

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

Leadership of School Administrators Affecting Personnel Administration of Private Schools in Nakhon Si Thammarat Province

¹ขนิษฐา แซ่ตัน และ ²สุพจน์ แสงเงิน

¹Khanittha Saetan and ²Suphot SaengNgoen

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันรัชต์ภาคย์

Master of Education Program in Educational Administration, Rajapark Institute, Thailand

E-mail: assarin-226@hotmail.com

Received March 23, 2023; Revised June 20, 2023; Accepted June 25, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.998 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการโน้มน้าวจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นศรัทธา มีความมั่นใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำด้านการเข้าสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความไวในการรับรู้อารมณ์บุคคล สามารถรับรู้และเข้าใจตลอดสามารถตีความหมายการแสดงออกทางอารมณ์และภาษาท่าทางของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลนั้นไม่ต้องใช้ถ้อยคำแสดงออกมา และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนเอกชน

Abstract

A quantitative research study on the leadership of school administrators affecting personnel administration of private schools in Nakhon Si Thammarat Province is being conducted. This study aimed to study the leadership of school administrators affecting the personnel administration of private schools in Nakhon Si Thammarat Province and the correlation between administrator leadership and the personnel administration of private school teachers in Nakhon Si Thammarat Province. The sample group used in this research was 200 private school teachers in Nakhon Si Thammarat Province. The research tool was a questionnaire with a reliability of 0.998 for the whole issue. Descriptive statistics analyze data, and inferential statistics use statistical analysis of percentage, mean, and standard deviation. The research results revealed that the overall leadership level of school administrators was average. Moreover, when considering each aspect, it was found that the persuasive aspect was at a high average level. Motivating others to work with confidence, faith, and trust in each other can help overcome various obstacles. Followed by social leadership, the average is at a high level. The executives are sensitive to perceiving individual emotions, recognizing understanding, and interpreting other people's emotional expressions and body language without that person having to use words to express themselves. Furthermore, when considering the relationship between the leadership of school administrators, it was found that the leadership of school administrators in private schools in Nakhon Si Thammarat Province overall had a positive relationship that was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Leadership; School Administrators; Private Schools

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ Stogdill (1974) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงมีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เก่า

ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ Griffiths (1956) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ 7 ประการ คือ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการเข้าสังคม จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำ นับว่ามีความสำคัญต่อความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดผลคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Anannavee, 2014) การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วถึง และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ (Srichanla, 2010) บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Rangsiyokrit, 2011)

โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ภารกิจการบริหารจัดการของโรงเรียน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อย่างไรก็ตามโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบปัญหา คือ อัตราค่าจ้างครูขาดแคลน จึงทำให้ขาดการจัดทำหลักสูตรอยู่เสมอและการนำหลักสูตรไปใช้ ต้องจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น และครู อาจารย์ในโรงเรียนมีภาระงานมาก ได้แก่ บทบาทในด้านการสอน วิจัย บริการสังคม และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากการประเมินภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่สอง ครั้งที่ 1 ปีการศึกษา 2562 มาตรฐานด้านการเรียนการสอน มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ร้อยละ 20.20 และมาตรฐานด้านบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างมีระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ร้อยละ 9.90 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้าง

และการบริหารงานอย่างมีระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ยังไม่ได้มาตรฐาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช การบริหารงานบุคคลที่เป็นปัญหาหลัก คือ บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กำหนด เนื่องจากนโยบายการเกษียณก่อนกำหนด อัตราที่เกษียณไม่ได้ทดแทนกลับคืน จึงส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งยังขาดแคลนนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการศึกษา ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามแนวความคิดของ Griffiths (1956) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษา อันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรือง หรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากที่ผู้บริหารในองค์กรนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงาน ให้แก่องค์การตามเป้าหมาย

ที่วางไว้หรือไม่ นักวิชาการด้านบริหารได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ตามแนวคิด ความเชื่อของนักวิชาการ

ภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมา สนใจพฤติกรรมของผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำ ได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิมเกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการ จึงแบ่งเป็น 4 กระบวนทัศน์ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

การศึกษาคคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรก มีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง (Leaders are Born, Not Made) นักวิจัยต้องการจำแนกคุณลักษณะหรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำ จากผู้ได้บังคับบัญชาหรือจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ

กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจของผู้นำ โดยผู้ที่สนใจในแนวทางนี้ตั้งข้อสังเกตว่าคนที่เป็ผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะอะไรบางอย่าง เช่น มีลักษณะทางกาย คือ รูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไร หรือบุคลิกภาพการแสดงตัว ท่าทางการพูดจาเป็นอย่างไร เป็นต้น ในการศึกษาวิจัยค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ นักวิจัยใช้วิธีการใน 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แบบที่ 2 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ กับบุคคลที่เป็นผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วิธีแรกเพื่อที่จะหาลักษณะของผู้นำที่เป็นสากล สามารถนำไปใช้บังคับผู้นำโดยทั่วไปได้ จากการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า ผู้นำจะต้องฉลาด มีความเชื่อมั่นในตัวเองมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ว่ามีคนจำนวนมากที่มีลักษณะของผู้นำในขณะที่ไม่ได้เป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีผู้นำจำนวนมากที่ไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวด้วย (Wisalaporn, 2010)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Rattanadilok Na Bhuket, 2009) คือทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรก ๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (personal traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (intelligence) ความซื่อสัตย์ (honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) งานวิจัยในยุคแรก ๆ ของแนวทางนี้จะศึกษาผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น แนวทางนี้จึง

รู้จักกันอีกนานประหนึ่งว่า แนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The great man approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว การวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้มีการค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ

สรุปได้ว่า ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำนั้น เป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เพื่อหาคำตอบว่าคนที่เป็ผู้นำมีอะไรแตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ หรือ คนที่เป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ มีคุณลักษณะอะไรบ้าง ที่แตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบผลสำเร็จ

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ประมาณปี ค.ศ. 1940 นักวิจัยส่วนมากได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะมาเป็นการมุ่งไปที่พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำ โดยนักวิจัยพยายามวิเคราะห์ความแตกต่างในพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล หรืออีกอย่างหนึ่งคือมุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงาน

กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม สืบเนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ไม่สามารถจะให้คำตอบที่เด่นชัดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบกับความเจริญในทางจิตวิทยาในการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ นักวิชาการจึงได้ศึกษาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้นำเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทนการมุ่งพิจารณาคุณลักษณะความเป็นผู้นำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำนั้น มักเป็นการศึกษาว่า ผู้นำมีพฤติกรรมในการบริหารอย่างไร ทำอะไรบ้าง เช่น มีวิธีการที่มอบหมายงานอย่างไร มีวิธีการสื่อสารอย่างไร มีวิธีการสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง เป็นต้น แต่วิธีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำกับวิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำมีความคล้ายกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ ทั้งสองวิธีเชื่อว่า มีวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง (One Best Way) ในการเป็นผู้นำ แต่ทั้งสองวิธีก็มีความแตกต่างกัน โดยที่วิธีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำเชื่อว่าผู้นำนั้นเป็นมาแต่เกิด (Born Leader) แต่วิธีการศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม จะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำนั้น นักวิจัยมักจะดำเนินการใน 2 แบบ คือ แบบที่ 1 ศึกษาหน้าที่ผู้นำ และแบบที่ 2 ศึกษาแบบของผู้นำ หรือแบบของภาวะผู้นำ ดังนี้

แบบที่ 1 การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยการศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leader Functions) จะเน้นการศึกษาหน้าที่ ที่ผู้นำปฏิบัติภายในกลุ่มด้วยความเชื่อว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ ที่สำคัญ 2 ประการ หน้าที่ประการแรกเป็นหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Task-relate) หรือหน้าที่ในการแก้ปัญหา หน้าที่ประการที่สอง เป็นหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (Group Maintenance) หรือหน้าที่ทางสังคม หน้าที่เกี่ยวกับภารกิจอาจได้แก่ การ

เสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษา กลุ่ม อาจประกอบด้วย การช่วยให้กลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สมาชิก คนใดของกลุ่มทำหน้าที่เหล่านี้ได้ดีที่สุดก็จะเป็นผู้นำของกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

แบบที่ 2 การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยการศึกษาแบบของผู้นำ (Leadership Styles) วิธีนี้ มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมากแล้วนักวิจัยจะ แบ่งแบบของผู้นำเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (Task oriented Style) กับแบบมุ่งคน (Employee oriented Style) ผู้นำแบบมุ่งงานมักจะสั่งการ ชี้นำและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่า การพัฒนาหรือการสร้างความสำเร็จให้แก่ลูกน้อง ผู้นำแบบมุ่งคน จะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มากกว่า การควบคุมลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ สร้างความ เชื่อถือศรัทธา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

การศึกษากฎการผู้นำนั้น โดยมากจะแบ่งพฤติกรรมผู้นำ เป็น 2 มิติ มิติหนึ่ง มุ่งที่สัมฤทธิ์ ผลบางประการของเป้าหมายของกลุ่ม อีกมิติหนึ่ง มุ่งที่การบำรุงรักษา หรือความเข้มแข็งของตัวกลุ่ม เอง นักวิจัยอาจเรียกชื่อมิติทั้งสองแตกต่างกันไป แต่มีความหมายคล้าย ๆ กัน เช่น Daniel Katz เรียกว่า มิติมุ่งคนงาน (Employee orientation) กับมิติมุ่งผลผลิต (Production Orientation), Andrew Halpin เรียกว่า กิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับมิตรสัมพันธ์ (Consideration), Tannenbaum and Schmidt ใช้คำว่า หัวหน้าเป็นศูนย์กลาง (Boss-centered) กับลูกน้องเป็นศูนย์กลาง (Subordinate-centered) เป็น ต้น

สรุปได้ว่า แนวคิดด้านพฤติกรรมของผู้นำจะให้ความสำคัญและมุ่งศึกษาถึงลักษณะของผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มิได้ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์มากนัก แต่ในความเป็นจริง อาจมีบางสถานการณ์ที่ต้องการผู้นำที่มีลักษณะเด่นเฉพาะแต่ไม่เสมอไป บางครั้งผู้นำที่มีลักษณะ แตกต่างกันก็สามารถทำให้งานออกมานั้นประสบความสำเร็จได้ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้การศึกษา พฤติกรรมผู้นำยังถูกวิจารณ์ถึงความถูกต้องและเชื่อถือได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดการนำไปใช้ และได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล แต่ในช่วงเวลาต่อมาได้มีการศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม ซึ่ง มีผลลัพธ์ที่สอดคล้องและตรงกันข้ามกับผลการศึกษาเริ่มต้น ทำให้การสรุปผลไม่สมบูรณ์

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำ ที่ดีที่สุดในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal Theory) ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะ ผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ กระบวนทัศน์ทางภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาที่แบบของ ผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์ หรือหมายถึงว่าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็น ผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ จึงเน้นที่ ความสำคัญขององค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงานสภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความรู้

ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น

ผู้นำตามสถานการณ์มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ตรวจสอบดูว่าองค์ประกอบใดบ้างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ 2. พิจารณาว่าองค์ประกอบใดสำคัญที่สุดภายใต้สถานการณ์นั้น และ 3. พยากรณ์ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิผลมากที่สุดภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ

ผลจากการศึกษาสถานการณ์ในการเป็นผู้นำจะเสนอแนะว่า 1. ผู้นำจะทำอะไรหรือจะปฏิบัติอย่างไร และ 2. ผู้นำควรจะทำอย่างไรหรือควรจะทำอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในสถานการณ์ที่กำหนด

การศึกษาภาวะผู้นำโดยการศึกษาสถานการณ์นั้น ทำให้พอสรุปได้ว่า สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำแบบต่าง ๆ มีความเหมาะสมในสิ่งแวดล้อม ที่ต่างกัน ดังนั้นประสิทธิผลของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์นั้น ๆ และสภาพแรงจูงใจของลูกน้องหรือผู้ตาม ความสำเร็จของการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับ วิธีการปฏิบัติงานของลูกน้อง

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Theory) ทฤษฎีนี้มีจุดประสงค์เบื้องต้นเพื่อการฝึกอบรมผู้บริหาร มากกว่าจะเป็นเครื่องมือเพื่อการวิจัย โดยพยายามที่จะให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม ฐานคติเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ คือ ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการจับคู่กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวุฒิภาวะของกลุ่มหรือบุคคล ส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วน ของทฤษฎีนี้ คือ พฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ แนวคิดเกี่ยวกับแบบของพฤติกรรมผู้นำนั้นอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิดจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ และทฤษฎีสถิตีของเรตติน ทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำใน 2 มิติ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-behavior) กับพฤติกรรม มุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior) จากการผสมผสานพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองมิตินี้ทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำขึ้น 4 แบบ ซึ่งประกอบไปด้วย แบบการมอบหมาย (Delegating) แบบมีส่วนร่วม (Participating) แบบการแนะนำ (Selling) และแบบสั่งการ (Telling) สำหรับสถานการณ์นั้น ทฤษฎีนี้พิจารณาจากตัวแปรเดียว คือ วุฒิภาวะของบุคคลหรือกลุ่ม โดยที่วุฒิภาวะตามทฤษฎีนี้ หมายถึง สมรรถภาพในการตั้งเป้าหมายไว้สูงแต่สามารถบรรลุถึงได้ ความเต็มใจและความความสามารถที่จะรับผิดชอบและประสบการณ์เดิมของบุคคล หรือของกลุ่มเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด แบ่งสถานการณ์ออกเป็น 4 อย่างจากการมีวุฒิภาวะไปจนถึงการไม่มีวุฒิภาวะ

ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย (Path-goal Theory) สะท้อนผู้นำมีอิทธิพลอย่างไร ต่อการรับรู้หรือความรู้สึกนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนตัว และวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวทฤษฎีนี้จึงพิจารณาจากสภาพทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่พิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลก็คือ ผู้นำที่เพิ่มพูนการยอมรับ ความพึงพอใจและยกระดับแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายคล้าย ๆ กับทฤษฎีสถานการณ์อื่น ๆ คือ พิจารณาจากองค์ประกอบหลัก 2 อย่าง คือ พฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบสั่งการ (Directive) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented) แบบสนับสนุน (Supportive) และแบบมีส่วนร่วม (Participative) ทฤษฎีนี้ใช้แบบวัด LBDQ ฉบับที่ 12 (LBDQ Form XII) เป็นเครื่องมือจำแนกแบบของพฤติกรรมผู้นำ

สรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบัน ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะทฤษฎีพฤติกรรมทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ สามารถนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม คือ พฤติกรรมที่มีลักษณะมุ่งทั้งงานและมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมทั้งสองในอัตราส่วนต่าง ๆ ตามลักษณะของตนหรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้นำจะต้องเก่งทั้งคนและทั้งงาน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970 ได้มีการเปลี่ยนการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการโดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำและทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนักและพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จ ของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือประสิทธิภาพผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่า ทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำ อาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบริวาร (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น (Lussier & Achua, 2001)

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการนั้น ความมีชีวิตชีวาและมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม และตามสถานการณ์จากภาวะผู้นำเชิงบริวาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารเรียกว่า “4M's” ได้แก่ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งการจัดการทรัพยากรพื้นฐานที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะเป็นตัวจักรที่สำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุไปตามเป้าหมายในโรงเรียน ก็เช่นเดียวกัน การบริหารงานบุคคลเป็นคำศัพท์ทางวิชาการแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า

Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations และ Manpower Management ในภาษาไทยนำมาใช้คำที่ต่างกันออกไป เช่น การบริหารงานบุคลากร การจัดการงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ การบริหารงานเจ้าหน้าที่

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล และการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในการ ตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การปฐมนิเทศ การพัฒนา บุคลากร การจัดสวัสดิการ การให้บำเหน็จความชอบ การรักษาวินัย การลงโทษ การประเมินผล รวมถึงการเสริมสร้างหลักประกัน เมื่อบุคลากรต้องพ้นจากหน้าที่จากสาเหตุต่าง ๆ ก็ยังมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคลากรในองค์กรใดก็ตามจะต้องดำเนินการตามหลักการ และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยการใช้บุคลากรให้เป็นประโยชน์มากที่สุดซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลสรุปได้ ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลก็คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความต้องการการพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาลิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของชาติ การจัดการศึกษามีคุณภาพ หมายถึง ประชาชนของประเทศมีคุณภาพ ด้วยการที่มีแต่การจัดองค์กรที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมเพียง มีการจัดสรรงบประมาณที่ดีเลิศเพียงใดก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ เพราะทรัพยากรด้านกำลังคนเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการบริหารงาน ดังนั้น โรงเรียนจึงเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในโรงเรียน การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถบริหารงานได้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี จึงจะทำให้การบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งขององค์กร ถือเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติ ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุก ๆ ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์กร และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันจะเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดบุคคลเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กรและทำให้เกิด การบริหารงานบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาตามแนวคิดของ Griffiths (1956) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม (As an initiator) 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (As an improver) 3) ด้านการยอมรับนับถือ (As a recognizer) 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (As a helper) 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (As an Effective Speaker) 6) ด้านการประสานงาน (As a Coordinator) 7) ด้านการเข้าสังคม (As a Social Man) ในส่วนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ Ministry of Education (2017) ซึ่งกำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Manpower planning) 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน (Enhancing work efficiency) 3) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ (Discipline and Retirement)

การวิจัยครั้งนี้ศึกษากับโรงเรียนเอกชน ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ช่วงปีการศึกษา 2563 โดยมีจำนวน 26 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนเกียรติชนอมศึกษา โรงเรียนอุดมปัญญาจารย์ โรงเรียนประทีปศาสน์อิสมาอีลอนุสรณ์ โรงเรียนปัญญาสารธรรมมูลนิธิ โรงเรียนมะฮัลดิสลามอิมานียะฮ์มูลนิธิ โรงเรียนสตรีดำรงเวท โรงเรียนสระแก้ววิทยา โรงเรียนอนุบาลวัยวัฒน์ โรงเรียนอนุบาลอินทิลรา โรงเรียนอนุบลวิทยา โรงเรียนปัญญาทิพย์วิทยานุสรณ์ โรงเรียนอนุบาลปัญญาพร โรงเรียนอนุบาลวัดใหม่ไทยเจริญ โรงเรียนพรหมประสาทวิทย์ โรงเรียนพิมพ์มณี โรงเรียนอนุบาลกมลทิพย์ โรงเรียนคุณาธารวิทยา โรงเรียนสังกะทิตีลป โรงเรียนประสาทธรรมวิทย์ โรงเรียนมีสิทธิ์ศึกษา โรงเรียนเลิศปัญญาวิทยา โรงเรียนอนุบาลจิตอรุณ โรงเรียนอนุบาลเจริญจิต โรงเรียนอนุบาลโชติกร โรงเรียนอนุบาลวิธานพิทยานุสรณ์ และโรงเรียนอนุบาลสิทธิพร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 26 โรงเรียน จำนวนครู 556 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวนครู 556 คน โดยมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจาก เอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมี 3 ตอน ดังนี้

1. ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ การดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

2. ตอนที่ 2 เป็นสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Griffiths (1956) มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3. ด้านการยอมรับนับถือ 4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6. ด้านการประสานงาน 7. ด้านการเข้าสังคมลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert's (1961)

3. ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน จังหวัด นครศรีธรรมราช มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และ 3) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ แบบสอบถามในตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert's (1961)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนในการ ดำเนินการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

4. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประเมินค่าจัดอันดับ 5 อันดับ ตามแบบของ ลิเคอร์ท ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list)

5. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยนำคำนิยามศัพท์เฉพาะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข

6. นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเนื้อหา (Structure Validity) โดยใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้ตอบแบบสอบถามในตัวอย่าง ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาครู และกรรมการสถานศึกษาเอกชน จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.998

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันราชภัฏกาญจน์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ส่งหนังสือขออนุญาตถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งนัดหมายวันขอรับแบบสอบถามคืน โดยให้สถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามแล้วนำมาใส่กล่องเอกสารของผู้วิจัยที่ตั้งไว้ ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจนับแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) และแปลความหมายระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามเกณฑ์การแปลความหมายของ Best (1986) ตามรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในแต่ละด้านโดยวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง และแปลผลตามแนวคิดของ Best (1986) ตามรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามแบบภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกแบบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการเข้าสังคม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้ความช่วยเหลือและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการประสานงาน โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นศรัทธา มีความมั่นใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ รองลงมา คือ แสดงออกให้ผู้อื่นร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดีภาคภูมิใจ เต็มใจร่วมมือ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน แสดงออกให้ผู้อื่นยอมรับและยอมเป็นผู้ตามในการปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย และสามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือ และมีการจูงใจที่ทำให้

เกิดความเปลี่ยนแปลง ส่วนความเป็นมิตรไมตรี เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน อยู่อันดับสุดท้าย

1.2 ด้านการเข้าสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความไวในการรับรู้อารมณ์บุคคล (Emotional Sensitivity) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ตลอดจนสามารถตีความหมายการแสดงออกทางอารมณ์ และภาษาท่าทางของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลนั้นไม่ต้องใช้ถ้อยคำแสดงออกมา รองลงมาคือ มีการควบคุมทางอารมณ์ของตนเอง (Emotional Control) หมายถึง ความสามารถในการกำกับ สะกดกลั่น และปรับอารมณ์ของตนเองได้ และมีการแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity) หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยใช้ถ้อยคำ เป็นการสื่อ ความหมายโดยใช้ภาษาพูด ในการเข้าร่วมสนทนา อภิปรายกับบุคคลอื่น มีการควบคุมทางสังคม (Social Control) หมายถึง ความสามารถในการแสดงบทบาททางสังคมอย่างเหมาะสม มีทักษะในการแสดงตน และสามารถควบคุมพฤติกรรมการแสดงออกของตนเอง มีความไวในการรับรู้ทางสังคม (Social Sensitivity) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจ ตลอดจนสามารถตีความหมายจากการติดต่อสื่อสารได้ ส่วน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยไม่ใช้ถ้อยคำ เป็นการสื่อความหมายทางอารมณ์ และภาษาท่าทาง โดยรวมถึงการแสดงเจตคติ ความรู้สึก และพฤติกรรมระหว่างบุคคลโดยไม่ใช้ถ้อยคำ อยู่อันดับสุดท้าย

1.3 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กระตุ้นให้กำลังใจกับผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ 4 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์การร่วมกัน และให้ผู้บังคับบัญชาได้พัฒนาความสามารถที่จะแก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีคุณภาพด้วยตัวของเขาและนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน ให้ผู้บังคับบัญชาได้พัฒนาความสามารถที่จะแก้ปัญหาในอนาคต ได้อย่างมีคุณภาพด้วยตัวของเขาและนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือ และมีการจูงใจที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นศรัทธา มีความมั่นใจ ส่วนสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นศรัทธา มีความมั่นใจ อยู่ลำดับสุดท้าย

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถจำชื่อบุคลากรต่าง ๆ ได้ และผู้บริหารเป็นการเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้บริหารแสดงออกถึงความห่วงใย ความผูกพัน เมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรสามารถร่วมกัน ผู้บริหารเป็นผู้รู้จักยกย่องบุคคลอื่น ผู้บริหารเป็นผู้พูดในเรื่องที่ผู้ฟังสนใจ ผู้บริหาร

ติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารช่วยเหลือกันสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาปฏิบัติงานและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการ ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ผู้บริหารช่วยเหลือกันสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส ส่วนผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ อยู่อันดับสุดท้าย

1.5 ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นผู้ที่สนใจ ใฝ่รู้ ติดตามเรื่องราวต่าง ๆ รองลงมา คือ เป็นผู้มีความกล้าในการตัดสินใจที่จะดำเนินการตามความคิดใหม่ๆ และเป็นผู้ที่มีอิสระในความคิดและการแสดงออกในสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงในเรื่องที่ตนเกี่ยวข้องโดยตรง เป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบสามารถในการประยุกต์เรื่องราวต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างถ่องแท้ ส่วน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการหยั่งรู้ คาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ได้อย่างมีความเป็นไปได้ อยู่อันดับสุดท้าย

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นคนเคารพผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารรักเป็นคนรักษาคำพูด และผู้บริหารเป็นคนยืนหยัดในสิ่งที่เชื่อ ผู้บริหารเป็นคนเต็มที่กับสิ่งที่ทำเสมอ ผู้บริหารเป็นตัวของตัวเอง ผู้บริหารเป็นคนไม่พูดให้ร้ายคนอื่น ผู้บริหารเป็นคนทำตัวให้ดูดีและเป็นมืออาชีพ ส่วน ผู้บริหารเป็นคนยอมรับคำวิจารณ์ อยู่อันดับสุดท้าย

1.7 ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานโรงเรียน สามารถประสานงานให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ ประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ ชมรมหรือหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และจัดให้มีการชี้แจงเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน ส่วน ประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความสามารถเป็นผู้นำในบางเรื่อง และสามารถร่วมกับผู้ปกครองเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน อยู่อันดับสุดท้าย

2. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากหน่วยงาน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านวางแผนอัตรากำลังทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประเมินความต้องการอัตรากำลังโดยใช้ข้อมูลนักเรียนในพื้นที่บริการและแผนการจัดชั้นเรียน รองลงมา คือ เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ และส่วนเสนอขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา อยู่อันดับสุดท้าย

2.2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ควรมอบให้ในโอกาสอันเหมาะสม รองลงมา คือ มีสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าหรือทะเลาะกัน ทุกคนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา และมีการบำรุงขวัญหรือสร้างกำลังใจในการทำงาน ให้บุคคลทุกคนเกิดความรัก เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงและกำไรให้แก่หน่วยงาน เมื่อมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานหรือบุคคลก็ยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย มีสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะตำแหน่ง วัตถุอย่างอื่นที่แสดงถึงความดี ความชอบการให้สวัสดิการต่าง ๆ ตามความจำเป็นหลัก อยู่อันดับสุดท้าย

2.3 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองลงมา คือ กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น เรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และหมั่นสังเกต ตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุ เพื่อมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัยตามควร แก่กรณี โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัยไว้ว่า หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย ส่วนกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี อยู่อันดับสุดท้าย

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

ตามแบบภาวะผู้นำ พบว่า ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน เอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาตามแบบภาวะผู้นำ พบว่า

5.1 ภาวะผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

5.2 ภาวะผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

5.3 ภาวะผู้นำด้านการยอมรับนับถือโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

5.4 ภาวะผู้นำด้านการให้ความช่วยเหลือและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

5.5 ภาวะผู้นำด้านการโน้มน้าวจิตใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

5.6 ภาวะผู้นำด้านการประสานงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

5.7 ภาวะผู้นำด้านการเข้าสังคมโดยรวม ($r_{XY}=0.697$) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน เอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแนวคิดที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อมั่นต่ำสุดคือ ด้านการประสานงาน และแนวคิดที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อมั่นสูงสุดคือ ด้านการรักษาวินัยและการ

ออกจากราชาการ จะเห็นได้ว่าแนวคิดที่ศึกษาจำนวน 83 ตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งยอมรับได้

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีนโยบายให้มีการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในการที่จะทำให้การปฏิบัติบริหารงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยต้องพัฒนาสมรรถนะในลักษณะองค์รวม สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาให้ผู้ผ่านการพัฒนา มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สามารถนำการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stogdill (1974) ที่กล่าวว่าผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงมีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Son-Utha (2016) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดของ Griffiths พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.1 ภาวะผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่มของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียน ทำให้มีการตื่นตัวในเรื่องของการเริ่มงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ ต่อการวางแผนงาน การกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ดังที่ Rathanit (2013) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่าต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่สนใจ ใฝ่รู้ติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเรื่องราวโดยทั่วไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงในเรื่องที่ตนเกี่ยวข้องโดยตรงและสนใจที่มีประสบการณ์ในสิ่งต่าง ๆ และเป็นผู้ที่มีความรู้ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างถ่องแท้ที่จะเป็นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องนั้น ๆ และเป็นผู้มีความกล้าในการตัดสินใจที่จะดำเนินการตามความคิดใหม่ ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่ตนรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Topinjai

(2013) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ย่อมมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ปรับตนเองในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ จึงสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาที่ดีกับครูได้ มีการพัฒนาตนเองด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถช่วยแก้ปัญหาในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ Topinjai (2013) ที่กล่าวว่า ผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม และสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผู้นำหรือผู้บริหาร ยังมีความสามารถในการลดความขัดแย้งหรือความตึงเครียดของบุคลากรได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pothisat (2015) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข อยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำด้านการยอมรับนับถือของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรให้การยอมรับ สนับสนุนความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของครู ยอมรับฟังความคิดเห็น เหตุผลของครูและผู้ร่วมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานเพื่อผลและประโยชน์สูงสุดของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pothisat (2015) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำด้านการให้ความช่วยเหลือและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ จะก่อให้เกิดคุณภาพกับนักเรียน และคุณภาพของนักเรียนจะเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงมีการให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้ร่วมงานให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาล้วนตัวให้กับครูในโรงเรียน มีการนิเทศติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ Topinjai (2013) กล่าวว่า ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่สนใจดูแล และเอาอกเอาใจผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ สร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นกันเอง

และกล้าที่จะปรึกษาหารือไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เป็นผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารีไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และเป็นผู้ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pothisat (2015) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงหลวงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

1.5 ภาวะผู้นำด้านการโน้มน้าวจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และแนวทาง ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามความมุ่งหวัง จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็นผู้ประสานประโยชน์ให้มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Saenjing (2012) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การนั้น สามารถวัดได้จากประสิทธิภาพของผู้นำองค์การ ทำให้มองเห็นความสำคัญของผู้นำองค์การว่าเปรียบเสมือนฟันเฟืองชิ้นสำคัญในเครื่องจักรที่จะช่วยหมุนฟันเฟืองทุกชิ้นในเครื่องจักรนั้นให้ทำงานประสานสัมพันธ์กัน และนำพาเครื่องจักรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pothisat (2015) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงหลวงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ อยู่ในระดับมาก

1.6 ภาวะผู้นำด้านการประสานงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชน มีประชากรรวมตัวกันจำนวนมาก ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงาน กับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับ Topinjai (2013) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถชี้แจง เพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดีเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน หรือเนื่องโอกาสพิเศษต่าง ๆ ช่วยประสานงาน ในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นผู้นำในบางเรื่องและประสานงาน รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pothisat (2015) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดงหลวงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ภาวะผู้นำด้านการเข้าสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนทำให้ผู้บริหารต้องร่วมสังสรรค์กับผู้ร่วมงานตามโอกาสอันสมควร เข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานราชการ สมาคม ชมรม หรือมูลนิธิต่าง ๆ เพื่อปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันวางแผนในการทำงาน ซึ่งแต่

ละหน่วยงานมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน ทำให้มีความเป็นกันเองในสังคม ชุมชน จึงได้รับการช่วยเหลือในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ทำให้เกิดภาวะผู้นำในการที่ให้ชุมชนยอมรับนับถือเพื่อระดมทรัพยากรในชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Nachasing (2008) กล่าวว่า ผู้นำในฐานะการเข้าสังคมเป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ได้ประพฤติ ความเสียสละ เมตตากรุณามีความน่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย เห็นส่วนรวมเป็นที่หนึ่ง และประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สองมีจิตใจกว้างขวางเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมสร้างสรรค์กับหน่วยงานงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pothisat (2015) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดอยหลวง จังหวัดลำปาง การศึกษาประเภทศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเข้าสังคม อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามกฎระเบียบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 สอดคล้องกับ Wongsansri (2009) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ช่วยให้องค์กรให้เจริญเติบโต ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ เกิดความรักในองค์กร และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ ทำให้เกิดความเข้าใจและพึงพอใจของทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและโรงเรียน และสอดคล้องกับ Anannavee (2014) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรประกอบไปด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intarat (2011) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปอภิปรายผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกคน มีการจัดทำพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพเท่ากัน การจัดสวัสดิการของสถานศึกษามีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีการปฐมนิเทศข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงาน มีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทย ในการปฏิบัติงานเท่ากันผลการวิจัยนี้ ดังที่ Preedilok (2008) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการเพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ และการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนา คักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้าน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีความคิดที่จะปรับปรุงให้ ดียิ่งขึ้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intarat (2011) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 การบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรักษาวินัย และการออกหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย การดำเนินการ ทางวินัย มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรมเท่ากัน และผู้บริหารสถานศึกษา มี การควบคุม ดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม การ ติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรมของข้าราชการและบุคลากร ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม มีการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากมีกรณีในการ ดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของ ทางราชการและมีคุณธรรม มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูโดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจาก

ราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณี ต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งลักษณะวินัยของข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2553 แบ่งได้ 4 ลักษณะ คือ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อหน้าที่ราชการ และวินัยต่อผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาป้องกันการกระทำผิด และการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติในระเบียบวินัย อันทำให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intarat (2011) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

สรุปผล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข มีผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นพัฒนาให้ครูหรือบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ให้มีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี มีทักษะการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างดี รวมถึงหากมีบกพร่องหรือผิดพลาดก็รู้จักที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ พบว่าไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อยืนยันถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป
3. ควรศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

References

- Anannavee, P. (2014). *Principles, Concepts, and Theories of Educational Administration* (Revised ed.). Montri.
- Griffiths, D.E. (1956). *Human Relation in School Administration*. Appleton Century-crofts.
- Intarat, S. (2011). *A study of conditions and School Personnel Management Problems under the Jurisdiction of Chumphon Primary Educational Service Area Office 2*[Master's Thesis, Bansomdejchaopraya Rajabhat University].
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Lussier, R.N., & Achua, C.F. (2001). *Leadership*. South-Western College.
- Ministry of Education. (2017). *Handbook for the Management of Basic Educational Institutions that are Juristic Persons*. Freight and Parcel Printing Organization.
- Nachasing, N. (2008). *A Comparative Study of Social Skills of Mathayomsuksa III Students of Sukhothai Province with Moral Reasoning: The Four-State Divinity and Social Experiences*[Master's thesis, Srinakharinwirot University].
- Pothisat, M. (2015). *Leadership of Elementary School Administrators. Khlong Yai District Under the Trad Primary Educational Service Area Office*[Master's Thesis, Burapha University].
- Preedidilok, K. (2008). *Administration and Supervision of Basic Education*. Aksorn Phiphat.
- Rathanit, S. (2013). *Executive Leadership* (3rd ed.). Khawfang.
- Rattanadilok Na Bhuket, P. (2009). *Organization and Management*. Think Beyond Book.
- Rangsiyokrit, S. (1997). *General Knowledge about Human Resource Management* (18th ed.). Office of the Civil Service Commission.

- Saenjing, T. (2012). *Leadership of Educational Institution Administrators According to the Opinions of Government Teachers under the Bangkok Vocational Education Commission Office* [Master's Thesis, Ubon Ratchathani Rajabhat University].
- Sammaratanit. (2013). *Executive Leadership*. Phimdee.
- Srichanla, W. (2010). *Conditions and Problems of Personnel Administration in Educational Institutions under the Jurisdiction of Khon Kaen Educational Service Area Office 4* [Master's Thesis, Loei Rajabhat University].
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. The Free Press.
- Son-Utha, K. (2016). *Leadership of School Administrators. Under the Chonburi Provincial Administrative Organization*[Master's Thesis, Burapha University].
- Topinjai, S. (2013). *Leadership of School Administrators in Bang Bo Group 2, Bang Bo District, Samut Prakan Province. Under the Jurisdiction of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2*[Master's Thesis, Burapha University].
- Wisalaporn, S. (2010). "Leadership" Theory and Practice in Educational Administration. Unit 5–8 (9th ed.). Sukhothai Thammathirat Open University.
- Wongsansri, P. (2009). *Human Resource Management* (5th ed.). Suan Dusit Rajabhat University.