

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
LEADERSHIP BEHAVIOR STYLES OF ADMINISTRATOR AND
PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 1



¹ปิยะพร ปินะกาพัง และ ²ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์
¹Piyaporn PinaKapang and ²Sakdiphon Tanwimonrat

มหาวิทยาลัยศิลปากร, ประเทศไทย
Silpakorn University, Thailand

¹PINAKAPANG_P@su.ac.th

Received: July 08, 2023; Revised: July 29, 2023; Accepted: August 19, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พฤติกรรมผู้นำของบริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครู รวมทั้งสิ้น 236 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภทตามเขตพื้นที่ปกครอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเบลคและมูตัน กับการบริหารงานบุคคลตามกรอบแนวทางคู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

¹นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แบบที่มากที่สุดคือพฤติกรรมผู้นำแบบทีม รองลงมาคือพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลงานและพฤติกรรมที่น้อยที่สุดคือพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการวางแผนอัตรากำลัง 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร , การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were to identify 1) the leader's behavior of school administrator under the Office of Educational Service Area. Bangkok Secondary Education Region 1 2) personnel administration in school administrator under the Office of Educational Service Area. 3) leader's behavior of administrators and personnel management in schools under the jurisdiction of Bangkok Secondary Education Area 1; Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 1. The sample used were schools under the office. There were 59 schools in Bangkok Secondary Educational Service Area 1, with data from administrators, heads of personnel administration and teachers, totaling 236 people. The research tool was a questionnaire on leadership behavior according to Blake and Mouton's concept with personnel management according to the guideline framework for personnel management of the Office of Education Service Area, Office of the Basic Education Commission Ministry of Education Statistics used in data analysis were frequency, percentage, and arithmetic mean. Standard deviation and Perason's product moment correlation coefficient calculation. Findings of this research were as follow : 1. The leader's behavior of school administrator under Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Region 1 the most was team leadership behavior. Followed by Performance-oriented leadership behavior. Moderate leadership behavior Relationship-oriented leadership behavior. And minimal behavior were casual leadership behaviors. 2. Personnel management in school administrator under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok, District 1 was at a high level both in overall and in each aspect. Ranked in order of average from most to least as follows: Enhancing the efficiency in the

performance of personnel. discipline and leaving bureaucracy of personnel Personnel recruitment and placement and manpower planning 3. There was a relationship between the leader's behavior of school administrator and personnel management in schools under the education service area office. Bangkok Secondary School District 1 had a significant relationship at the .01 level.

Keyword: ADMINISTRATOR'S BEHAVIOR ; PERSONNEL MANAGEMENT

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว ก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ไม่ได้เลยว่าจะมีเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นบ้าง ส่งผลให้คนในสังคมต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่บริหารจึงต้องตื่นตัวและเร่งพัฒนาในด้านต่างๆ และก้าวทันกระแสของการเปลี่ยนแปลง เพราะคนที่มีศักยภาพสูงย่อมช่วยกันขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การจัดการศึกษาของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนา การวางแผน และการสร้างทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีความเพียงพอในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง ซึ่งการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุดและถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนด้านอื่นๆ การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ การศึกษาเป็นหนทางแห่งการพัฒนาชีวิตและสร้างความมั่นคงไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบใดก็ตาม การศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อชีวิตอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ 5 ของชีวิต เป็นปัจจัยที่สามารถช่วยแก้ปัญหาทุกด้านของชีวิต และสำคัญที่สุดของชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อวิถีดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกันการศึกษายังมีบทบาทและจำเป็นมากขึ้นด้วย สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา โดยมีครูเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของครูในการพัฒนาการศึกษาของชาตินั้นถือเป็นการกิจที่สำคัญมาก ดังนั้นครูจึงต้องมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ มีความศรัทธาในวิชาชีพ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และที่สำคัญต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพราะปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้นั่นเอง การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายย่อมเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพของ

ผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความสามารถในด้านการบริหารจัดการ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนกระบวนการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนกระบวนการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ อาจกล่าวได้ว่าการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนผู้บริหารเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและการบริหารงานก็ไม่ประสบอุปสรรค เนื่องจากผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำในการนำบุคคลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการกระทำการที่มีเป้าหมายร่วมกันให้สำเร็จผล ผู้บริหารขององค์การเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำองค์การให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าก็คือพฤติกรรมผู้นำขององค์การใดมีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำที่ดีมีความสามารถย่อมสามารถนำองค์การสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดก็ตามมีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลไว้ว่าการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคน ซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกและรู้สึกแตกต่างกัน ที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคคลพ้นจากงานและปัญหาการควบคุมกำกับติดตามและนิเทศบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจะมีคุณภาพได้นั้นในการบริหารต้องอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากร การที่ครูจะปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องตระหนักในภาระหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูคือการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง นับเป็นประเด็นสำคัญที่จะส่งผลต่อกิจกรรมต่างๆ เช่น การเรียนการสอน การดำเนินการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมต่างๆ ของผู้บริหารมากยิ่งขึ้น สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานบุคคลให้กับครูและบุคลากร เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะศักยภาพของบุคลากรมีผลต่อการขับเคลื่อนองค์การ ไม่เช่นนั้นอาจพบกับความล้มเหลวและ

สร้างความเสียหายมากมายให้กับโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์การในการสร้างคนและย่อมส่งผลกระทบต่อประเทศชาติในลำดับต่อไปอย่างแน่นอน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด และสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนที่อยู่ในเขตพระนคร จำนวน 7 โรงเรียน เขตดุสิต จำนวน 4 เขตปทุมวัน จำนวน 1 โรงเรียน เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย จำนวน 3 โรงเรียน เขตสัมพันธวงศ์ จำนวน 1 โรงเรียน เขตพญาไท จำนวน 1 โรงเรียน เขตธนบุรี จำนวน 4 โรงเรียน เขตบางกอกใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียนเขตตลิ่งชัน จำนวน 5 โรงเรียน เขตบางกอกน้อย จำนวน 6 โรงเรียน เขตบางขุนเทียน จำนวน 4 โรงเรียนเขตภาษีเจริญ จำนวน 5 โรงเรียน เขตหนองแขม จำนวน 1 โรงเรียน เขตราชพฤกษ์ จำนวน 2 โรงเรียน เขตบางพลัดจำนวน 2 โรงเรียน เขตบางซื่อ จำนวน 4 โรงเรียน เขตจอมทอง จำนวน 3 โรงเรียน เขตราชเทวี จำนวน 3 โรงเรียน เขตบางแค จำนวน 2 โรงเรียน เขตทวีวัฒนา จำนวน 2 โรงเรียนเขตทุ่งครุ จำนวน 2 โรงเรียน เขตบางบอนจำนวน 2 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

1 แล้วเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามเขตพื้นที่ปกครอง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาเพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งในส่วนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารผู้วิจัยใช้แนวคิดของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 5 แบบ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลงาน 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม และ 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ในส่วนของการบริหารงานบุคคลเป็นแนวปฏิบัติตามคู่มือการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4) ไว้ 4 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) การรักษาวินัยและการออกจากราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ (forced choice) รวมทั้งสิ้น 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามคู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) จำนวน 59 โรงเรียนและผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 236 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ใช้ค่าความถี่ (frequency: f) ค่าร้อยละ (percentage: %) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(standard deviation: S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิต เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดย การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สรุปผลดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 49 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม

แบบที่	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลงาน (X_1)	4.00	0.84	มาก
2	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2)	4.08	0.76	มาก
3	พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3)	4.12	0.75	มาก
4	พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4)	4.25	0.76	มาก
5	พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5)	3.86	0.76	มาก

จากตาราง 1 พบว่า พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีพฤติกรรมผู้นำโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ พฤติกรรมผู้นำที่มากที่สุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.75) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.76) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลงาน (X_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.84) และ พฤติกรรมผู้นำที่มีค่าความถี่น้อยที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5) มีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.75 - 0.84 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เป็นไปในแนวทางเดียวกันและมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

2. ในการศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากตัวอย่าง 49 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ข้อ	การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Y_1)	4.01	0.83	มาก
2	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร (Y_2)	4.09	0.87	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y_3)	4.19	0.86	มาก
4	ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากร (Y_4)	4.22	0.85	มาก
	รวม (Y_{tot})	4.13	0.85	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.85$) เมื่อพิจารณา จำแนกตามรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการรักษา วินัยและการออกจากราชการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.85$) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.86$) ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.87$) และ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.83$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.83-0.87 แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ไปในแนวทางเดียวกันมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

3. วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตัวแปร	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y_4)	(Y_{tot})
X_1	.504**	.429**	.609**	.585**	.632**
X_2	.417**	.376**	.537**	.543**	.590**
X_3	.147*	.282**	.481**	.397**	.362**
X_4	.207**	.355**	.579**	.480**	.418**
X_5	.356**	.477**	.550**	.484**	.543**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 5 แบบ กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายตามกันที่ ($r = .632, .590, .362, .418, .543$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X_{1-5}) กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y_{tot}) พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลงาน (X_1) สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .632 รองลงมาคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .590 พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X_5) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .543 พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .418 และ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) พิจารณารายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบทีม ซึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มากที่สุด ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Y_{1-4}) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบทีม สัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y_3) มากที่สุด มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .579 รองลงมาคือ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากร (Y_4) ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .480 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร (Y_2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .355 และน้อยที่สุดคือด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Y_1) มีค่าเท่ากับ .207 โดยมีความสัมพันธ์กัน ($r = .207 - .579$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นพฤติกรรมแบบทีมมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะสืบเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้ได้คนที่มีคุณภาพ มีศักยภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มี การพัฒนาศักยภาพสมรรถภาพผู้บริหารทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่องทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ โดยจัดให้มีการประชุมอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ เกิดความมั่นใจในการบริหารงาน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและแนวปฏิบัติได้อย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับการบริหารการศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันที่เน้นการบริหารงานโดยโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ (decentralization) และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ทำให้ผู้บริหารต้องมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีพฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลงาน พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่ง

สัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพตามแนวการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนันท์ ชุ่มชื่น ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของเรวัตร ชัยจำรัส ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอ ท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์เขต 2 ผลการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อธิราพร ชัยนการ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับกับ ศุภกร อินทร์คล้าย ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดุษฎี ศรีจำปา ก็ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน อัมพร ศรีอินทร์ ก็ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน รวมถึงเจษฎา ประสิทธิ์ดำรง ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของอารมณ จินดาพันธ์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำราญ แสงจันทร์ ได้ศึกษาศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครู อำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 3 พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครู อำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและดวงสมพร สำราญเจริญ ได้ศึกษาความสัมพันธ์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 พบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3 มีพฤติกรรมผู้นำในการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้านคือ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ขวัญใจ เกตุอุดม ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานและเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด เช่นเดียวกับที่ประยูร สุพรรณอ่วม ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ สืบพันธุ์โกย ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีมาตรฐานคุณภาพนักเรียนแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีมาตรฐานคุณภาพนักเรียนแตกต่างกันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม อรุณราช ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพในสถานศึกษาชั้น ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าการบริหารงานโดยที่ผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำด้านต่างๆเป็นเครื่องมือในการบริหารงานย่อมเป็นผลดีและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ สำหรับการบริหารงาน ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีความคล่องแคล่วในการใช้กระบวนการทางการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมีการส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ลดความกดดันในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถกำหนดนโยบายรวมทั้งจัดระบบงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ อาจสืบเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ปฏิรูประบบการบริหารจัดการจากแบบเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบการกระจายอำนาจตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดสาระสำคัญให้ กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ยังคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา โดยตรง ประกอบกับการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่มีส่วนสำคัญในการจัดระบบในสถานศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งตามคู่มือการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระบุไว้ว่ามีงานสำคัญได้แก่ การบริหารงานบุคคลด้านการรักษาวินัยและ การออกจากราชการของบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนา บุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปี่ยมศิลป์ แสนวันแสง ได้ วิจัยเรื่องการพัฒนางานบริหารงานบุคคล โรงเรียนเมืองกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญไชย พิมพ์คำ ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนา บุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้านนั้น เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์หลายๆ รูปแบบมาบริหารงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องบริหารแบบมุ่งผลงาน พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบสาย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย บ้างเพื่อลดความตึงเครียดในองค์กร กับการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการของบุคลากร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องตื่นตัว จึงทำให้พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์สัมพันธ์ มุ่งการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมแบบตามสบายสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล ซึ่งดูได้จากความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายตามกันในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบลค (Blake) และ มูตัน (Mouton) ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 5 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม และ พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย เช่นเดียวกับกับ วิล (Wile) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียนและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าปัจจัยที่ทำให้ครูรักโรงเรียนและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การมีสถานที่ที่มีความสะดวกสบาย มีความสวยงามและมีชีวิตชีวาการมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการใช้งานอย่างเพียงพอ การมีความรู้สึกรักว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนการมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ให้กับหมู่คณะ การมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน เช่นเดียวกับที่ เอ็ดเวิร์ด (Edward) ได้การศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียตอนเหนือ พบว่าการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมให้ความรู้ ทั้งหลักการและวิธีการทำงานให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอยู่เสมอและควรมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาและความจริงใจในการระเบียบวินัยในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอย่างเหมาะสม ไฮซิงเกอร์ (Heisinger) ได้ศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นให้ครูอยากทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองพบว่าปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ปัจจัยภายในโดยเรียงลำดับความสำคัญคือปัจจัยความอยากพัฒนาดตนเอง ปัจจัยความต้องการทางด้านสังคม ปัจจัยทางด้านร่างกาย ปัจจัยทางด้านสถานภาพ ปัจจัยทางด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับอาร์มณิ จินดาพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กาญจนา เกษร ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนมีการใช้ข้อมูลข่าวและสารสนเทศเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจและ

ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ซึ่งไปในทิศทางเดียวกันกับ ทศนันท์ ชุ่มชื่น ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ พฤติกรรมผู้นำร่วมกัน พฤติกรรมของผู้นำและบทบาทของผู้นำ การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การวางแผนกำลังคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การอำรรรักษาและพัฒนาบุคคลและการสรรหาและคัดเลือกบุคคล และ3) องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งด้านบุคคลและด้านผลงาน ลดการมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน หากจะให้อิสระในการปฏิบัติงานควรมีกำหนดช่วงเวลาการกำกับติดตามให้มากขึ้น อาจจะใช้วิธีให้นำเสนอเป็นกลุ่ม เครื่องครัดกฎระเบียบให้มากขึ้นพร้อมทั้งคำนึงถึงผลสำเร็จในงานที่มอบหมายไปบ้างเพื่อเป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาหรือการปฏิบัติงานผู้บริหารไม่ควรจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มความเคร่งครัดในการนำข้อบกพร่องหรือข้อเสนอนั้นไปปรับปรุงแก้ไข ควรมีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างในบางโอกาส สนใจความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบ้าง โดยผู้บริหารอาจจะใช้วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการพร้อมกันทั้งองค์การ เพื่อเพิ่มความกระตือรือร้นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับตัวผู้บริหารเองด้วย ในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารนั้น ควรจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามงาน กลุ่มคน หรือบริบทที่เกิดขึ้น ควรพิจารณาและประเมินสถานการณ์ว่าควรจะใช้พฤติกรรมในรูปแบบใดในการบริหาร ในตัวผู้บริหารคนนั้นไม่ควรจะมีพฤติกรรมแบบเดียว ควรจะมีพฤติกรรมได้หลากหลายแบบ ขึ้นอยู่กับว่าช่วงเวลานั้นๆเหมาะสมกับพฤติกรรมแบบใดผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อเลือกใช้พฤติกรรมนั้นๆ แล้วสามารถทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล* (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2556), 51.
- กิติมา ปรีดิลก, *ทฤษฎีการบริหารองค์การ* (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธนະการพิมพ์, 2559),26.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช, *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : วี.พรินท์, 2556), 46.

- พนม พงษ์ไพบูลย์, *การศึกษาคือปัจจัยที่ 5 แห่งชีวิต ตอนที่ 2*, เข้าถึงเมื่อ 25 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <http://it.kmutnb.ac.th/thai/readnews.asp?id=501>
- ภาณุวัฒน์ ศิวะสกุลราช, *หน่วยที่ 1 : แนวคิดพื้นฐานพฤติกรรมมนุษย์ พฤติกรรมกับการพัฒนาตน* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2555), 1.
- วิภาส ทองสุทธิ, *พฤติกรรมองค์กร* (กรุงเทพฯ: อิงทภาษ, 2556), 344.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *หลักสูตรการพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกลม, 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*, เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2566, เข้าถึงได้จาก http://media.wix.com/ugd/2cef27_c7c9894bd94e7b6e42e48f128de37069.pdf,2.
- สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. (กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2565), 386-437.
- สุภาพร สวัสดิ์ศิริศาสนันท์, *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*, (จันทบุรี: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555), 71.
- เสนาะ ดิยาวาร์, *การบริหารงานบุคลากร*, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), 32.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, *แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช* เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2565 เข้าถึงได้จาก <http://www.suthep.ricr.ac.th/chapter1.doc>
- ทวน พิณรุพันธ์, *นักบริหารมืออาชีพ* (กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560), 11.
- Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. *Educational Administration: Concepts and Practices*. 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth, 2012.
- Mathis, Robert L., and Jackson, John H., *Human Resource Management*. 12th ed. Cincinnati, Ohio: Thomson South-Western Pub, 2008.
- Reddy R. Jayaprakash, *Personnel Management* (India : S.B. Nangia, 2004), 1.
- Robert R. Blake and Jane S. Mouton. *MANAGERIAL GRID : LEADERSHIP STYLES FOR ACHIEVING PRODUCTION THROUGH PEOPLE*, (1991), 29.
- William B. Castetter, *The human resource function in educational administration*, 6th ed. (New Jersey: Prentice-Hall, 1996), 5.