำเป็น				
4	มีการวางแผนการใช้อัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ				
5	มีการทบทวนและปรับแผนอัตรากำลังตามสถานการณ์				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

2.การสรรหาและคัดเลือก หมายถึง กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งงานภายในองค์กร โดยครอบคลุมตั้งแต่การค้นหาผู้สมัคร คัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากรให้เข้าปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความต้องการ				
2	มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใสและเป็นธรรม				
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร				
4	มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบ				
5	มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะทดลองงาน				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3.การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่องค์กรดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถเติบโตในสายอาชีพ โดยรวมถึงการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และการวางแผนการเติบโตของบุคลากรในอนาคต

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร				
2	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี				
3	มีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร				

4	มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น				
5	มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ในการประเมินและวัดผลการทำงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงานตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการประเมินด้านอื่น ๆ เช่น การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งการประเมินผลนี้ช่วยให้องค์กรสามารถทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องการการพัฒนาในตัวบุคลากร

ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน				
2	มีการแจ้งเกณฑ์การประเมินให้บุคลากรทราบล่วงหน้า				
3	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม				
4	มีการให้ข้อมูลย้อนกลับผลการประเมินแก่บุคลากร				
5	มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

5.การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง กระบวนการที่องค์กรดำเนินการเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณค่าอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การจัดสวัสดิการ การยกย่องเชิด

ชูเกียรติ มีกลยุทธ์ในการให้รางวัลและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรไม่ลาออก และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

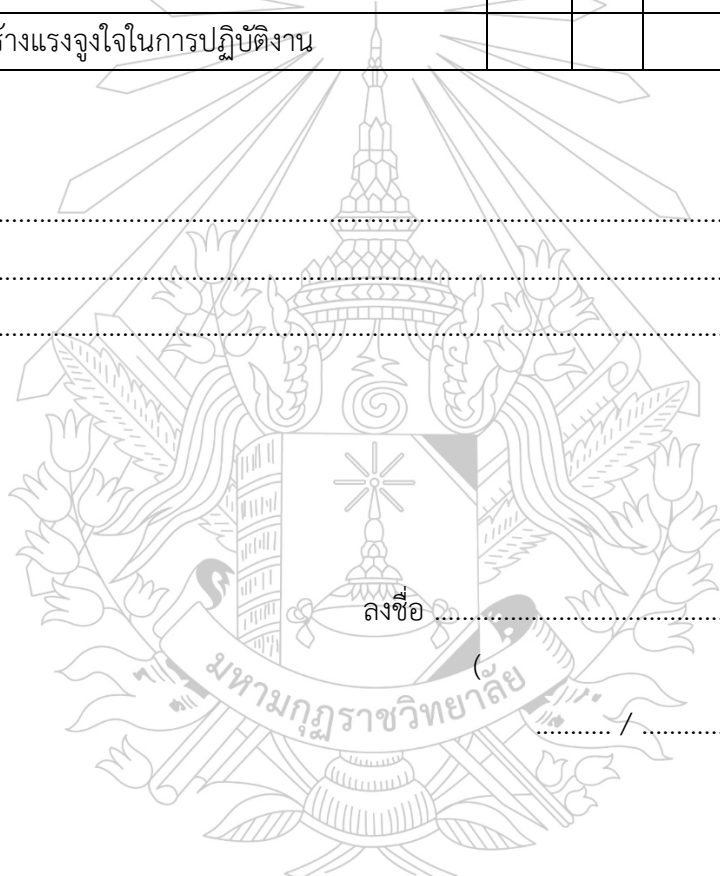
ข้อ	ข้อความ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	มีการจัดสวัสดิการที่ดีและเพียงพอสำหรับบุคลากร				
2	มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น				
3	มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
4	มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
5	มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ
()

..... / /



ที่ อว ๗๔๑๘/๑๔๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๕ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตเคราะห้ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวมินตรา แสงชัยวัน นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางสาวมินตรา แสงชัยวัน

โทร. ๐๙๕-๖๔๕๖๐๗๑



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.322	.46029

a. Predictors: (Constant), รวมกลยุทธ์, รวมการเปลี่ยนแปลง, รวมมีส่วนร่วม, รวมจริยธรรม, รวมวิสัยทัศน์

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.119	5	6.224	29.376	.000 ^b
	Residual	62.290	29	.212		
	Total	93.409	34			

a. Dependent Variable: รวมตัวแปรที่2

b. Predictors: (Constant), รวมกลยุทธ์, รวมการเปลี่ยนแปลง, รวมมีส่วนร่วม, รวมจริยธรรม, รวมวิสัยทัศน์

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.050	.382		-.130	.896
	รวมกลยุทธ์	.240	.064	.201	3.726	.000
	รวมการเปลี่ยนแปลง	.014	.075	.011	.182	.856
	รวมมีส่วนร่วม	.341	.072	.274	4.702	.000
	รวมจริยธรรม	.264	.070	.212	3.740	.000
	รวมวิสัยทัศน์	.137	.068	.108	1.977	.044
	รวมกลยุทธ์	.137	.068	.108	1.977	.044

a. Dependent Variable: รวมตัวแปรที่2

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวมินตรา แสงชัยวัน
วัน เดือน ปี เกิด	18/06/1998
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลปากชม อำเภอปากชม จังหวัดเลย 42150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2547-2555 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านห้วยบ่อซืน อำเภอปากชม จังหวัดเลย พ.ศ.2556-2559 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนเชียงกลมวิทยา อำเภอปากชม จังหวัดเลย พ.ศ.2560-2565 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พ.ศ.2566 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง บ้านเลขที่ 284/1 หมู่ 1 ตำบลห้วยบ่อซืน อำเภอปากชม จังหวัดเลย 42150
ที่อยู่ปัจจุบัน	
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.