

องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
THE COMPONENTS OF ADMINISTRATORS' LEADERSHIP AND PERSONNEL
ADMINISTRATION OF PRIVATE SCHOOLS IN BANGKOK METROPOLITAN

ทัศนันท์ ชุ่มชื่น¹

วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 126 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน จำนวน 756 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของอับรามสัน (Abramson) และการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the components of administrators' leadership of the private schools in Bangkok Metropolitan, 2) the personnel administration of the private schools in Bangkok Metropolitan and 3) the relationship between the components of administrators' leadership and the personnel administration of the private schools in Bangkok Metropolitan. The sample consisted of 126 private schools in Bangkok Metropolitan. The respondents were school directors, teachers, and the supporting staff, with the total number of 756. The research instrument was a questionnaire regarding the components of administrators' leadership based on Abramson and personnel administration based on The Handbook of the Basic Education Institutions Administration as Juristic Person The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, Arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร., ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The finding was as follows:

- 1) The components of administrators' leadership of the private schools in Bangkok Metropolitan, as a whole and as an individual, were found at a high level.
- 2) The personnel administration of the private schools in Bangkok Metropolitan; as a whole; was found at a high level, and as an individual aspect, the personnel planning and the performance evaluation were found at a high level, where the retention and development and the recruitment and selection, were found at a moderate level.
- 3) The relationship between the components of administrators' leadership and personnel administration of private schools was found at .01 level of significance.

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 53 ให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 มาตรา 30 ให้โรงเรียนในระบบ มีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้จัดการ หรือผู้อำนวยการหรือบุคคลเดียวกันทั้งสามตำแหน่ง ให้ตั้งกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหรือสองคน ทั้งนี้ จำนวนและคุณสมบัติของกรรมการต้องสอดคล้องกับขนาดและประเภทของโรงเรียน ในระบบตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด มาตรา 31 เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบ 1) ออกระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียนในระบบ 2) ให้ความเห็นชอบนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ 3) ให้คำแนะนำการบริหาร และการจัดการโรงเรียนในระบบด้านบุคลากร แผนงานงบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์ชุมชน 4) กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในระบบ 5) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

การปฏิบัติงานของผู้บริหาร 6) ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกันเกินร้อยละสิบห้าของมูลค่าของทรัพย์สินที่โรงเรียนในระบบมีอยู่ขณะนั้น ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารไม่ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงิน คณะกรรมการต้องเสนอทางเลือกที่ปฏิบัติได้ให้แก่โรงเรียนในระบบด้วย เว้นแต่คณะกรรมการจะเห็นว่าการกู้ยืมเงินนั้นมีเป็นไปเพื่อประโยชน์ของการดำเนินกิจการโรงเรียนในระบบ 7) ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียนในระบบ 8) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี 9) พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน 10) ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารด้วยความรู้สึที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด

โรงเรียนเอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ซึ่งยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายมาตรา 43 ว่า การบริหาร และการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ โดยใน มาตรา 46 รัฐจะให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อน หรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ ในทางการศึกษาแก่โรงเรียนเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้โรงเรียนเอกชนมีมาตรฐาน และสามารถพึ่งตนเองได้ การบริหารการศึกษาของสถานศึกษา

ที่ประสบความสำเร็จนั้น มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย แต่บุคคลที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับแนวทางของสถานศึกษา บุคลากร จะต้องประสานกิจกรรมของกลุ่มต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อโครงสร้างกระบวนการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต่อการบริหารงานบุคคล ภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารจะก่อให้เกิดคุณภาพของบุคลากร อันจะส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนจะเห็นว่าโรงเรียนที่จัดการบริหารได้ดี และเกิดประสิทธิภาพ จะต้องมีการบริหารงานบุคคลากรที่ดี เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม สภาพความเป็นจริงและปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน ก็เป็นผลมาจากด้านการพัฒนาบุคลากรเช่นกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนบางแห่งมีความรู้ ความสามารถในการบริหารไม่เพียงพอ ไม่เน้นการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง และมีวุฒิปัญญาตรีหรือต่ำกว่า สำหรับครูโรงเรียนเอกชนบางคนมีวุฒิต่ำกว่ามาตรฐานในการถ่ายทอดความรู้ได้รับคำตอบแทนคำ มีจิตสำนึกในวิชาชีพค่อนข้างต่ำ ขาดขวัญกำลังใจ และไม่มั่นคงในอาชีพ ขาดความก้าวหน้า ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนบางแห่งไม่สามารถสรรหาครูได้ตามต้องการ

โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครฝั่งธนบุรี มีจำนวนทั้งหมด 218 โรงเรียน จัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับความต้องการของนักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ และท้องที่ใกล้เคียง ทั้งจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบที่ 2 ช่วงปี 2549 – 2553 มีโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาในปี 2550 และ 2551 ที่มีผลสรุปแล้วจำนวน 117 โรงเรียน ผลการประเมินในระดับดีมาก ของทุกมาตรฐาน ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของสถานศึกษาโดยรวม และยังมีสถานศึกษาที่ยังอยู่ในระดับ ปรับปรุงในมาตรฐานที่ 8 และมาตรฐานที่ 9 ส่วนมาตรฐานที่ 10 ซึ่งเป็นการประเมินผู้บริหาร ก็ยังมีบางโรงเรียนที่ได้รับการประเมินในระดับปรับปรุง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเคยเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนเพลินพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จึงมีความต้องการทราบถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยเสนอเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครฝั่งธนบุรี โดยศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของอับรามสัน (Abramson) ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำร่วมกัน (sharing of leadership) 2) พฤติกรรมของผู้นำ (behaviors) และ 3) บทบาทของผู้นำ (roles)

สำหรับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยสนใจศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยนำแนวคิดในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิรนัยของกระทรวงศึกษาธิการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานบุคคล 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล 3) การชำระรักษาและพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนสำหรับการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย โดยนิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลและสารสนเทศ บทความ กระจะเบียบ ปัญหาการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ตลอดจนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโครงการและเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหา และความเชื่อมั่น นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลผลจากการวิเคราะห์ ประมวลผล และเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำผลวิเคราะห์แปลผล และอภิปรายผล

มาจัดทำรายงานผลการวิจัยเพื่อนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่ออนุมัติจบการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครฝั่งธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 202 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 126 โรงเรียน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดแบ่งสถานศึกษาออกเป็นเขตการปกครองในฝั่งธนบุรีมีทั้งหมด 15 เขต
2. สุ่มสถานศึกษาตามจำนวนสถานศึกษาในเขตการปกครอง
3. กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 2 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงเรียนละ 2 คน รวม 756 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีลักษณะคำถามที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ อับรามสัน (Abramson) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ กาญจนา สิริวงศาบรรณ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ อัสพร อิงเจริญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ฝั่งธนบุรี

เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายธุรการรวบรวมแบบสอบถามคืน

2. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยส่งถึงสถานศึกษาเป้าหมาย พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากส่งให้โรงเรียนแล้ว 2 สัปดาห์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชน ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 688 คน คิดเป็นร้อยละ 91.01 เป็นเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 8.99 เป็นผู้ที่อายุ 40-50 ปี มากที่สุด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 34.79 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 27.51 และอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 11.38 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 531 คน คิดเป็นร้อยละ 70.24 รองลงมาวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 15.74 และวุฒิการศึกษาปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.13 สำหรับตำแหน่งในปัจจุบันพบว่าประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 6 ปี มากที่สุด จำนวน 514 คน คิดเป็นร้อยละ 67.99 รองลงมา 4-6 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 16.93 1- 3 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 13.49 และน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59

ตอนที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำร่วมกัน และพฤติกรรมของผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และบทบาทของผู้นำมีค่าน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนกำลังคนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การชำระรักษาและพัฒนาบุคคล และการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.474

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและจำแนกตามรายด้านและรายข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เป็นบุคคลที่สำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งองค์การต่างๆ จะต้องการผู้นำในอุดมคติที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม ความเสียสละ และมีความเป็นประชาธิปไตย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีพื้นฐานด้านความรู้ มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สร้างสัมพันธภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการสื่อสารกับผู้อื่นด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางด้านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ดังเช่นองค์ประกอบภาวะผู้นำของอับรามสัน (Abramson) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ภาวะผู้นำร่วมกัน (sharing of Leadership) ประกอบด้วย ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการมีภาวะผู้นำร่วมกัน ส่วนพฤติกรรมของผู้นำ (behavior) ประกอบด้วย ผู้สื่อสาร ผู้ร่วมงาน ผู้สอน และ ผู้กระตุ้น และบทบาทของผู้นำ (roles) ประกอบด้วย ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการ และผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา สิริวงศาบรรณ ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาฉัฐพล คำดอน ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อวิทยุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของยอดเยี่ยม สอนเฉลิม ที่ศึกษาเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการวางแผนในสถานศึกษา เขตคุณภาพกำแพงแสนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคุณภาพกำแพงแสนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นแบบมอบหมายงาน แบบมีส่วนร่วม และแบบขายความคิด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร จิรจิรัชย์ ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งที่ต้องมีขณะที่เป็นผู้นำ สิ่งซึ่งแสดงความรู้สึกลึกซึ้งทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร และสิ่งที่มีมาก่อนในตัวผู้นำ ตามลำดับและด้านทักษะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามขนาดพบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากสองด้านและระดับปานกลางสองด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ตามพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 รัฐได้ให้สิทธิเสรีภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาเอกชนให้มีความเป็นอิสระ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้สถานศึกษาเอกชน

สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีความคล่องตัว เป็นเอกภาพสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การวางแผนกำลังคน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการตามลำดับ แต่การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและการสรรหาและคัดเลือกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวทัศน์ แนวสุข ที่วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดาพล เปรมศรี ที่ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา ในเขตพื้นที่อาชีวศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การธำรงรักษาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการรักษาวินัยและวินัย ด้านการลาออกจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ แคสเตเตอร์ (Casterter) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการวางแผนบุคลากรคือเจตจำนงอย่างตั้งใจเพื่อคาดการณ์หาทางเลือกอย่างรอบคอบไว้ล่วงหน้า เพื่ออนาคตให้ไปสู่เป้าหมายในทิศทางที่เชื่อมั่นได้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานก็เป็นกระบวนการที่สำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีการสร้างความเข้าใจถึงวิธีการประเมินและคุณสมบัติของผู้ประเมิน เปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตนเอง คณะกรรมการประเมินที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นที่ยอมรับ มีการประเมินที่ตรงกับ การปฏิบัติงานจริงมากที่สุดโดยปราศจากอคติใดๆ ของคณะกรรมการ มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบตามกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอนทุกครั้ง และผู้บริหารนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนางานในทุกด้าน ต่างกับการธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ที่ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ จากต่ำสุดไปถึงสูงสุดคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ

ในชีวิต แนวคิดของมาสโลว์เป็นรากฐานที่สำคัญของโครงสร้างเชิงปรัชญาสาขามนุษยนิยมที่ยอมรับความจริงในเรื่องของความต้องการภายในมนุษย์ที่ต้องการจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นของความต้องการที่สูงกว่าเดิม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาชีวิตตนเองเป็นกระบวนการตามธรรมชาติที่มีอยู่ภายในมนุษย์ทุกคน มนุษย์ดำรงอยู่ด้วยความต้องการและมีความต้องการอยู่เรื่อยไป เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็ตามมา และความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจต่อพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะให้สถานศึกษาให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้น เพราะการศึกษาคือปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการวางแผนกำลังคน สามารถกำหนดคนในแต่ละงานตามความรู้ความสามารถที่ต้องการ กำหนดจำนวนบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายงานของสถานศึกษา เช่น การเพิ่มชั้นเรียน, จำนวนนักเรียนในอนาคต วางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน กำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเตรียมบุคคลไว้สืบทอดภารกิจ ตลอดจนเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในอนาคต ทักษะในด้านการประเมินผลงาน มีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน มีการประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจถึงวิธีประเมินและคุณสมบัติของผู้ประเมิน เปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตนเอง มีการประเมินที่ตรงกับ การปฏิบัติงานจริงมากที่สุดโดยปราศจากอคติใดๆ ของคณะกรรมการ คณะกรรมการประเมินที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นที่ยอมรับ กำหนดระยะเวลาการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบตามกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนแน่นอนทุกครั้ง และผู้บริหารยังนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนางานในทุกด้าน ทักษะด้านการธำรงรักษาและพัฒนาบุคคล มีการกำหนดอัตราเงินเดือน มีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา จ่ายเงินค่าตอบแทนเมื่อมี

การปฏิบัติงานนอกเวลาหรือจัดสอนพิเศษนักเรียนเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น มีสวัสดิการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพและด้านการเงิน ให้รางวัลตามระยะเวลาการทำงาน จัดทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และมีประสบการณ์สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมและสัมมนาทางวิชาการด้านต่างๆ ตามความสนใจทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทักษะด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล มีการรับสมัครจากบุคคลภายนอกโดยการประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชนทางอินเทอร์เน็ต เปิดโอกาสให้บุคคลในที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้แสดงความสามารถในการสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ มีหนังสือประกาศเชิญชวนไปยังสถานศึกษาที่เปิดสอนในสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ มีการกำหนด ในด้านผลการศึกษาศาษาวิชาที่ต้องการไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดเกณฑ์ด้านบุคลิกภาพที่ดีและความเหมาะสมในการเป็นครู มีการกำหนดเกณฑ์ด้านประสบการณ์และคุณสมบัติตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนดไว้ รวมทั้งมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ได้แก่ คัดเลือกจาก ใบสมัคร สอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ จากเหตุผลดังกล่าวย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อถือเชื่อมั่น และศรัทธาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในทุกๆ ด้านได้เป็นอย่างดี นำพองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิริวงสุวรรณรัตน์ ที่ทำวิจัยในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในด้านภาวะผู้นำร่วมแนวพฤติกรรมของผู้นำ และบทบาทของผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารจัดการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย มีการกระจายอำนาจจากผู้บริหารสู่ฝ่ายต่างๆ ทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและเป็นผู้ผลักดันให้สถานศึกษามีการพัฒนาเป็นตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานนั้นๆ และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำร่วมกันและพฤติกรรมผู้นำเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในส่วนของบทบาทผู้นำโดยเฉพาะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารอาจต้องมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ แสวงหาเทคนิคใหม่ๆ มาให้ความรู้แก่ครู เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อภิปรายข้อขัดแย้งอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงการยอมรับ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งนี้ ก็จะทำให้เกิดความหวงแหน และดูแลรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

2. จากข้อค้นพบของการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคล และการชำระรักษาและพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคน การกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากร สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผน เตรียมบุคคลเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในอนาคต และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน การประเมินตามจริงมากกว่า ซึ่งหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคล และการชำระรักษาและพัฒนาบุคคลในระดับมากขึ้นกัน ทำทุกกระบวนการให้มีความสอดคล้องสอดคล้องกันไม่มากไม่น้อยไปกว่ากัน ก็อาจจะทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาระดับอื่นๆ เช่น ระดับอาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษา

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.

กาญจนา สิริวงศาธรรมิณี, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

พระมหาณัฐพล คำสอน, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548

ยอดเยี่ยม สอนเฉลิม, “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการวางแผนในสถานศึกษา เขตคุณภาพกำแพงแสนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1”, สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2553, [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.obec.go.th>, (วันที่ค้นข้อมูล: 5 ตุลาคม 2553)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์พรักหวานกราฟฟิค จำกัด,ม.ป.ป.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559 กรุงเทพมหานคร:บริษัทพรักหวานกราฟฟิค, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค., 2554.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), การประเมินสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน, [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <http://www.onesqa.or.th/th/home/index.php> (วันที่ค้นข้อมูล 5 ตุลาคม 2553).

อัปสร อิงเจริญ, “กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1”, วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550.

Abramson Mark A., “In Search of the New Leadership,” Leadership Inc. 9 (September 1996)

Castetter, William B., **The Personnel Function Education Administration**, (New York : The McMillan Publishing, Co., 1976.

Maslow, Abraham Harold. **Motivation and Personality 2nded.**, New York: Harper and Row, 1970.

