

ทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งข้อหาเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำผิดวินัย หรือส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

1.3 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. กรณีความผิดวินัยร้ายแรง แนวทางการปฏิบัติ คือ

2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา ลงโทษ

2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา

2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การอุทธรณ์ แนวทางการปฏิบัติ คือ

3.1 การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย แนวทางการปฏิบัติ คือ

3.1.1 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.1.2 กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ.ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. การร้องทุกข์ แนวทางการปฏิบัติ คือ

4.1 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับความแจ้งคำสั่ง

4.2 กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการ

สอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

5. การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย แนวทางการปฏิบัติ คือ

5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2 ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 หมั่นสังเกต ตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย คือ เกี่ยวกับบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แห่งระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา ในอันที่จะสั่งลงโทษหรือให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การออกจากราชการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2542 : 184) กล่าวถึงกรณีพ้นจากงาน มีดังต่อไปนี้ การลาออก การลดจำนวนพนักงานเข้าที่ ที่สิ้นงานการออกเพราะมีเหตุเสียหายเช่น ต้องโทษจำคุก ในคดีอาญา ถูกฟ้องล้มละลาย ไม่รักษาความลับของราชการ ประพฤติตัวไม่เหมาะสม ขัดคำสั่งผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นต้นและเกษียณอายุหรือทุพพลภาพ

สำหรับการออกจากราชการนั้น ในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก : 62-63) ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 107 ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา ออกจากราชการเมื่อ

1. ตาย
2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญราชการ
3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108
4. ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือ มาตรา 118
5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

นงลักษณ์ สุภโสภณ (2547 : 37) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรก่อนจะรับบุคคลเข้าทำงานจะต้องมีการสรรหาและทดสอบให้แน่ใจว่าได้บุคคลที่ดี มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ แต่เมื่อปฏิบัติงานไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง

บุคคลผู้นั้นอาจจะไม่พึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานจึงลาออก หรือมีสุขภาพที่ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป หรือมีอายุเข้าสู่วัยชราก็ต้องพ้นจากงาน ตามระเบียบ ข้อบังคับที่องค์การกำหนดไว้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติด้านการบริหารบุคคลเกี่ยวกับการออกจากราชการของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 59-60) ไว้ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ แนวทางการปฏิบัติ คือ

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด แนวทางปฏิบัติ คือ

2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป แนวทางปฏิบัติ คือ

3.1 สถานศึกษาดูตรวจสอบคุณสมบัติผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา

3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน แนวทางการปฏิบัติ คือ

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน แนวทางการปฏิบัติ คือ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ แนวทางปฏิบัติ คือ

5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.1.2 ถ้าผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของราชการ แนวทางปฏิบัติ คือ

5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาที่สมัครใจจะ ไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (มาตรา 30(1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม (มาตรา 30(4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (มาตรา 30(5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (มาตรา 30(5)(7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (มาตรา 30(8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (มาตรา 30(9)) แนวทางปฏิบัติ คือ

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามคุณสมบัติใน มาตรา 30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (มาตรา 30(3)) แนวทางการปฏิบัติ คือ

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งให้คณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุ

อันสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป
(มาตรา 30 (3))

5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่
การศึกษา

5.4.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา
30(3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่า หย่นความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือ
ประพฤติตนไม่เหมาะสม แนวทางปฏิบัติ คือ

5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครู
และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันสงสัยว่า หย่นความสามารถในอันที่
จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตน ไม่เหมาะสม

5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วย ครู
และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่นความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้
ประพฤติตนเหมาะสม ให้ส่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็น
ว่าเป็นผู้หย่นความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตน ไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไป
ยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้
ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง แนวทางปฏิบัติ คือ

5.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการสอบวินัยร้ายแรง กรณีมีเหตุอัน
ควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยร้ายแรง
แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะส่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อ ไปจะทำ
ให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

5.6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.6.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมี
มลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ
เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือนับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้
จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แนวทางปฏิบัติ คือ

5.7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับ โทษจำคุก โดยคำสั่งของศาล หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

5.7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าออกจากราชการหมายถึง บทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในอันที่จะสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาในสถานศึกษา ออกจากราชการด้วยกรณีต่าง ๆ ซึ่งพอสรุปขอบข่ายได้ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ
2. การให้ออกจากราชการ
3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนอื่น ๆ
 - 5.1 กรณีเจ็บป่วยโค่นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ
 - 5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ
 - 5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษา
 - 5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ บกพร่องให้หน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม
 - 5.6 กรณีมลทินมัวหมอง
 - 5.7 กรณีได้รับ โทษจำคุก โดยคำสั่งของศาลหรือ โดยคำพิพากษาถึงที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ มีดังนี้

กนกกนก ขนิษฐา อุ๋นวิเศษ (2550 : 68) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารแบบวางเฉย โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 56.80 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ควรได้รับการพัฒนามี 3 ด้าน คือ การคำนึงถึงเอกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การวางเฉย ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 2 ด้าน คือ ด้านความคาดหวังที่ทำนายและด้านการมีค่านิยมร่วมกัน

จิตธิญา ดอนสำราญ (2550 : 105-106) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เป็นคนน่าเชื่อถือ รองลงมาคือมีพลังสูง อดทนต่อความยากลำบากและความกดดัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีวุฒิภาวะและอารมณ์มั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .641 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุกด้าน มีค่าตั้งแต่ .222 ถึง .772 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัชวาล ชำนาญ (2550 : 158-161) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิรูป การเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรีผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนสัตยาไสดำเนินการปฏิรูป หลักสูตรสถานศึกษา ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และปฏิรูปบุคคลกรของโรงเรียน เป็นการปฏิรูป การศึกษาทั้งด้านการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาสอดคล้องทั้งระบบ รูปแบบการบริหารงาน บุคคลภายในโรงเรียน เป็นรูปแบบเน้นคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้ง 5 ประการ ตามแนวทฤษฎี มนุษย์สัมพันธ์ เพื่อสร้างคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ ได้แก่ ความจริงความรักความเมตตา ความสงบ การประพฤติชอบ และการไม่เบียดเบียน ใช้หลักการเป็นแบบอย่างที่ดีและหลักความรัก ความเมตตา เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบคณะกรรมการสร้างแรงเสริมทางบวกและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมบริบทและปัจจัยของโรงเรียนผ่านทางสัมพันธ์ทั้งห้า สร้างแรงบันดาลใจจากความรักความเมตตาที่เปรียบเสมือนกับสัมพันธ์ที่ทกให้บุคลากรในโรงเรียนเกิด จิตสำนึกมีวินัยในตนเองและต่อหน้าที่ เป็นพื้นฐานทางวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว

อุดม สิงโตทอง (2550 : 65) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจด้านการเป็นผู้กระตุ้น ให้ใช้สติปัญญาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครุณี ชันขวา (2551 : 89) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน ในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา

บัวย้อย กันนิดา (2551 : 169) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก สถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพผลการ บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สุพรรณ ก้อนคำ (2552 : 71) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอน ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน คุณภาพการศึกษาตามความ คิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณภาพการศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

ไพฑู เกษมเงิน (2552 :187-194) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นฤป สืบวงษา (2552 : 80-81) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้าน มีสมรรถนะในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

พบว่า ไม่แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพชร กล้าหาญ (2552 : 92) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีสภาพการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบรรจุและ การแต่งตั้งและด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ส่วนด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการออกจากราชการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา มีปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการออกจากราชการ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาในการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สิทธิพล พหลทัฬห (2552 : 96-101) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมาก ไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้าง แรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยด้าน การบริหารการเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และปัจจัยด้านการใช้หลักการกระจายอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 66.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553 : 61-64) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าสภาพ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จันธิดา ผ่านสอน (2553 : 106-107) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฉันทานุช สุธชาติ (2553 : 180-184) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553 : 264-267) ได้วิจัยเรื่อง ตัวแบบสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของ ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การเสริมพลังงานอำนาจในการทำงาน ความฉลาดทาง อารมณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุแต่ละตัวแปร และปัจจัยเชิงสาเหตุกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

ฉันทลาวัลย์ สารสุข (2553 : 68) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสามารถพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

งานวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

ฮาร์ดอยน์ (Hardoin, 2010: 235) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในการจัดการการเรียนรู้ กับความสำเร็จด้านวิชาการที่ยั่งยืนจุดมุ่งหมายแรกของงานวิจัย เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมิติสำคัญ ของชุมชนเรียนรู้มีอาชีพซึ่งมีสามด้าน คือ การพัฒนาความเป็นผู้นำร่วม วิสัยทัศน์ร่วม และ การสร้างเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์ จุดมุ่งหมายที่สองคือ งานวิจัยนี้มุ่ง ไปยังการศึกษาสถานการณ์ที่ สถานะเหล่านี้มีความแตกต่างใน โรงเรียนที่มีและไม่มีระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับที่สูง อย่างยั่งยืนการทำความเข้าใจแรงจูงใจจากระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อเงื่อนไข ของการเรียนรู้ที่ได้รับการวางแผนจัดการ สามารถทำได้ผ่านการทดลองทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในการทดลองครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมโดยดำเนินการทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อใช้วิเคราะห์ และตีความข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยหลัก ที่สร้างเงื่อนไขสำหรับการจัดการการเรียนรู้ และรักษาความยั่งยืนของความสำเร็จทางการศึกษาของ นักเรียนในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการระบุและนำรูปแบบมาใช้

มีผลการสำรวจการรับรู้ว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีระดับความสามารถในการแบ่งปันความเป็นผู้นำ เป็นแรงคลอใจให้เกิดวิสัยทัศน์ และสร้างให้เกิดเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนา

เลวี (Levy. 2010: 188) ได้วิจัย ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง : การศึกษาปฏิบัติการภาวะผู้นำ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จด้านวิชาการอย่างยั่งยืนในโรงเรียนที่มีความต้องการสูง การวิจัยเชิงคุณภาพ ครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อสำรวจปฏิบัติการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ที่ทำงานบริหาร โรงเรียน K-8 (โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึงมัธยมศึกษา ตอนต้น) ที่มีความต้องการสูง และมีความสำเร็จทางวิชาการที่ยั่งยืน ในเมืองโพนนิค, รัฐอริโซนา การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์ของเซียดแมนเพื่อเก็บข้อมูลด้าน ความคิดพื้นฐาน กลยุทธ์ การได้รับความสำเร็จด้านวิชาการเพื่อรักษาความสำเร็จให้ยั่งยืนในโรงเรียนที่มีความ ต้องการสูงจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นข้อมูลจะถูกนำไปแบ่งเป็นกลุ่มแกนกลางของปฏิบัติการภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามกรอบแนวคิดของ ไกลูด และริต(การกำหนดแนวทาง การพัฒนาบุคคล และการออกแบบการจัดการ) นอกจากนั้นยังมีแนวปฏิบัติเพิ่มเติมอีก 3 ประการ ปรากฏเพิ่มขึ้นมา ในงานวิจัยนี้ คือ การแทรกแซงทางด้านพฤติกรรม กายภาพ และวิชาการ การสนับสนุนเพื่อชุมชน และการอุทิศตนเพื่อชุมชน

มอลลอย (Malloy. 2012 : 94) ได้วิจัยเรื่องผลของภาวะผู้นำแบบกระจาย ที่มีต่อการมอง แบ่งบวกของครูผู้สอนและความสำเร็จของนักเรียนการศึกษาครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ ของรูปแบบของภาวะผู้นำแบบกระจาย และความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจาย กับการมอง แบ่งบวกเชิงวิชาการ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษา ผลของการมองในแง่ดีด้านวิชาการที่มีต่อ ความสำเร็จของผู้เรียน การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจ ครูผู้สอนจำนวน 2,122 คน จาก 113 โรงเรียน ผู้วิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำแบบการกระจาย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการมองแบ่ง บวกเชิงวิชาการ แต่การมองแบ่งบวกเชิงวิชาการ ไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จ ของผู้เรียน ในทางตรงกันข้าม สำนักพิมพ์หนังสือเรียน ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรของการมองแบ่งบวก เชิงวิชาการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จของผู้เรียน ในวิชาด้านภาษาและ คณิตศาสตร์ การศึกษาครั้งนี้จึงสรุปเพิ่มเติมได้ว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายที่ได้รับการวางแผนมา อย่างดีทางด้านแบบเรียน มีผลกระทบต่อความสำเร็จของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำที่ใช้ การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และ ตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวก ยกย่องระดับแรงจูงใจและ คุณธรรมให้สูงขึ้นจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอิทธิพล เชิงอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล และการบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานในองค์กร การใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานที่มีขอบข่ายกว้างและครอบคลุม การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย จนกระทั่งการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ประมวลและสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ดังนี้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีของเบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1999 : 9-32 ; อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 8-11) คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก) คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามกรอบแนวคิด ดังนี้

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

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



การบริหารงานบุคคลโดยใช้กรอบแนวคิด ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ใน 5 ด้าน (ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก)

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย