

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญด้านเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้มีผลกระทบต่อหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่จะต้องการมีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาซึ่งในการที่จะพัฒนาการศึกษานั้นมีผู้เกี่ยวข้องที่จะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ปกครอง จะต้องร่วมกันดำเนินการจัดการศึกษา และในองค์ประกอบนี้ผู้ที่นำการศึกษาไปสู่เป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมองการศึกษาในอนาคตเป็นการศึกษาตลอดชีวิต มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวถึง ครู ในฐานะแหล่งความรู้และผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะความเป็นภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำด้านบริหารจัดการ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้นำด้านสังคม ชุมชน และ ผู้นำด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร เพื่อสถานศึกษาพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพอย่างคุ้มค่า พัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนตามไปด้วยนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารการศึกษาเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษาของชาติ การก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเรื่องที่ไม่ยากนัก แต่การเป็นนักบริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก นั้นเป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่า ปัจจุบันสังคมไทยยุคปฏิรูปการศึกษาต่างอยากเห็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นค่าที่เราทำได้ยากน้อยครั้งมากขึ้น แม้ว่าการบริหารการศึกษาจะไม่เห็นผลกำไรหรือขาดทุน ได้อย่างรวดเร็วและชัดเจนอย่างเช่นการทำธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไรการเป็นนำทางการศึกษา ก็จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เช่นกัน เพียงแค่การเป็นคนดีและคนเก่งคงไม่เพียงพอ เพราะในการบริหารจัดการยังจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความขยันอดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด ตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ มีกัลยาณมิตร

สามารถตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ใช้คุณธรรมเป็นเครื่องชี้นำอาชีพ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งต้องยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด (ชร สุนทรายุทธ. 2551 : 325)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และให้คนไทยได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ความเจริญของบ้านเมือง ระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่พึงประสงค์ การศึกษาสร้างคุณภาพชีวิต และสังคมมาบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม วัฒนธรรมอันเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิต และสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน ที่สามารถพึ่งตนเองพึ่งกันเอง และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้นจึงจำเป็นในการปูพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนอย่างมั่นคง จริงจังและจริงจังในทุกด้านตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา ในการจัดการศึกษาได้บัญญัติไว้ในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ให้มีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จคือ ผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพยุคใหม่ มีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ผลักดันให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น หุ่นเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมืออาชีพยุคใหม่ ต้องเป็นผู้ที่มีภาพแห่งฝันในอนาคต และมีความพร้อมในการสนับสนุนให้ครูมีการเติมเต็มในความรู้เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนปัจจัยหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานต่าง ๆ ให้เพียงพอให้ขวัญกำลังใจเข้าใจเห็นใจและมีความเสียสละต่อส่วนรวมอย่างแท้จริงจะทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตั้งใจทำการสอนด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง และเต็มความสามารถของตนโดยกระทำอย่างต่อเนื่องจริงจัง

นอกจากนี้ นับจากที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีการศึกษา และการบริหารจัดการ จากผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษา พบว่า ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะ

ด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องรับการเปลี่ยนแปลงและต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงไปสู่ การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใหม่ การพัฒนาครูพันธุ์ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 3-4)

ในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคตซึ่งเป็นสังคมฐานความรู้ ที่การเรียนรู้ ความรู้ และ นวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสร้าง สภาพการณ์เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของคน ส่วนใหญ่ในประเทศ โดยยึดหลักการสร้างเครือข่ายและให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหน่วยงานของตน และสถานศึกษาการสนับสนุนให้สังคมทุกภาคส่วนและทุกระดับได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ และ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความสำเร็จเช่นนี้ จะทำให้พลังพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง อันจะ เป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนตลอดไป นอกจากนี้ ในวิถี ชีวิตของคนไทยเอง ภายใต้อาณาเขตต่อกันและกันนั้น ทำให้เกิดภาพแห่งการจดจำที่แสดงถึง การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม จึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ ปฏิบัติกันมาในสังคมไทยมาช้านาน (ศิริชัย กาญจนวาที และคณะ. 2553 : 13 - 14)

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้นำที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความตระหนักในการ จัดการเรียนการสอน และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือสถานศึกษา เกิดค่านิยม ทางบวก ยกย่องระดับแรงจูงใจและคุณธรรมให้สูงขึ้นจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยน โดย ใช้วิธีการประพุดิตตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน การเป็นคนดีมี คุณธรรม ส่งผลให้ผู้ปกครองมั่นใจ นักเรียนมีความภาคภูมิใจในโรงเรียน การปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือทำประโยชน์ให้กับสังคมสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้าง แรงบันดาลใจให้กับครูใน โรงเรียน มีการกระตุ้นการใช้ปัญญาเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิด ขึ้นกับผู้เรียน (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 15)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บุคลากรนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การจะให้การจัด การศึกษาใน โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัย ทรัพยากรที่จำเป็น 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ การจัดการ ซึ่งการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ให้เกิดประโยชน์ต้องคำนึงถึง 3 หลัก คือ หลักความ

เสมอภาค หลักประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา และให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคม ในโรงเรียนมีขอบข่าย บัณฑิตหลายอย่างที่ตรงตามความต้องการ ซึ่งทุกภารกิจมีความสำคัญ และจำเป็นที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนกัน บัณฑิตและทรัพยากรต่างๆ มีความสำคัญ คนนับว่ามีความสำคัญ เพราะคนเป็นผู้ใช้บัณฑิตในการบริหารอื่นๆ ดังนั้นการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลเพียงไรย่อมขึ้นกับคนในองค์กร (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2548 : 1)

การพัฒนาองค์กรทางการศึกษามีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด นักเรียนจะได้รับประโยชน์สูงสุดเพียงใด ขึ้นอยู่กับบัณฑิตหลายด้าน แต่บัณฑิตอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ องค์กรจะต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอนในโรงเรียน เพียงพอต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องเอาใจใส่ดูแล การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพ ต้องเริ่มจากกระบวนการในการคัดสรร อบรมฝึกงานก่อนที่จะมีการทำงานจริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสม จัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน รวมถึงการรักษาระเบียบวินัยของข้าราชการครูให้เคร่งครัด เพราะถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนและผู้ปกครองมีความเชื่อมั่น ในการเป็นผู้ดูแลนักเรียนและบุตรหลานในชุมชน (มณฑรา ธรรมบุศย์. 2549 : 12-15)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลอย่างไร เพราะนี่คือขวัญและกำลังใจของครูผู้สอน คอยขับเคลื่อนการศึกษาของจังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความสัมพันธ์กัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

เนื้อหา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของเบสส์และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1999 : 9-32 ; อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 8-11) ดังนี้

- 1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การบริหารงานบุคคล โดยใช้กรอบแนวคิด ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก) ใน 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 2.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 2.5 การออกจากราชการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,548 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 351 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่
 - 1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
 - 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
 - 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. การบริหารงานบุคคล ได้แก่
 - 2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
 - 2.4 วินัยและการรักษาวินัย
 - 2.5 การออกจากราชการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวก ยกย่องระดับแรงจูงใจและคุณธรรมให้สูงขึ้นจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยน โดยใช้วิธีการประพุดิตตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน การเป็นคนดีมีคุณธรรม จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกนิยมยกย่องนับถือไว้วางใจในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพุดิตตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงานผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิด

ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน พยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ร่วมงานมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิพากษ์วิจารณ์แม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ร่วมงานจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นทีปรีกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร้บกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า มีการติดต่อสื่อสารสองทางมีการจัดการ โดยการเดินดูรอบ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัวใส่ใจต่อความกังวลของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะรับฟังผู้ร่วมงาน ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สึกรู้ว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้นำ

2. การบริหารงานบุคคล หมายถึง สภาพการดำเนินงานเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานในองค์กร การใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายกว้างและครอบคลุม โดยเริ่มตั้งแต่ การแสวงหา การเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การทดลองงาน การให้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ การใช้ค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การชำระรักษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงานจนกระทั่งให้พ้นจากการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่

2.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การคาดคะเนความต้องการกำลังของหน่วยงานต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ต้องการจะใช้คนในตำแหน่งอะไร ระดับใด จำนวนเท่าใด และจะสรรหาคนเหล่านั้นมาได้จากที่ใด ตลอดจนจนถึงการวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการศึกษาวิจัยเพื่อหาวิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงานมักมีปัญหา เช่น ปัญหาคนล้นงาน การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา เป็นต้น ดังนั้นความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงต้องมีการวางแผนกำลังคนขึ้นใน

หน่วยงาน ซึ่งจะต้องระบุล่วงหน้าเกี่ยวกับคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ การศึกษา และประสบการณ์ ตลอดจนปริมาณของบุคคลแต่ละประเภทซึ่งต้องทำทั้งระยะสั้นและระยะการกำหนดตำแหน่ง วิธีการหรือเทคนิคในการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ให้บุคคลปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาเลือกใช้ได้ไม่ว่าเป็นระดับชั้นยศ หรือระบบการจำแนกตำแหน่ง การเลือกใช้ระบบใดระบบหนึ่ง จะทำให้การวางแผนกำลังคนต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถและปริมาณเพียงพอที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการรับบุคคลเข้าทำงานมีการมอบหมายหน้าที่การงานหรือกำหนดหน้าที่การงานให้รับผิดชอบ ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ในองค์การหลังจากได้คัดเลือกแล้ว

2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การบริหารงานบุคคลเมื่อหลังจากบรรจุและแต่งตั้งเข้ามาปฏิบัติราชการแล้วต่อมาบุคลากรเหล่านั้นมักจะพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหรือมีการพัฒนาบุคลากรนั่นเองเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และแนวทางที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ การนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ การตัดสินใจพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล มีระบบระเบียบแบบแผนใช้กับบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน โดยเสมอหน้ากัน นั่นคือ การมีเกณฑ์มาตรฐานที่จะใช้ในการประเมิน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ทำให้การพิจารณาความดีความชอบของครูเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมไปตามระบบคุณธรรม การจัดทำทะเบียนประวัติ การบันทึกข้อมูลที่สำคัญและเป็นของข้าราชการ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง กรอบแห่งความประพฤติที่บัญญัติขึ้น หรือกฎข้อบังคับ คำสั่ง คำบัญชาให้ปฏิบัติตาม หรือ การฝึกอบรม ส่งเสริมให้คนเป็นคนดี มีวินัย ซึ่งลักษณะของวินัย ถ้าพิจารณาตามความมุ่งหมายของวินัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ วินัยในตนเองหรือวินัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาในแบบที่ดี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความดีงามความเจริญของตนเองและส่งผลไปถึงส่วนรวมด้วย วินัยขององค์การ หรือวินัยของวงการต่างๆ เป็นข้อปฏิบัติคนสำหรับส่วนรวมในองค์การหรือวงการณ์นั้นๆ จุดมุ่งหมายของวินัยในแต่ละองค์การเป็นแนวทาง ในการกำหนดขอบเขตของวินัยสำหรับองค์การนั้นๆ มีการรักษาวินัย การสอดส่องดูแลให้ข้าราชการปฏิบัติตามวินัย ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการมีวินัย ป้องกันมิให้ข้าราชการทำผิดและดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการที่กระทำผิดวินัย มีการดำเนินการทางวินัย

กระบวนการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร ได้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ทั้งในแง่การเสริมสร้างและการควบคุมการดำเนินการทางวินัย

2.5 การออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการหรือการพ้นจากงานเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลขั้นสุดท้ายเพราะเป็นการที่บุคลากรในหน่วยงานพ้นจากหน้าที่การงานและส่วนใหญ่ จะหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ การออกจากราชการ อาจมาจากสาเหตุต่างๆ เช่น หน่วยงานเกิดภาวะขาดทุน ลดจำนวนคนสำนักงาน มีการยุบเลิกหน่วยงานย่อย การทำงานหย่อนสมรรถภาพ คนทำงานขาดคุณสมบัติหรือไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน หรือกระทำความผิดซึ่งสาเหตุเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดการออกจากราชการแตกต่างกันไป เช่น การลงโทษทางวินัย การลาออก การลดจำนวนบุคลากรสำนักงาน การทูลพลาภาพ การถึงแก่กรรม การเกษียณอายุ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

5. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่ที่ดูแลโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์