



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

พระคำดาว สพรจิตโต (ชัยวรรณ)



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

ธันวาคม 2556

(ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย)



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

		ด 371.201 ค351ค 2556
Title: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา		
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย		

พระคำดาว สุทธิจิตโต (ชัยวรรณ)

371.201

ค351ค

16 ก.ย. 57

เลขทะเบียน	5743184
เลขเรียกหนังสือ	ค351ค
วันที่	16 ก.ย. 57

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ธันวาคม 2556

(ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

**THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP BEHAVIOR AND
PERSONNEL ADMINISTRATION OF PRAPARIYATITHAM
SCHOOL ADMINISTRATORS GROUP 1**

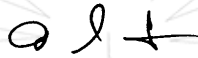


PHRAKHAMDAO SOUTHACHITO (SAYAVANH)

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIRMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
DECEMBER, B.E. 2556 (2013)
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)**

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พระคำดาว สุทธิจิตโต (ชัยวรรณ) ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัยได้

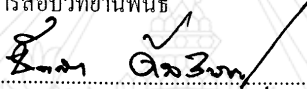
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย, คร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



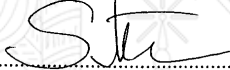
.....ประธาน

(ดร.ชัตติยา ด้วงสำราญ)



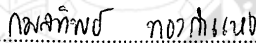
.....กรรมการ

(พระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย, คร.)



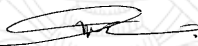
.....กรรมการ

(ดร.สุชาสินี แสงมุกดา)



.....กรรมการ

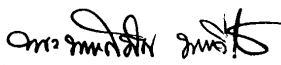
(ดร.กมลทิพย์ ทองกำแหง)



.....กรรมการ

(ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



.....รักษาราชการคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

วันที่ 22 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความอย่างสมบูรณ์ ด้วยความอนุเคราะห์ และความกรุณาจาก พระมหาไถรธรรม์ ชินทศดิโย, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการ ผดตดเอาใจใส่ ปลุกฝังความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแนวปฏิบัติ ผู้วิจัยมีความทบทวนซึ่งจึงของจดหมายเหตุอันนี้ไว้จนชีวิตจะหาไม่ ที่ทุก ๆ ท่านให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและให้คำแนะนำดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไข ทุกอย่างจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จไปด้วยดีจึงขอกราบและขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาทุก ๆ ท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญโดยมี พระมหาฉัตรชัย สุตตชโย, ผศ.ดร., พระสุขุม สุขวฑฒโก, ผศ. พระมหาบุญเที่ยง จานสุโก ที่ช่วยกรุณาตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัยพร้อมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติมจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่าน ของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้การศึกษาคำแนะนำ และประสิทธิ์ประสาทความรู้ในทุกด้านตลอดมา ให้จนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ร่วมรุ่นทุกท่านของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจซึ่งกันและกันมาโดยตลอดการศึกษารั้งนี้

พระคำดาว สุทรจิตโต (ชัยวรรณ)



5410204001 สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา, ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: พฤติกรรมภาวะผู้นำ / การบริหารบุคลากรของผู้บริหาร

พระคำดาว สุทธิจิตโต: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP BEHAVIOR AND PERSONNEL ADMINISTRATION OF PRAPARIYATITHAM SCHOOL ADMINISTRATORS GROUP 1), คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พระมหาไถวรธรรมชินทตฺติโย, Ph.D., 155 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1, 2. ศึกษาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 14 โรงเรียน มีจำนวนทั้งหมด 191 รูป/คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสิทธิผล
2. การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ และด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด
3. ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ($r = .784$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5410204001 MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION, M.Ed.

KEYWORDS: LEADERSHIP BEHAVIOR / ADMINISTRATION PERSONNEL

PHRAKHAMDAO SOUTHACHITO: THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP BEHAVIOR AND PERSONNEL ADMINISTRATION OF PRAPARIYATI DHARMA SCHOOL ADMINISTRATORS GROUP 1
ADVISORY COMMUNITY: PHRAMAHAKAIVANH CHINTHUTTIYO, Ph.D. 155 P. B.E. 2556/2013.

The purposes of this research were to determine 1. to study the administrators' leadership behavior in basic sermon hall in a monastery, (Prapariyati Dharma) grade school education department 1, 2. to study personnel management in basic sermon hall in a monastery, grade school education department 1, 3. to study the relationship between leadership behavior and personnel administration in basic sermon hall in a monastery, grade school education department 1. The samples are purposively selected - school directors, teacher and an officer in basic sermon hall in a monastery, grade school education department 1 in 2012 academic year consisted of 14 education school with the total number of 191 person. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and the value is related to (r_{xy}) of Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

The results of the study were as follows:

1. Leadership behavior and personnel administration in basic sermon hall in a monastery, grade school education department 1 group was at a high level in overall and individual aspect by work, relation, and quality.
2. Personnel management in basic sermon hall in a monastery, grade school education department 1 group was at a high level in overall found to be significant at the .05 level by ranking from the highest to the lowest as the efficiency of government services, the recruitment and appointment, the disciplinary and precepts, the retirement, and the force planning and placement.
3. The result of study that the relationship between leadership behavior and personnel administration in basic sermon hall in a monastery, grade school education department 1 group was at a high level ($r=.784$) was statistically significant at 0.01 level.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ซ
บทที่	1
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 คำถามที่ใช้ในการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
1.7 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	30
2.3 ขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลากร	52
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ	68
2.5 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	71
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
3.2 เทคนิควิธีสุ่มตัวอย่าง	82
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	85
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	85
4 ผลการวิจัย	86
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	87
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	87
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1	89
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1	93
ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1	98
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
5.1 สรุปผลการวิจัย	113
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	114
5.3 ข้อเสนอแนะ	120
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	120
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	121
บรรณานุกรม	122
ภาคผนวก	132
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	133
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	135
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	141
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	149
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)	153
ประวัติย่อของผู้วิจัย	155

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	87
4.2 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	89
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1	90
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1	91
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1	92
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน	93
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	94
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	95
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัย	97
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการออกจากราชการ	98
4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_2) กับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{10}) ในภาพรวม	99
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{10}) กับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{10}) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)	101
4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{10}) กับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{10}) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	103
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{10}) กับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{10}) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)	105
4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{10}) กับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{10}) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	107
4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{10}) ด้านการออกจากราชการ (Y_5)	109
4.18 สรุปการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ภาวะผู้นำ (X_{10}) กับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{10})	110

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ หากประเทศไทยจัดระบบการศึกษาที่ดีให้แก่ประชาชนประเทศนั้นก็มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ทั้งนี้เพราะประชาชนในประเทศจะถ่ายทอดความรู้ความสามารถที่ได้รับออกมาในรูปของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ อันจะส่งผลโดยรวมต่อประเทศชาติต่อไป และมีความเจริญก้าวหน้าของสังคมในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตอนหนึ่งว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคม และบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพ้องเหมาะกันทุกๆ ด้านสังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพที่สามารถดำรงรักษาความมั่นคงของประเทศไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปโดยตลอด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 24) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่พบว่ามีความรู้ที่สั่งสอนเร้นและทรงอำนาจอยู่ภายในตนเองหลายประการ (สุเทพ พงษ์ศรีวิวัฒน์, 2545, หน้า 34) ผู้นำเป็นผู้ทำให้การเปลี่ยนแปลง ที่นำไปสู่ผลสำเร็จที่ดี และผู้นำในทศวรรษหน้า จะต้องพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความสามารถที่จะทำงานได้เอง ไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กร หรือหัวหน้างานอีกต่อไป (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 24) การบริหารและจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก กล่าวคือจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ ประกอบทั้งมีความฉลาดทั้งทางสติ ปัญญาทางอารมณ์และความฉลาดทางคุณธรรมรวมทั้งปฏิบัติตามวิชาชีพผู้บริหาร โรงเรียนจึงจะนำไปสู่ความมีสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า ๓)

สถานศึกษาก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษาและสร้างคนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของรัฐบาล การบริหารงานบุคลากรจึงเป็นงานที่สำคัญที่จะต้องดำเนินการเพื่อใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานนั้นมีความสุขมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น คน หรือบุคลากร จึงมีความสำคัญและหัวใจของการบริหารที่ทุกองค์กรหรือหน่วยงานจะขาดมิได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่เป็นแหล่งให้ความรู้ให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน จึงเป็นต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนในการนำองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารต้องมียุทธศาสตร์ในการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

โตเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความเจริญของงมก้าวหน้าของชาติ การบริหารงาน **บุคลากร** ตามแนวการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียนอยู่ในภารกิจงานของสถานศึกษา **จึง**เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2543 (สำนัก **เลข**าธิการคณะรัฐมนตรี, 2542, หน้า 1) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เพื่อเสริมการบริหาร **และ**การจัดการของเขตพื้นที่การศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่อง **ทาง**ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือ **ทุ**พพลภาพ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย **การ**จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ การจัดการศึกษาทางไกลและการจัด **การ**ศึกษาที่ให้บริการในหลายเขตพื้นที่การศึกษาที่ผู้เรียนเป็นผู้ขาดโอกาสทางการศึกษามีความ **แตก**ต่างทางสังคมและเศรษฐกิจ มีพื้นฐานความรู้ของผู้เรียนมีความแตกต่างกัน (สำนักเลขธิการ **ค**ณะรัฐมนตรี, 2553, หน้า 16)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการบริหารไว้ว่า “การบริหาร **และ**การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน **จ**ำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัด **การ**ศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภา **การ**ศึกษามีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและจัด **การ**ศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา **ใน**กรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาการกำหนดให้ **ส**ถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ **ทั้ง**นี้ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างรากฐานอันมั่นคงต่อการสืบทอด **พระ**พุทธศาสนา เพราะการที่พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจะเป็นที่ยอมรับว่า **เป็น**ผู้ทรงภูมิธรรมและเป็นผู้นำทางปัญญาของประชาชนอย่างแท้จริงดังนั้น การจัดการศึกษาให้แก่ **พระ**ภิกษุสามเณรของไทยจึงมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้บวชเรียนได้ฝึก **กา**ยวาจาให้เรียบร้อยอบรมจิตใจให้เป็นสมาธิและอบรมปัญญาให้รู้แจ้งตามหลักธรรมของ **พระ**พุทธศาสนาและจัดให้มีการศึกษบาลี เพื่อเป็นความรู้ในการค้นคว้าและการดำเนินงานการจัดการศึกษา **พระ**ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้พัฒนามาเป็นลำดับ ปัจจุบันการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม **แผน**กสามัญศึกษา มีส่วนในการตอบสนองนโยบายของการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชนให้ทั่วถึงเพื่อยกระดับ **คุ**ณภาพชีวิตของประชาชนให้ทัดเทียมกันตามแนวนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่ผ่านมามีปัญหา **เก**ียวกับการบริหาร อาทิ ยังไม่มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่ชัดเจนที่เป็นไปตามระบบโรงเรียนที่ดี

ส่วนใหญ่จัดตามอัถภาพาคความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ การเรียน การสอนและอื่น ๆ กรมการศาสนาจึงเห็นความจำเป็นที่ต้องทำการศึกษาพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐและคณะสงฆ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 4)

ปัจจุบัน การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 มีของปัญหาอุปสรรคที่พบมีหลายประการ คือ คุณภาพการศึกษายังไม่ได้มาตรฐานจากผลการประเมินคุณภาพโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ในการประเมินรอบที่ 2 (พ.ศ.2549-2553) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปรากฏว่ามีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพเพียงร้อยละ 53 เท่านั้น และปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาที่สำคัญการบริหารการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิกการศึกษา ไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาย่างต่อเนื่องสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครูและมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรเข้า-ออกบ่อยทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพไม่เป็นระบบและขาดประสิทธิภาพผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกคัดสรร เพราะเจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้จัดโรงเรียนเป็นผู้เลือกพระภิกษุที่เห็นว่าเหมาะสมให้ทำหน้าที่บริหารโรงเรียน และอำนาจในการสั่งการ บริหารส่วนกลางให้ขึ้นอยู่กับผู้จัดการหรืออำนวยการโรงเรียนเท่านั้น โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษายังไม่ได้จัดบัญชีการเงิน การธนาคาร ขาดเจ้าหน้าที่การเงิน ผู้รับผิดชอบทางการเงิน โดยเฉพาะระบบการบริหารด้านการเงินและงบประมาณจึงไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและไม่โปร่งใส และสถานภาพครูยังเป็นเพียงลูกจ้างของวัด (โรงเรียน) ครูไม่ได้ผ่านการคัดเลือก คัดสรร ไม่มีการวางอัตราค่าจ้าง ครูขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ขาดสวัสดิการ สวัสดิภาพ เพราะเป็นเพียงลูกจ้างวัดผลการปฏิบัติงาน ปัญหาต่างๆ และแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ แต่จากการประเมินมาตรฐานการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพบว่า คุณภาพการศึกษามี ความแตกต่างกันทั้งในด้านพื้นฐานของบทเรียน คุณภาพของปัจจัยและกระบวนการภายในโรงเรียนประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพแวดล้อมตลอดจนหลักสูตรทำให้แต่ละโรงเรียนจัดกระบวนการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลการเรียนเองโดยกลุ่มโรงเรียนทำให้คุณภาพการศึกษายังแตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงเรียน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2553, หน้า 5)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อพิจารณาปรับปรุงการบริหารบุคลากรให้สามารถปฏิบัติราชการให้

เจริญก้าวหน้า และเป็นแนวทางการบริหารบุคลากรใน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 1 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 1

1.2.2 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

1.3 คำถามที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าอยู่ในระดับใดหรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้ง
ข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1.3.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1
อยู่ในระดับใด

1.3.2 การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1
อยู่ในระดับใด

1.3.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1
มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

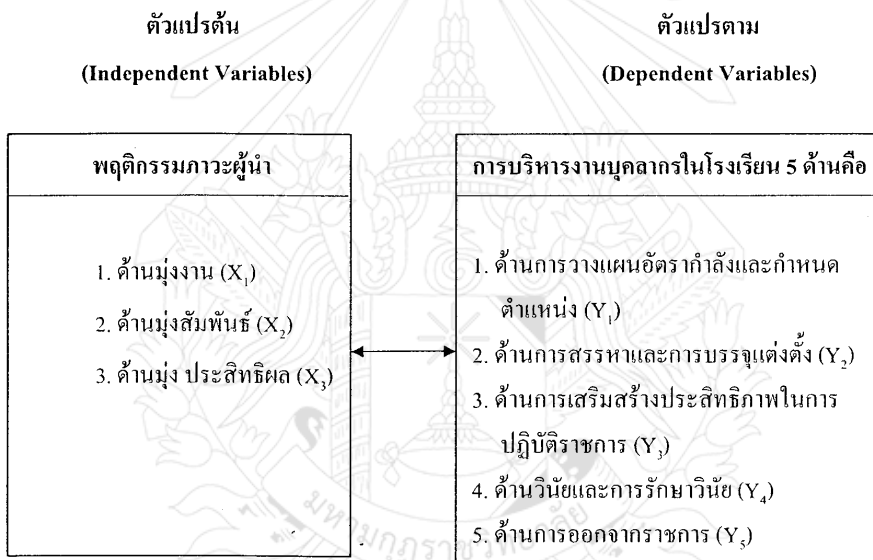
1.4.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1
อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 อยู่ใน
ระดับปานกลาง

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ตามทฤษฎี 3 มิติของเรดดีน (Reddin's Three – Dimension Theory) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ 1. ด้านมุ่งงาน 2. ด้านมุ่งสัมพันธ์ 3. ด้านมุ่งประสิทธิผล (Reddin. William J, 1970, p.30) 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51) เพื่อความเข้าใจขอเสนอแผนผังการพิจารณาตัวแปรดังนี้



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: Reddin. William J. (1970). *Managenal Effectiveness*, New York: Mc Graw-Hill Book Co. p. 30.

ที่มา: กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์*

1.6 ประโยชน์คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลและพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา และวางแผนพัฒนาการบริหารงานบุคลากรต่อไป

1.7 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามการวิจัย คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 จำนวน 363 รูป/คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 จำนวน 191 รูป/คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 รูป/คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.5.2 ขอบเขตของเนื้อหา

- การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำใน 3 ด้านคือ 1. ด้านมุ่งงาน 2. ด้านมุ่งสัมพันธ์ 3. ด้านมุ่งประสิทธิผล กับการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ใน 5 ด้าน คือ 1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. การสรรหและการบรรจุแต่งตั้ง 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. วินัยและการรักษาวินัย 5. การออกจากราชการ

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

1.5.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาไว้ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1) ด้านมุ่งงาน 2) ด้านมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านมุ่งประสิทธิผล

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

การบริหารงานบุคคลได้แก่ 5 คือ 1) การวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง การผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม พฤติกรรมที่มีการศึกษาและทำความเข้าใจกันมาก คือ พฤติกรรมที่มุ่งคนหรือมุ่งงาน โดยมองว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ แต่ด้านเน้นงานมากผู้ร่วมงานก็จะหาความสุขยาก

การบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคลากรจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานเนื่องจากในการบริหารงานการบริการงานบุคคล จึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลป์และกลยุทธ์ดำเนินกิจการทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกบรรจุและบำรุงรักษาขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ หมายถึง พระภิกษุผู้ที่เป็นหัวหน้าสถานศึกษารวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การนิเทศของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ หมายถึง การจัดการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่ผู้เรียนตามหลักสูตรศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาให้กับพระภิกษุสามเณรที่ต้องการความรู้ ทั้งทาง โลกและทางธรรมควบคู่กันไปโดยวัดเป็นศูนย์กลางของการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม และเป็นศูนย์ร่วมในการศึกษาธรรมะของชาวพุทธทั้งหลาย

ด้านมุ่งงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับผู้ร่วมงานเน้นความเข้าใจในกันทำงานตามระเบียบแบบแผนการสื่อความหมายที่เป็นระบบในการดำเนินงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกที่มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานความเป็นมิตรที่ดี ความไว้วางใจ ความสนใจ ความเอาใจใส่สร้างความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

ด้านมุ่งประสิทธิผล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งให้ความสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ทั้งงานและความสัมพันธ์ภายในและหน่วยงานเพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งหมายถึงการจัดทำแผนอัตรากำลังครุการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพความต้องการและภารกิจของสถานศึกษารวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่หน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพของงานในองค์กร

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นต่อเนื่องจากการสำรวจวางแผนอัตรากำลัง หรือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งเข้ามาทำงานโดยการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติโดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริมปรับปรุงศักยภาพบุคลากรพัฒนาการสนับสนุนในการดำเนินงานบุคคลในหน่วยงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลในด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ด้านวินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนความจริง ความยุติธรรม ในการปฏิบัติในหน้าที่ภายในองค์กรและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กระทำความคิดวินัย และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยกับบุคคลที่ประพฤติผิดวินัยให้อยู่ในความถูกต้อง

ด้านการออกจากราชการ หมายถึง การหมดอายุการทำงานตามระเบียบจากสภาพการเป็นข้าราชการครู เนื่องจากเกษียณอายุ ลาออก ตาย ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออก โดยสถานศึกษาเป็นผู้พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการค้นคว้าศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาคำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวในการวิจัยดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- 2.3 ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคล
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์
- 2.5 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นการใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรม ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่างๆ และเป็นการแสดงให้เห็นถึงการกระทำและอำนาจของผู้นำที่เก่งและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งคุณสมบัติต่างของภาวะผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในองค์กร และสิ่งสำคัญถ้าหากผู้นำขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานในองค์กรก็ไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ ต้องเข้าใจอย่างหนึ่งว่าผู้บริหารในองค์กรอาจจะไม่มีภาวะผู้นำเสมอไปทั้งหมดหรือมีบ้างก็เล็กน้อย ดังนั้นเพื่อความเข้าใจให้ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)(2546, หน้า3-4) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำกรร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ตั้งงาม คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้านแยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องคือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและได้ผลดี

พระเทพโศภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2546, หน้า 34) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่นเป็นผู้นางองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต) (2548, หน้า 53) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Leadership” ซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกันว่า “Being a leader; power of leading, the qualities of a leader” หมายถึง ผู้นำ ไปสู่สิ่งที่ตั้งงามและเป็นประโยชน์แก่มหาชนนำไปในทางชั่ว ต่ำ เสียดาย เช่น เป็นหัวหน้าโจรพาลูกน้องไปปล้นหรือลักขโมยหรือการตั้งตนเป็นหัวหน้าไปพาคนค้ายาเสพติด ก็คง ไม่นับว่าเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ เพราะไม่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ตั้งงามและมีได้ตั้งอยู่บนฐานแห่งศีลธรรม คุณธรรม และสติปัญญา

พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม) (2549, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้น ให้เป็นหัวหน้ามีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่ว ได้ซึ่งเรียกผู้นำตามลักษณะนี้ว่าผู้นำแบบพลวัต (Dynamic Leader) ซึ่งถ้าหากนำไปในทางที่ถูกที่ควรก็เรียกว่าเป็นผู้นำในทางที่ดี ถ้านำไปในทางไม่ถูกต้องปฏิบัติกรอันเป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบแบบแผนของสังคมก็เรียกว่าเป็นผู้นำนิเสธ คือ นำในทางไม่ดี

อานันท์ ปันยารชุน (2554, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่นแต่ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่คนอื่นออกเดินตาม หมายความว่า ลักษณะการเป็นผู้นำไม่ได้มาจากตัวเอง จะอุปโลกน์ตัวเองตั้งตัวเองไม่ได้ แต่ต้องมีคนอื่นที่เขารู้สึกว่าเราเป็นผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่คนอื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วิฑูรย์ สิมะโชคสี (2544, หน้า 77) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการจัดทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม คอยทำงานร่วมกับกลุ่ม และยังหมายความรวมถึงอำนาจหน้าที่ ที่ติดมากับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาด้วยนี้จะมีค่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2554, หน้า 25) ได้กล่าวถึง การกำเนิดของภาวะผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

1. ผู้นำโดยกำเนิด
2. ผู้นำที่มีความอัจฉริยะ
3. ผู้นำที่เกิดขึ้นตามสายงาน
4. ผู้นำตามสถานการณ์

เนตรพัฒนา (2546, หน้า 1) ให้คำจำกัดความว่า “ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับ การยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องให้ เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความ เจริญก้าวหน้า

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธุ์วิฑูรย์ (2544, หน้า 2) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการมิใช่ บุคคลเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม เพื่อการกำหนดเป้าหมาย และการบรรลุ เป้าหมายของกลุ่ม

ประเวศ ะสี (2542, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามมุ่งหมาย

ปริญญา ตันสกุล (2543, หน้า 34) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถแสดง บทบาทการเป็นผู้นำบุคคลอื่น ได้โดยไม่ต้องบังคับหรือจูงใจใด ๆ แต่สามารถทำให้บุคคลอื่น ๆ ยอมรับและศรัทธา จนพร้อมที่จะเชื่อตาม ทำตามอย่างจริงจังและพอใจเสมอ

จรรยา คุณมี (2542, หน้า 3-4) ได้สรุปความเป็นผู้นำไว้ว่า รากฐานของการเป็นผู้นำใน ตนเองที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างแท้จริง จะต้องเกิดจากการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะของการเป็น

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
2. บริหารงานโดยหลักการ (Management by Principle)
3. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Standard of Excellence)
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Enquirer Creativity)
5. เป็นนักแก้ปัญหา (Problem-Solver)

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มี อำนาจอิทธิพลในกลุ่ม หรือบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งได้ รับคำยกย่องให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจเหนือกลุ่มในการใช้อำนาจที่เกิดความแตกต่างในผลการ ดำเนินการขององค์กรได้ คือผู้นำระดับสูงขององค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่ทำให้เกิดการ ประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วิเชียร วิชาอุคม (2548, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่าผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ **หรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับ หรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย**

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 195) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถ **เป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มชนขององค์กรนั้น เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ(ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือรอบรู้งานในหน้าที่) และสามารถใช้ศาสตร์ และศิลปะในการจูงใจให้คนอื่น ๆ คล้อยตาม ทำตาม และร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือ ตามแนวทางที่ให้กระทำ ด้วยความเต็มใจอย่างประสาน สัมพันธกันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น**

กิติ ดยัคคานนท์ (2543, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะ หรือ ความสามารถของ **บุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาใน สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวก โดยการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือ ติดต่อกันและกันให้ร่วมมือกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้**

เสนาะ ดิยาวี (2544, หน้า 6-8) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่ **จุดหมายปลายทางได้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจูงใจ และอาศัยบุคลิกภาพของตัวเอง ที่ทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ การใช้อำนาจ การกำหนด เป้าหมาย ที่ชนะต่อองค์กร การทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการวางตัวที่เหมาะสม**

สิปปนนท์ เกตุทัต (2551, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ จะต้อง **วิเคราะห์ตัดสินใจโดยมองอย่างนก มองภาพรวมทั้งหมด และปฏิบัติกันอย่างหนักแน่น เอาใจใส่และ สมองเข้า สัมผัส สามารถวางแผนที่ชัดเจน จัดแผนงาน แผนคน และแผนเงินให้เข้ากันกระจายและ มอบให้เป็น ตลอดจนการควบคุมนโยบายต่างๆ หรือแผนงาน ขององค์กรให้สามารถดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อย**

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2544, หน้า 77) ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” ครอบคลุมในมิติที่กว้างขวาง **และหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญและการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และ ครรลองที่ต้องการ**

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546, หน้า 1) ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ **ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่อง ให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็น**

ผู้นำจึงทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

บาร์บาราเคลแมน Barbara Kelleman (1984, p. 12) ได้สรุปความหมายทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ เอาไว้เป็นหมวดหมู่ 10 หมวด คือ

1. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบจากสิ่งนี้เอง ภาวะผู้นำจึงเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์ในอันที่จะทำให้ปัจเจกบุคคล สามารถที่จะทำการจูงใจบุคคลอื่น ๆ ให้มีการทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ภาวะผู้นำ จึงเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจหรืออิทธิพล ดังนั้น จึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้น เป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของบุคคลที่เป็นผู้นำนั้น
4. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำนั้น ได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของบรรดาสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งนี้โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรดาผู้ตามนั้น เป็นไปในลักษณะของการตอบสนองต่อกันภายใต้ความสมัครใจ
5. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ในขณะที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องอำนาจการเรื่องกิจกรรมกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำยังเป็นการบริหารคนด้วยการใช้วิธีการจูงใจและการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบังคับ
7. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคลโดยในแนวทางนี้ ต้องยอมรับว่า อำนาจระหว่างบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่มีพลังอำนาจสูงสุดซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจนั้นมาบังคับบุคคลอีกคนหนึ่ง ให้ลดการต่อต้านเท่าที่จะลดลงได้มากที่สุดซึ่งบุคคลหลังนี้ สามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้
8. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำ จะเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

เนลสัน (Nelson) และ ควิก (Quick) (1997, p.56) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง

ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

เรย์มอนด์ เจ. เบอดี (Raymond J. Burdy) (1972, p. 43) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองและสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แฟรงค์ลิน โควีย์ (1999, pp. 8-11) ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือเลือกจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้

Fiedler (1967, p. 8) ให้ความหมาย “ผู้นำ” ไว้ว่า บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่เป็นผู้ควบคุมและประสานงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

Raymond J. (Burby) (1972, p. 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ” คือ บุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเองและสามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ และนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

แคทเทสท์ อาร์. บี. (Cattell R.B) (1952, pp. 161-184) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ที่ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป็นไปด้วยความราบรื่น

เอิร์ลเจ.ฟรีริช Earl J. Frierich, (1976, p. 96) ได้กล่าวว่าผู้นำเป็นกลุ่มของประชาชน ซึ่งเป็นผู้มีความแตกต่างจากประชาชนคนอื่น ๆ โดยมีข้อยกเว้นพิเศษในการแสดงออกใด ๆ ในทางการเมืองและเป็นผู้ซึ่งผูกขาดการปกครองเอาไว้ในมืออย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันในกลุ่มอย่างสูงสุด

เอลส์ (Elgie) (1984, p. 47) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำทางการเมือง คือ บุคคลซึ่งถือครองตำแหน่งที่เด่นที่สุดเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) ในโครงสร้างอำนาจของรัฐและพวกเขาเหล่านี้ สามารถกำหนด (outcome) ของกระบวนการตัดสินใจได้

Normand L. Frigon (1996, p. viii) ให้คำจำกัดความว่า “ผู้นำคือบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่น และประสานงานให้ผู้อื่นทำกิจการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ

แคมเบล (1997, PP. 102) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนั้น

ตราฟ และ โคสเซน (2002, p. 169) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้ อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยผ่านกระบวนการสื่อสาร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่จูงใจให้ผู้อื่นต้องการทำงานให้ตนเอง โดย ผู้นำต้องใช้ทั้ง ศาสตร์ศิลป์ในการจูงใจให้ร่วมงานต้องการที่จะทำงานให้ผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำต้อง ทำเป็นตัวอย่างในการทำงานและการวางตัวเป็นสำคัญเพื่อใช้ในการวางความเชื่อมั่นให้แก่ ผู้ร่วมงาน

2.1.2 ประเภทของผู้นำและภาวะผู้นำ

ประเภทของผู้นำและลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใดซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคม ในแต่ละแห่งเป็นต้นตัวกำหนด เพราะผู้นำที่เป็นบุคคลธรรมดาที่สามารถที่จะได้รับการยอมรับจาก มติมหาชน จึงต้องปรับปรุงตนเองให้เข้าสภาพแวดล้อมและสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มิฉะนั้นของนักวิชาการทั้งหลายต่อไปนี้

กวี วงศ์พูน (2538, หน้า ๑) ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

ก. พิจารณาตามความรับผิดชอบที่ผู้รับผิดชอบอยู่ซึ่งแยก ได้เป็นผู้นำซึ่งได้มาโดยอำนาจ อัน ได้แก่ ผู้นำที่เป็นผู้นำขึ้นมาโดยอาศัยอำนาจทางกฎหมายหรืออำนาจทางการปกครองอำนาจจากการ บังคับบัญชา ทำให้สามารถใช้บุคคลอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของกลุ่ม อำนาจของผู้นำในลักษณะนี้ใช้จำแนกได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบใช้พระเดช ผู้นำในลักษณะนี้ได้อำนาจมาตามตัวบทกฎหมาย เป็นผู้มีอำนาจ ตามกฎหมายและสามารถใช้อำนาจได้ตามกฎหมาย ผู้ได้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ผู้นำประเภทนี้ ได้แก่ ผู้นำตามนายราชการต่าง ๆ

2. ผู้นำลักษณะพิเศษหรือมีความสามารถพิเศษผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้เป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ โดยกำเนิด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถพิเศษในการ โน้มน้าวหรือเข้าใจคนผู้นำประเภทนี้ไม่ จำเป็นต้องมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่มจะออกมาในรูปแบบ ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความรักความศรัทธาที่มีสมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นให้ พลังสมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความเคารพนับถือที่สมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นให้พลังสมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความพร้อมเพียง

3. ผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่เป็นจุดศูนย์กลางแห่งความรักเป็นจุด ศูนย์กลางรวมศรัทธา ความศรัทธา ความเชื่อมั่นจากคนทั้งปวง ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่ใช้อำนาจ ตามแบบอย่างผู้นำแบบใช้พระเดชหรือผู้นำในลักษณะพิเศษ อำนาจต่าง ๆ เกิดจากแรงศรัทธารัก และเคารพนับถือจากประชาชนโดยประชาชนจะพร้อมใจกันปฏิบัติตาม ผู้นำแบบ พ่อพระที่เห็นชัด คือ องค์พระมหากษัตริย์

ข. พิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้ ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตธานิยม หรือแบบเผด็จการ คือ ผู้นำที่มีความก้าวร้าวใช้อำนาจเหนือผู้อื่น **ข้ามผู้อื่น** ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางของกลุ่ม ความลำบากรำบ่าขึ้น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่นนั้นมี **น้อยมาก** ผู้นำแบบอัตธานิยม จะมุ่งหน้าไปทางด้านวินัยและชอบสัญลักษณ์ภายนอกที่แสดงถึง **ฐานะ**และอำนาจเป็นต้นว่า เครื่องแบบทางทหารหรือตำรวจผู้นำประเภทนี้ส่วนใหญ่แล้วจะมีความ **เชื่อมั่น**ในตัวเองเท่านั้น ความเชื่อในผู้อื่นได้บังคับบัญชาหากมีจะน้อยมากหรือแทบจะไม่มีเลย

2. ผู้นำแบบประชานิยมหรือการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยโดยผู้นำประเภทนี้ จะไม่มุ่ง **ความสนใจ**เกี่ยวกับการมีอำนาจแต่ใช้วิธีการกระตุ้นหรือเร้าให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมกิจกรรมร่วมออก **ความคิดเห็น** ผู้นำในลักษณะนี้ไม่ได้ทำตัวเป็นจุดศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมของกลุ่ม การนำกลุ่ม **จะนำ**โดยอาศัยวิธีการเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมออกความคิดเห็นเพื่อจะได้วัตถุประสงค์ **ของกลุ่ม** สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการสนับสนุนในกลุ่มร่วมกันพิจารณา

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำในลักษณะนี้ เป็นผู้นำที่ปล่อยปละละเลยเปิดโอกาสให้สมาชิก **ในกลุ่ม**ใช้เสรีภาพอย่างกว้างขวางจนดูประการหนึ่งขาดหลัก ยินยอมให้ทุกคนปกครองตนเอง **มากกว่า**ที่จะชี้แนะหรือจำกัดแนวทางปฏิบัติเป็นผู้นำประเภทปล่อยกลุ่มตามสบาย ในบางครั้ง อาจจำเป็น **จะต้อง**กำกับ ก็เป็นการกำกับหรือดูแลเพียงเล็กน้อยเท่านั้นลักษณะผู้นำประเภทนี้โดยทั่ว ๆ ไปจะมี **ลักษณะ**เหนียวแน่นๆ เจื้อยชะ สมานึกในกลุ่มต่างทำงานตามความพอใจของตนเองเป็นกลุ่มที่ขาด **ระเบียบวินัย**เป็นที่สุด

ค. พิจารณาจากบทบาทที่ผู้นำแสดง จำแนกได้ ดังนี้

1. ผู้นำแบบแสดงตนเองในลักษณะพ่อแม่ปกครองลูก คือ ทำตัวเหมือนพ่อแม่ให้ลูกน้อง **เชื่อฟัง**และปฏิบัติตามเสมือนหนึ่งเป็นลูกหลานดูแลปกป้องและคุ้มครองลูกน้อง

2. ผู้นำแบบใช้กลอุบายกุมบังเหียนการบริหาร ผู้นำในลักษณะนี้จะพยายามสร้างอำนาจ **ใช้อำนาจ**โดยอาศัยประสบการณ์ความรู้และตำแหน่งของคนให้เข้ากับสถานการณ์ พยายามเชิด **บุคคล**หนึ่งขึ้นให้แสดงบทบาทเพื่อผลประโยชน์ของคนให้เข้ากับสถานการณ์ พยายามเชิดบุคคล **หนึ่ง**ขึ้นให้แสดงบทบาทเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

3. ผู้นำในลักษณะผู้เชี่ยวชาญประเภทนี้ ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาผู้อื่น ไม่ใช่ **หัวหน้างาน**โดยแท้จริง เพียงแต่คอยให้คำแนะนำทางวิชาการในสาขาที่ตนรอบรู้และถนัด

สมพงษ์ เกษมสิน (2542, หน้า 15) กล่าวถึงประเภทของผู้นำไว้เพื่อให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำ 3 ประเภท คือ

ก. พิจารณาจากสถานการณ์ของผู้นำหรือลักษณะผู้ที่ได้มาซึ่งอำนาจแบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

1) ผู้นำตกทอด คือ ผู้นำที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่กลุ่มเพราะบิดมารดาเป็นผู้นำกลุ่ม ดังนั้นตำแหน่งผู้นำจึงเป็นตำแหน่งมรดกตกทอดสืบกันมาสมาชิกจะมีการยอมรับผู้นำประเภทนี้ เพราะเคยมีความศรัทธาในบิดมารดามาก่อนจึงเป็นประเพณี

2) ผู้นำเป็นทางการคือ ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มโดยมีวิธีดังต่อไปนี้ ได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจสูงสุดขึ้นไปในกรณีผู้มีอำนาจจะไม่มีอำนาจสามารถพิเศษอะไรแต่เมื่อผู้มีอำนาจเห็นสมควรก็อาจแต่งตั้งได้ดังนี้

ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกของกลุ่ม ผู้นำประเภทนี้มักเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษกว่าบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม เช่นมีความคล่องแคล่ว มีการพูดจาโน้มน้าวจิตใจคนอื่นได้ดีเฉลียวฉลาดทำให้เป็นที่ศรัทธาของบุคคลในกลุ่ม ซึ่งได้รับการเลือกตั้งให้เป็นผู้นำเมื่อมีการเลือกตั้งแล้วสมาชิกก็จะเสนอชื่อนี้ ไปยังบุคคลที่มีอำนาจให้แต่งตั้งเป็นผู้นำแบบทางการต่อไป

3) ผู้นำตามธรรมชาติ จะแสดงความสามารถออกมาจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มอย่างเปิดเผย เป็นผู้ที่มีความรักอย่างแท้จริงต่อการปฏิบัติหน้าที่และจะไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น ยิ่งถ้าได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีจะทำให้เขามีความสามารถสูงในการทำงานเพราะเขามีลักษณะเด่นพิเศษอยู่ในตัวอยู่แล้ว ผู้นำตามธรรมชาติอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

- ผู้นำแบบใช้พระเดช คือผู้นำที่ได้มาซึ่งอำนาจจากตัวบทกฎหมาย มักยึดถือกฎหมายและระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้งการปฏิบัติงานขาดการยืดหยุ่น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์มักพิจารณาผู้ร่วมงานไปในทางลบ

- ผู้นำแบบใช้พระคุณ คือผู้นำที่มีอำนาจและศิลปะในการจูงใจสมาชิก ในกลุ่มให้ปฏิบัติตามผู้นำแบบนี้มีลักษณะพฤติกรรมในทางอ่อนโยนเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์

- ผู้นำแบบพ่อพระคือผู้นำที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์อยู่ในตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือได้แก่ พระองค์พระมหากษัตริย์ซึ่งได้รับการเทิดทูนจากปวงชนในฐานะองค์ประมุขของประเทศ ข. พิจารณาลักษณะหรือวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจแบ่งผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย คือ ผู้นำที่ใช้อำนาจอยู่เกือบตลอดเวลาเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ตัดสินใจสั่งการตามอารมณ์ ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมเพื่อแสดงว่ามีอำนาจผูกขาดการแก้ปัญหา ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกของกลุ่มหรือผู้ร่วมงานการออกคำสั่งหรือวินิจฉัยปัญหาใด ๆ ในกลุ่มมีหน้าเพียงเชื่อฟังและคอยปฏิบัติตาม

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ ผู้นำที่สนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงานให้แสดงข้อคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเสรีและนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วมกันมาพิจารณา อภิปราย แสดงความคิดเห็น เพื่อสรุปหาแนวปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มใจ

3. ผู้นำแบบตามสบาย คือ ผู้นำที่มีแต่เพียงชื่อ แต่ไม่มีอำนาจ การใช้อำนาจควบคุมน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย สมาชิกของกลุ่มได้รับเสรีภาพในการในภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่ตามใจชอบเป้าหมายของงานไม่แน่นอนไม่มีหลักในการควบคุมและดูแลผลผลิตอยู่ในระดับปานกลางหรือค่อนข้างต่ำ

สรุปได้ว่า ผู้นำดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นมียุหลายประเภท ซึ่งแบ่งออกตามลักษณะความรับผิดชอบของผู้นำ ตามวิธีการที่ผู้นำใช้ ตามบทบาทหน้าที่ที่ผู้นำแสดงออกตามการได้มาซึ่งอำนาจความเป็นผู้นำ ตามการใช้อำนาจของผู้นำและตามการแสดงออกของผู้นำ ซึ่งมีทั้งผู้นำแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ

2.1.3 ลักษณะและคุณสมบัติของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถและลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีนักวิชาการและผู้บริหารหลายท่านกล่าวไว้ได้แก่

ยงยุทธ เกษสาคร (2542, หน้า 69) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่ดี ประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ มุ่งแสวงหาบรรพควิธีที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้นำสูงสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี ความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงานจนสามารถสร้างทีมงานได้

บาร์นาร์ด (Barnard)(1961,p.45) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความตื่นตัว มีความสามารถในการตัดสินใจรวดเร็วและถูกต้องมีความสามารถในการจูงใจคนมีความรับผิดชอบและมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกทันที่ทันเหตุการณ์และมีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีนั้นต้องมีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่ดี ดังนี้

1. คุณลักษณะ ทางร่างกาย เช่น หน้าตาดี ความสูงพอเหมาะ น้ำหนักไม่มากสุขภาพดี และสมบูรณ์

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความอดทนมีความพยายาม



เลขทะเบียน	๖๗๓๑๘๔
เลขเรียกหนังสือ	๐ ๖๓๑ ๒๐๑
วันที่	๑๖ ก.ย. ๖๗

19

3. คุณลักษณะทางนิสัยส่วนตัว เช่น มีความฉลาด มีการตัดสินใจแม่นยำ มีความรักงานมีความรับผิดชอบ

4. คุณลักษณะทางสังคม เช่น มีความเห็นอกเห็นใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดียอมรับฟังความคิดเห็น มีความซื่อสัตย์สุจริตผู้นำและภาวะผู้นำนั้น มีความจำเป็น และความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำ คือ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่หรือผู้นำที่มีความสามารถที่ดีและเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ โดยสามารถชักจูงให้กลุ่มบุคคลในองค์กรมีความสามารถเชื่อมั่นในตัวเองคอยชักจูงให้ร่วมกันคิดและร่วมมือกันทำนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครสมานสามัคคีกัน นอกจากภาวะผู้นำแล้วยังต้องมีคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำอีกซึ่งประกอบด้วยลักษณะภายนอก ได้แก่ บุคลิกลักษณะทางร่างกาย และอุปนิสัยส่วนตัวที่เหมาะสม บุคลิกภายใน ได้แก่ คุณธรรมภายในจิตใจและสติปัญญาที่เหนือบุคคลอื่น เช่น ความกล้าหาญ ความเด็ดขาด ความเที่ยงตรง ความกระตือรือร้น และที่ขาดไม่ได้คือ ทศน์ที่กว้างไกล

Micheal W. Drafke and Stan Kossen (2002, p. 196) กล่าวถึงคุณสมบัติที่พึงของผู้นำว่ามี 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ มีพลังอย่างมาก และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ
2. มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ชอบที่จะเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม และจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
3. มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม
4. เป็นผู้มีความมั่นใจ ซึ่งความมั่นใจจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในผู้นำ
5. มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด
6. ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม

โกเมซ-มีเจีย และบัลคิน (2002, p. 287) กล่าวถึงคุณสมบัติและทักษะสำหรับผู้นำที่ดีว่า ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีทักษะของการใช้อิทธิพล (Influence skills) โดยสามารถใช้ความเป็นผู้นำในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. เป็นผู้ที่มีทักษะในการมอบหมายงาน (Delegation skills) พร้อมทั้งสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายนั้นด้วย
3. เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility skills) และสามารถแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่

ตั้งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โจรคนนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ

4.เป็นผู้มีทักษะในการจูงใจ (Motivational skills) โดยเป็นผู้สนับสนุนและจัดสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทและอุทิศตนเองให้กับงาน

ทิมม์ และปีเตอร์สัน (2000, pp. 147-150) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่ดีในมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน โดย Franklin Covey Center for Research ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่ประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 37,000 คน ในปี ค.ศ. 1997-1998 ผลการศึกษาพบว่าคุณสมบัติของผู้นำที่ดีที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการมี 11 ประการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Effectively Communicate) รวมถึงมีความสามารถในการรับฟังด้วย

2. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม (Exhibit Integrity) มีความซื่อสัตย์ (Honesty) และน่าไว้วางใจ (Trustworthy)

3. เป็นผู้ที่มีความสนุกสนานกับการทำงานเป็นทีม (Enjoy Team Work) ผู้ปฏิบัติงานต้องการผู้นำที่เป็นส่วนหนึ่งของพวกเขา และสามารถทำงานร่วมกับพวกเขาได้เป็นอย่างดี

4. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Be Visionary) และบอกกล่าววิสัยทัศน์นั้นต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และร่วมทำงานกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะนำทีมงานไปสู่วิสัยทัศน์นั้น

5. เป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจ (Make Decisions) มีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นนักวางแผน และเป็นผู้มีความสามารถในการจัดระบบการทำงานที่ดี

6. เป็นผู้ใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน (Demonstrate Caring) รวมทั้งมีความห่วงใยเห็นอกเห็นใจ และให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้วย

7. เป็นแบบอย่างที่ดีได้ (Be a Model) ซึ่งมีความสำคัญคือจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

8. เป็นผู้ที่อุทิศตนเองให้กับงาน (Be Dedicated) และทำงานหนักเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

9. เป็นผู้ที่สามารถจูงใจผู้อื่นได้ (Be a Motivator)

10. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ (Be Expert) มีความรู้ มีความสามารถ และมีความเฉลียวฉลาด

11. เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ (Be Courageous) และกล้าที่จะยืนหยัดในหลักการที่ถูกต้อง เสถลีสเกล และคณะ (1998, pp. 303-304) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่จะทำให้ประสบความสำเร็จว่า มี 4 ประการคือ

1. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Creating a Vision) มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และมีการร่วม

กำหนดเป้าหมายกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับเป้าหมายนั้น และจะพยายามดำเนินการเพื่อให้เป้าหมายนั้นบรรลุผล

2. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Meaning through Communication)

3. เป็นผู้ที่มีมอบอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment) โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบาย ซึ่งเมื่อเป้าหมายนั้นบรรลุผลผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจรวมทั้งผู้นำให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย

4. เป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง (Self-Understanding) โดยรู้จักอ่อนและจุดแข็งของตนเองและเป็นผู้ที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเฮลดีเกิล และคณะกล่าวว่า คุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่เรียนรู้และสามารถพัฒนาได้

เดสเลอร์ Dessler, (2004, pp. 256-258) ได้กล่าวถึงคุณสมบัตินี้ว่ามี 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ มีพลังอย่างมาก และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

2. มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ชอบที่จะเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม และจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

3. มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม

4. เป็นผู้ที่มีความมั่นใจ ซึ่งความมั่นใจจะมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจ และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในผู้นำ

5. มีความสามารถในการรับรู้และมีความฉลาด

6. ต้องเป็นผู้ที่รู้จักองค์การเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม

เค็ต Katz (1998, pp. 172-174) การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในอาชีพของตน ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีทักษะ 3 ประการ คือ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีกลยุทธ์ มีศิลปะ มีอิทธิพลสามารถชักนำผู้อื่นได้ให้เขาเกิดความวางใจ เชื่อใจ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือทุกด้าน และให้เขาเกิดความมั่นใจในความสามารถในการเป็นผู้นำของตน ซึ่งสามารถสร้างความสำเร็จแก่ตนและผู้ปฏิบัติตาม นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ นอกจากนั้นผู้นำจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรแล้วยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 79-80) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าการที่ผู้นำอย่างไรนั้นเป็นผลก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) แบบภาวะผู้นำที่พบบ่อย ๆ ในการวิจัยและแนวปฏิบัติมีดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตตาธิปไตย (Authoritarian or Auto-cratic styles) ภาวะผู้นำแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้อำนาจเพื่อให้เกิดความกลัว ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบนี้คือ การใช้อำนาจ การรวบอำนาจและการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบมีส่วนร่วม (Democratic or Participative style) ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในกิจกรรม ของกลุ่มและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. ผู้นำแบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ (Production-centered style) ผู้นำแบบนี้เน้นภารกิจที่จะต้องปฏิบัติและเทคนิคในการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน แจกแจงภารกิจ ที่จะต้องปฏิบัติ กำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดเน้นความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

4. ผู้นำแบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ (Employee-centered style) ผู้นำแบบนี้เน้นความพอใจของลูกน้องเป็นประการสำคัญ ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามวิธีการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจะทำ ผู้นำกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วให้เสรีภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

5. ผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive style) ผู้นำแบบนี้แสวงหาการสนับสนุนทางจิตวิทยา จากผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ-ผู้ตามตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าใจซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

6. ผู้นำแบบทำตามหน้าที่ (Functional or instrumental style) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ หน้าที่เหล่านี้ เช่น การวางแผน การจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น บุคคลจะเป็นผู้นำก็ต่อเมื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้ผลเป็นอย่างดี

7. ภาวะผู้นำที่ยึดความเป็นจริง (Reality-centered leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงของสถานการณ์ ดังนั้นแบบของภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความถูกต้อง ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้นำจะปรับแบบของภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ ในการประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาดำเนินการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5

นอกจากนี้แล้ว ยังได้กล่าวถึง ความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานไว้ว่า ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง แต่องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และชี้แนวทางเพื่อความสำเร็จของงานผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานหลายประการ เช่น

1. การยอมรับ (Acceptance) ผู้นำที่ดีนั้นผู้ตามจะยอมรับทั้งในตัวผู้นำและการเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ นั่นคือผู้ตามยอมรับทั้งเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การยอมรับจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

2. ความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) การที่บุคคลทำงานตามเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองยอมรับย่อมทำงานด้วยความสบายใจมีความพอใจในการทำงาน การที่บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และมีความพอใจในการทำงานย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการทำงานที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

3. ขวัญ (Morale) ภายใต้การนำของผู้นำที่ดี สมาชิกในองค์กรย่อมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานบุคคลที่มีขวัญดีจะใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้น (Extra effort) มากกว่าเดิมในการทำงาน ลักษณะเช่นนี้ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานได้ง่ายขึ้น

4. แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตามแล้วยังยกระดับของแรงจูงใจให้สูงขึ้น เช่น ยกระดับของแรงจูงใจที่ทำงานเพื่อตนเองไปสู่ระดับของการทำงานเพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร การที่สมาชิกขององค์กรมีแรงจูงใจมากขึ้นและมีระดับ ของแรงจูงใจสูงขึ้น ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานในที่สุด

5. การเป็นแหล่งวิทยากร (Resource person) ผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ ความรอบรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยธรรมชาติแล้วการทำงานย่อมมีปัญหา และอุปสรรคระดับของอุปสรรคและปัญหาย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของภารกิจ เมื่อผู้นำสามารถเป็นแหล่งวิทยากรได้เป็นอย่างดีย่อมสามารถช่วยแก้หรือลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการทำงานที่ปราศจากปัญหาและอุปสรรคย่อมนำไปสู่ความสำเร็จของงานจากอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อความสำเร็จของงานดังกล่าวมาแล้ว

สถิติ กงคำ (2544, หน้า 160-174) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำตามทฤษฎีของ Likert (Rensis Likert's styles of leadership) ไว้ว่า Likert ศึกษาวิจัยแบบของความเป็นผู้นำ 4 ประการ คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการหาผลประโยชน์ (Expletive authoritative) ผู้นำประเภทนี้มีลักษณะเผด็จการ เขาจะตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ เองโดยไม่ขอความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานและเขาจึงได้ด้วยการข่มขู่และการลงโทษ

2. ผู้นำแบบเผด็จการแบบเมตตากรุณา (Benevolent authoritative) ผู้นำประเภทนี้ มีวิธีการปลุกฝังทางจิตใจ คล้าย ๆ พ่อปกครองลูก ในการเป็นผู้นำเขาจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างดี และดูแลความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับการตอบสนองในขอบเขตของระบบและธรรมเนียมประเพณีบางครั้งเขาจะขอคำแนะนำจากผู้ปฏิบัติงาน แต่ยังคงตัดสินใจเรื่องที่สำคัญด้วยตนเองเขาใช้ทั้งการข่มขู่และการให้รางวัลในการจูงใจ

3. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative group) ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อมั่นผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก มอบหมายงานอย่างกว้างขวาง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและอาศัยการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษในการจูงใจ

4. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative group) ผู้นำประเภทนี้จะขอให้สมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอย่างตั้งใจจริง เขามอบอำนาจหน้าที่ให้อย่างอิสระและใช้การให้รางวัลไม่ใช่การลงโทษในการจูงใจ

ผลการศึกษาวิจัยของ Likert พบว่า ผู้นำแบบให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้งานของผู้บริหารบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากกว่าความเป็นผู้นำเผด็จการแบบเมตตากรุณาและแบบปรึกษาหารือ ส่วนความเป็นผู้นำเผด็จการแบบหาผลประโยชน์จะให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด และจากการวิเคราะห์ผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นแบบเผด็จการ คือ อยู่กึ่งกลางระหว่างเผด็จการแบบหาผลประโยชน์กับเผด็จการแบบเมตตากรุณาและแบบให้มีส่วนร่วมการบริหาร ที่มีลักษณะผู้นำแบบเผด็จการมักตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ออกคำสั่งที่เขาคาดหวังว่า จะต้องได้รับการเชื่อฟังตามที่เขาออกคำสั่งไป และกำหนดนโยบายทุกเรื่องระเบียบวิธีการปฏิบัติที่เขาต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม ผู้นำแบบเผด็จการจะครอบงำไม่ผ่อนปรนไม่สนใจว่ากลุ่มจะชอบหรือไม่ แผนงานในกระบวนการดำเนินงานจะยึดถือตนเองเป็นหลัก Napoleon คือ ตัวอย่างหนึ่งของผู้นำแบบเผด็จการในสมัยเดิมเขาเรียกเรื่องความพอใจของเขาจากผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีลักษณะแบบปรึกษาหารือและแบบให้มีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพราะบทบาทของผู้นำทั้งสองแบบให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน โดยให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นพูดคุยกับผู้นำ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการทำงานของกลุ่มร่วมงานในองค์กร

2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เสาวนิต เสาวนันท (2542, หน้า 110-112) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษของ Conger และ Kanungo (Conger and Kanungo's charismatic leadership theory) ไว้ดังนี้

Conger และ Kanungo ได้เสนอทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษบนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษ เขาได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แค่เพียงจะทำกรต่างให้แค่สำเร็จตามคนที่เท่านั้นการมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน

ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วยผู้นำที่ขาดความสามารถพิเศษโดยทั่วไปมักจะทำเพียงให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้นจะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอเป็นแผนงานอย่างเป็นทางการให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็คิดว่าผู้นำเห็นไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

2. กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กร กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่ของผู้นำเอง ความเชื่อในใจลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้และลูกน้องก็จะเชื่อใจผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้อง ไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมรับที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์ และมวลชนในองค์กรไป เพื่อความถูกต้องชอบธรรม

3. ใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือ ผู้นำที่จะใช้กลยุทธ์วิธีรูปแบบต่างๆ ไม่ยึดติดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่งเพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตามการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน ซึ่งค่อนข้างจะชื่นชอบเพราะแสดงว่าได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรค และปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วทันการ และประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

4. ประเมินสถานการณ์ตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation) โดยทั่วไป ผู้นำที่จะเสี่ยงในเรื่องใดก็ตาม ย่อมต้องมีข้อมูลต่างๆ อย่างดี เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะเรื่องเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้และมีทักษะในเรื่องความต้องการ คำนิยม เท่าๆ กับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้กล้าเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยตลอดเวลา

5. เปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower disenchantment) โดยทั่วไปหลายคนคิดว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการ หรือเหมาะที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤติ เราจะพบว่าเหตุการณ์วิกฤติไม่ใช่เงื่อนไขของความต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เพราะถึงแม้ไม่มีเหตุการณ์วิกฤติเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธ์วิธีต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้นำในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดยึดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

6. สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจจะถูกเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มีความชัดเจน หรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยความโชคดียของผู้นำทุกครั้งไป หากเขาขาดการสื่อที่แสดงถึงความเชื่อมั่นความมั่นใจของผู้นำจะเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนัก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นคือเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

7. ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่าผู้นำที่มีความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อน ในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่างานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใด ๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ลูกน้องช่วยกันหากกลยุทธ์ต่าง ๆ และช่วยกันทำงานแม้ลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วม แต่ผู้นำก็ไม่ได้รับการยกย่องใด ๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตาม

Johnson (1974, pp. 255-259) และคณะ ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้นำว่ามีอยู่ 4 แบบคือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (The traitist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพหรือคุณสมบัติพิเศษซึ่งเกื้อกูลให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมักมีร่างกายสูง

2. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (The situationist theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งก็เพราะเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (The fellowship theory) ทฤษฎีนี้เป็นการขยายทฤษฎีของคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าการศึกษาการเป็นผู้ตามเป็นการศึกษาการเป็นผู้นำ โดยทางอ้อม ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า เครื่องชี้บ่งคุณภาพของผู้นำก็คือ คุณภาพของผู้ตาม ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดที่จะประเมินผลคุณค่าของผู้นำก็คือ การวิเคราะห์ผู้ตาม

4. ทฤษฎีของผลรวม (The eclectic theory) ทฤษฎีนี้เป็นผลรวมของทฤษฎีทั้งหลาย เป็นการนำเอาคำอธิบายจากทฤษฎีต่าง ๆ มารวมกันเพื่อที่จะพยายามอธิบายการเป็นผู้นำ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร

บาร์บารา เคลแมน (Barbara Kelleman) (1984, p. 70) ได้สรุปความหมายทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ เอาไว้เป็นหมวดหมู่ 8 หมวด คือ

1) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำ เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

2) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบจากสิ่งนี้เอง ภาวะผู้นำ จึงเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์ในอันที่ทำให้ปัจเจกบุคคล สามารถที่จะทำการจูงใจบุคคลอื่น ๆ ให้มีการทำหน้าที่ได้สอดคล้องกับภาวะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำภาวะผู้นำ จึงเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจหรืออิทธิพล ดังนั้น จึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้น เป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำนั้น

4) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำนั้น ได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของบรรดาสมาชิกภายในกลุ่ม ทั้งนี้โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรดาผู้ตามนั้น เป็นไปในลักษณะของการตอบสนองต่อกันภายใต้ความสมัครใจ

5) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ในขณะที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกเรื่องกิจกรรมกลุ่ม

6) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำ ยังเป็นการบริหารคนด้วยการใช้วิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบังคับ

7) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่มีการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคลโดยในแนวทางนี้ ต้องยอมรับว่า อำนาจระหว่างบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่มีพลังอำนาจบังคับสูงสุด ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจนั้นมาบังคับบุคคลอีกคนหนึ่ง ให้ลดการต่อต้านเท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลหลังนี้ สามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้

8) ภาวะผู้นำ ในฐานะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำ จะเป็นการกระทำเพื่อให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

ฮอดจ์ และ จอห์นสัน (Hodge & Johnson) (1978, pp. 255-259) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐานต่าง ๆ ดังนี้

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) ทฤษฎีนี้โดยมีสมมติฐานว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

2) ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่าบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

3) ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำ ก็คือคุณภาพของผู้ตามซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำคือการวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

4) ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้งสามข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำกรอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมัลักษณะผู้นำแบบสัมพันธ์ ผู้นำจึงจะทำงานกับผู้ปฏิบัติงานได้ดี ถ้าต้องการให้ได้ทั้งความสัมพันธ์ที่ดีกับปฏิบัติงานและผลงานแล้ว ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำแบบประสาน คือ มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม มองอนาคตมากกว่าปัจจุบัน ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นหรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.1.6 ทฤษฎีพฤติกรรมของภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ดังที่กล่าวมา นักวิชาการ ยังเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกัน ในที่นี้ผู้วิจัยจะเสนอเฉพาะทฤษฎีที่เห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ปริญญาดันสกกุล (2543, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถแสดงบทบาทในการนำบุคคลอื่นได้โดยไม่ต้องบังคับแต่สามารถทำให้บุคคลอื่น ๆ ยอมรับ สรีทธา ตลอดจนพร้อมที่จะเชื่อตาม ทำตาม อย่างจริงจัง และพอใจเสมอ

จันทนา กุหารรัตน์ (2547, หน้า 28) ได้ให้ความหมายว่าพฤติกรรมผู้นำหมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่เหมาะสม ในการโน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่น ให้ทำตามความต้องการของตน เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบผลสำเร็จและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

จากการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดมหาลัย โอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำยึดไปปฏิบัติมาก คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และพฤติกรรมด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) ซึ่งฮาพิน (Halpin) นำไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำในลำดับต่อมา

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 138-143) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำมีประสิทธิผลควรประกอบด้วยพฤติกรรม 2 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านมุ่งงาน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ ความสามารถในการกำหนดทิศทาง การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง กล้าเสี่ยงกับกล้าทำตามสถานการณ์ ใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการดำรงความ มั่นคงในการทำงานและความสามารถ ในการให้ความสำคัญของลูกค้า หรือผู้รับบริการ

2. พฤติกรรมด้านมุ่งความสัมพันธ์ ควรประกอบไปด้วย พฤติกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคล ทำให้เกิดความขัดเคลื่อนไปข้างหน้าร่วมกัน ในการสร้างความผสมกลมกลืน

ของทีมงาน ในการสร้างแรงบันดาลใจตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์ ทำให้งานมีความหมายแก่ผู้ปฏิบัติงานพฤติกรรมทำให้กำลังใจกำลังใจและสนับสนุนด้านอารมณ์ พฤติกรรมส่งเสริมค่านิยมและหลักการ

สรุปได้ว่า การผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะและพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม พฤติกรรมที่มีการศึกษาและทำความเข้าใจกันมาก คือ พฤติกรรมที่มุ่งคนหรือมุ่งงานโดยมองว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขและทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเน้นงานมากผู้ร่วมงานก็จะหาความสุขยาก

2.1.3 พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรดคิน

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 81) ทฤษฎีของเรดคิน จึงได้ชื่อว่าทฤษฎี 3 มิติ (3 – D Model) ทฤษฎี 3 มิติของเรดคินตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดที่ว่า มีประสิทธิภาพผู้นำขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ จากทฤษฎี 3 มิติของเรดคินนี้ได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำ 3 มิติไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านมุ่งงาน หมายถึง การแสดงออกที่มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ร่วมงานเน้นความเข้าใจในกาการทำงานตามระเบียบแบบแผนการสื่อความหมายที่เป็นระบบในการดำเนินงาน

2. พฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกที่มุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานความเป็นมิตรที่ดี ความไว้วางใจ ความสนใจความเอาใจใส่สร้างความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

3. พฤติกรรมด้านประสิทธิผล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนที่มุ่งให้ความสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ทั้งงานและความสัมพันธ์ภายในและหน่วยงานเพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

จากมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ เรดคินได้สร้างแบบผู้นำพื้นฐานขึ้นมา 4 แบบดังนี้

แบบที่ 1 งานสูง - สัมพันธ์สูง แทนแบบของผู้ที่เป็นผู้นำผสมผสาน ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่มุ่งคน โดยให้ทำงานที่มีความหมาย และมุ่งที่งาน โดยให้คนตระหนักถึงความรับผิดชอบ

แบบที่ 2 งานต่ำ - สัมพันธ์สูง แทนแบบเป็นผู้นำที่เป็นมิตรสัมพันธ์ ผู้นำประเภทนี้เน้นที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และคำนึงถึงงานแต่เพียงเล็กน้อย

แบบที่ 3 งานต่ำ - สัมพันธ์ต่ำ แทนแบบของผู้นำที่เป็นผู้แยกตัว ผู้นำประเภทนี้มิได้มุ่งที่งานหรือความสัมพันธ์ เขาแยกตัวออกทั้งงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แบบที่ 4 งานสูง - สัมพันธ์สูง แทนแบบผู้นำที่เป็นผู้เสียสละให้กับงานและคำนึงถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพียงเล็กน้อย

สรุปได้ว่า พฤติความสัมพันธ์กรรมภาวะผู้นำ คือ การแสดงออกมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเน้นความเข้าใจในการทำงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้มีความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้ตามให้มีความสนิทสนม ซึ่งกันและกันเพราะว่ามีความสัมพันธ์ต่อองค์กรเพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรในด้านการปฏิบัติงานดีขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2.1 แนวคิดหลักการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล คือการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร มอบหมายงาน พัฒนาบุคคลโดยมีงานจัดหารูปแบบของการจูงใจและสวัสดิการต่างๆ ให้เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารบุคคลซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรการบริหารงานบุคคล ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริง การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหาร การประยุกต์เอาทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมนับว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการและนักบริหารหลายท่าน ได้เสนอทฤษฎีของการบริหารที่น่าสนใจดังนี้

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542, หน้า 110-112) ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องขยายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวเนื่องอยู่ในองค์กาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและควบคุมการลงทุนทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัดตามความมุ่งหมายขององค์การ ระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่มี 2 ระบบ คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) มีคำที่เรียกต่างกันไปตามที่ ระบบหุบเลี้ยงหรือระบบสกปรก (Spoils System) ระบบชอบพอกันเป็นพิเศษ (Favoritism) หรือระบบเล่นพวก (Nepotism) ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบที่เอาตำแหน่งทางราชการมาเป็นเครื่องมือนำหรือใช้ประโยชน์ทางการเมืองการให้ตำแหน่งทางราชการ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก แต่ใช้เหตุผลอื่น เช่น ความเป็นญาติ เพื่อนฝูง ผู้มีพระคุณ เป็นต้น จึงเป็นสาเหตุให้การบริหารราชการตามระบบอุปถัมภ์มีข้อเสีย คือ

ก. ข้าราชการขาดสมรรถภาพ เพราะบรรจุแต่งตั้งตามความพอใจ ไม่มี การเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้งานไม่ก้าวหน้า

ข. ข้าราชการถูกใช้ไปในทางส่วนตัว

ค. ฐานะของข้าราชการคลอนแคลนขาดหลักประกันความมั่นคง

- ง. ข้าราชการทำงานมุ่งประจบผู้มีอำนาจ รักผลประโยชน์ของพวกเขาพ้องมากกว่าองค์การ
- จ. ผู้ไม่มีพรรคพวกจะไม่มีโอกาสเข้ารับราชการ
- ฉ. ข้าราชการไม่ได้รับความยุติธรรมตามสมควร
- ช. เป็นช่องทางให้นักการเมืองมาชี้หน้าข้าราชการประจำ

2. ระบบคุณวุฒิ (Merit System) มีผู้กำหนดศัพท์เป็นภาษาไทยไว้ต่าง ๆ กัน เช่น ระบบคุณธรรม ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ ระบบความดีความสามารถ เป็นต้น ระบบคุณวุฒิเป็นวิธีเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยวิธีการเลือกสรรบุคคลโดยการสอบแข่งขัน ประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว การเกิดระบบคุณวุฒิมีเหตุผลและความจำเป็น คือ จำนวนข้าราชการต้องมีมากขึ้น ความสิ้นเปลืองงบประมาณที่เป็นค่าใช้จ่ายในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนคนใหม่ ความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมให้บุคลากรรู้จักทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติราชการไม่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสามารถเพียงพอและป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งแนวความคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณวุฒิ ได้แก่ ลักษณะเด่น 4 ประการ คือ

- ก. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)
- ข. หลักความสามารถ (Competence)
- ค. หลักความมั่นคง (Security on Tenure)
- ง. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

สมเด็จพระสังฆราช (2543, หน้า 254) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ไว้ว่ามีลักษณะเด่น 4 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หรือหลักโอกาสเท่าเทียมกัน ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกคนจะมีสิทธิ์ในการสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทนที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเดียวกันหรือในระดับเดียวกัน จะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน

2. หลักความสามารถ (Competence) การคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น จะต้องใช้วิธีการคัดเลือกให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยรับสมัครผู้ที่มีความเหมาะสมอย่างกว้างขวาง แล้วจัดให้มีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก ผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า ย่อมมีสิทธิ์ได้รับบรรจุแต่งตั้งก่อน นอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีผลการปฏิบัติงานเด่นย่อมได้รับการเลื่อนตำแหน่งก่อนผู้ที่มีความเหมาะสมน้อยกว่า

3. หลักความมั่นคง (Security) เป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นยึดเป็นอาชีพได้ โดยได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ควบคุมดูแลบุคลากรยังมีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกจากการงาน โดยไม่มีความผิด มีเงินเดือนให้ระหว่างการทำงาน มีบ้านอยู่ มีบำนาญ ให้เมื่อพ้นงาน

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หลักการข้อนี้มีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ถือว่าข้าราชการประจำต้องตั้งมั่นอยู่ในความเป็นกลางทางการเมืองไม่ถูกแทรกแซงทางการเมือง หรือถูกบังคับให้อยู่ภายใต้อำนาจหรืออิทธิพลของการเมืองใด ๆ และให้ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถและเต็มภาคภูมิ

สนอง เครื่องอมก (2539, หน้า 285) กล่าวว่า หลักการบริหารเชิงประชาธิปไตยเป็นการบริหารโดยให้ครูหรือบุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การติดตามผลหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อผลสำเร็จงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมนั้น อาจทำได้ 2 ลักษณะทั้งในรูปของบุคคลนั้น ๆ มีส่วนร่วมโดยตรงหรือให้ตัวแทนกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อทำหน้าที่แทนสมาชิกหลักในการบริหารเชิงประชาธิปไตย มี 3 ประการ ดังนี้

1. หลักปัญญารวม คือ การรู้จักรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของกันและกัน ทุกคนมีสิทธิที่แสดงความคิดเห็นและต้องเคารพหรือไม่ถือคติต่อความคิดเห็นของผู้อื่นแม้จะมีความแตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนและเน้นการใช้ปัญญาใช้เหตุผลและความถูกต้องในการตัดสินใจ

2. หลักการระดม คือ การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันในด้านวิสัยทัศน์ที่กว้างกว่าก็ให้ความเคารพนับถือผู้ที่มีความวิสัยทัศน์ที่แคบกว่า

3. หลักสามัคคีธรรม คือ มีความรักใคร่ สัมผัสกันสัมพันธ์กันยึดมั่นในส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ หลักการบริหารงานบุคคลแบบใหม่ หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้น คือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมให้เขามีจิตใจมุ่งมั่นและรับผิดชอบงาน โดยการให้ความเป็นธรรมในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งฐานะและเงินเดือน ฝึกอบรมให้เขามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นตลอดจนจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลให้เขามีขวัญกำลังใจดีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ได้วิวัฒนาการมาจากแนวความคิดแบบเก่าจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงฝ่ายเดียวมาเป็นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาขององค์กร กระทรวงศึกษาธิการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การดำเนินงานต้องมีการวางแผน มีระบบงาน และกำหนดวิธีการขึ้นมาอย่างรัดกุม โดยนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อกำหนดระบบการทำงานที่เหมาะสม การวัดผลงาน ระบบค่าจ้างจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

2. งานทางด้านสวัสดิการ (Welfare Movement) เป็นการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการทั่วไป ได้แก่ สุขภาพอนามัย ความช่วยเหลือทางสังคม และสภาพการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความพอใจในงานและส่งผลต่อการตั้งใจทำงาน

3. การบริหารการจ้างงาน (Employment Management) เป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรที่ถูกจัดตั้งขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่รับคนเข้าทำงาน เลือกคนงาน บรรจุแต่งตั้งการเก็บบันทึกเกี่ยวกับคนงาน การฝึกอบรมและสวัสดิการ เป็นต้น

4. จิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychology) เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมของคนแต่ละคน ธรรมชาติของคน และการกระตุ้นให้คนทำงานตามความเสมอภาคของคน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการคัดเลือก อบรม การบรรจุ การส่งเสริมสมรรถภาพของคนและการแก้ปัญหาอย่างอื่นเกี่ยวกับคน

5. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) เป็นการจัดให้มีการดูแลและประกันทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน คือ ให้คนงานมีประกันอุบัติเหตุได้รับการพยาบาลเมื่อได้รับการบาดเจ็บ มีรายได้เลี้ยงตัวขณะที่ได้รับการรักษาและไม่สามารถทำงานได้หรือในกรณีทุพพลภาพ

6. ระบบสหภาพแรงงาน (Unionism) เป็นการรวมกลุ่มของฝ่ายพนักงาน ในรูปของสมาคมแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดอำนาจต่อรองกับนายจ้าง เมื่อเกิดกรณีขัดแย้งสมาคมแรงงานจะเข้ามารับแทนพนักงานเพื่อทำข้อตกลงที่ยุติธรรมทั้งสองฝ่าย

7. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) เป็นการพิจารณาอัตราค่าจ้างที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ค่าครองชีพ ลักษณะงานความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงาน และระดับการจ้างทั่ว ๆ ไปในตลาดแรงงาน เพื่อทำให้ลูกจ้างได้รู้ล่วงหน้าว่าโครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือนเป็นอย่างไร

8. การพัฒนาและการฝึกอบรม (Development and Training) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้เกิดการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในความสามารถของการทำงานให้มากขึ้นจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 171)

บรยองค์ โดจินดา (2543, หน้า 31) กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะพื้นฐาน 4 ด้านคือ

1. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ใช้ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด สำหรับผู้บริหารนั้นควรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เนื่องจากผู้บริหารต้องสามารถแนะนำและสอนงานให้กับพนักงานได้

2. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) เป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลทุกระดับ เพราะการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง ต้องมีการประสานงาน การทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กร

3. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะการเป็นนักการจัดการทั้งในด้านคนและงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความคิดการไตร่ตรองที่ดี การใช้เหตุผลในการบริหารงาน มีปฏิภาณไหวพริบขจัดข้อผิดพลาดได้อย่างรวดเร็วและสามารถเริ่มคิดหาเป้าหมายใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

4. มีทักษะด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสาร (Information Skill) เพื่อการวางแผนและตัดสินใจในเชิงสั่งการ

วิโรจน์ สารัตนะ (2546, หน้า 2-3) กล่าวถึงคำว่า "การบริหาร" ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Administration" และ "Management" ซึ่งจะใช้คำว่า "Administration" ก็ต่อเมื่อไม่ต้องการใช้คำที่มีความหมายหนักไปในการจัดการทางธุรกิจเอกชน หรือไม่ต้องการใช้คำที่จะทำให้เกิดความสับสน เพราะคำว่า "การจัดการ (Management)" มีความหมายแคบกว่า ซึ่งหมายถึงเป็นผู้บริหารงานขององค์กรแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่ทั้งสองคำนี้สามารถใช้แทนกันได้ ดังนั้น เมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่วไปหรือการบริหารงานราชการจึงนิยมใช้คำว่า "Administration" มากกว่า ส่วนคำว่า "Management" นิยมใช้ในทางบริหารธุรกิจแต่อย่างไรก็ตามทั้งสองคำนี้ก็มี ความหมายเหมือนกัน (Synonym) ใช้แทนกันได้ แต่ที่นิยมใช้ต่างกันในส่วนการบริหารราชการและบริหารธุรกิจเท่านั้น ซึ่ง Massie & Douglas ได้กล่าวถึงการบริหารเป็นได้ทั้งศิลปะ ศาสตร์ และวิชาชีพ

สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลากร ไว้ว่า หมายถึง ภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ศึกษารักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2521, หน้า 6) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

ซึ่งจะเห็นได้ว่างานบุคลากรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดบุคคลตั้งแต่ การสรรหา การดูแลรักษาจนพ้นไปจากงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมาน รั้งลิโยกฤษฏี (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน งบประมาณ การวางแผน เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human Resources) ให้มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่วางนี้ จะรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมด นับตั้งแต่ การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานจนกระทั่งออกจากงาน"

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่าเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

เฟอริคซ์ เอ โนโกร (Felix A.Nigro) (1959, p. 36) ได้ให้นิยามว่า "Personnel Administration is the art of selection new employees and making use of old ones in such manner that the maximum quality and quantity of output and service are obtained from the working force" แปลว่า "ศิลปะในการเลือกคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากกรปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ"

สตอลล์ (Stall) (1962, p. 25) ได้ให้ความหมายว่า "การบริหารงานบุคคล คือ ผลรวมของ ความเกี่ยวข้องของทรัพยากรบุคคลในองค์กร

เทเลอร์ (Taylor) (2004, pp. 256-258) อ้างใน (ภาวดี อนันต์นารี, 2552 หน้า 15) กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ 6 ประการดังนี้

1. หลักเรื่องเวลา ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิต โดยการจับเวลาในการผลิต และการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ถ้าจะวัดให้ถูกต้อง ต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสินและควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือแต่ละประเภทด้วย

2. หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้างค่าจ้างสำหรับบุคคลนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างนั้นควรพิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ 1 นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3. หลักการแยกงานวางแผนออกจากการปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแผนงานในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่

บนพื้นฐานของหลักการ เวลาและหลักการ เวลาและข้อมูลอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิต การปฏิบัติงานจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์ นอกจากนี้ การทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

4. หลักการทำงาน โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ถือว่า วิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นฝ่ายรับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้ และฝ่ายบริการต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้น ๆ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5. หลักการควบคุมงาน โดยฝ่ายบริหาร ถือว่าฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นและฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6. หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน มีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่าง ๆ ในองค์กรนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัย ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

คำรงค์ศักดิ์ ชัยสนิทและประสาน หอมพูล (2544, หน้า 19-22) ได้กล่าวว่า การบริหารเกี่ยวกับบุคคลนี้ ก่อนข้างจะมีความยุ่งยากซับซ้อน แต่ก็เป็งานที่มีความท้าทายอยู่ในตัว โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับบุคคลที่อยู่ในองค์การ ซึ่งจะแยกพิจารณาเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

1. หน้าที่เกี่ยวกับคน

ผู้บริหารองค์การจะต้องเกี่ยวกับคนตั้งแต่เริ่มรับบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การ จนกระทั่งบุคคลผู้นั้นได้พ้นองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ในการบริหารเกี่ยวกับคน

1.1 การวางแผนจัดคนเข้าทำงาน

ฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์การต่าง ๆ จะต้องดำเนินการวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่

1. การกำหนดคุณสมบัติ เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
2. จะต้องมีความรู้ความชำนาญงานเฉพาะด้าน
3. จะต้องสอดคล้องเกี่ยวกับอัตราการขายตัวขององค์การในอนาคต
4. จะต้องสอดคล้องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในปัจจุบันด้วย

5. จะต้องมีไม่เกิดภาวะการมีขาดแคลนแรงงานในองค์กร

1.2 การว่าจ้างทำงาน

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นจะต้องมีการกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกและวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การประกาศรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน
2. การสอบสัมภาษณ์ เพื่อทดสอบความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ
3. การสอบสัมภาษณ์ เพื่อดูเกี่ยวกับทางด้านบุคลิกภาพและไหวพริบต่าง ๆ
4. การตรวจสอบประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงาน
5. การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามความสามารถของฝ่ายต่าง ๆ

จัดการฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานจริงทั้งนี้ก็เพื่อให้รู้เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรการจัดสายงานการบังคับบัญชา พร้อมทั้งความรับผิดชอบในงานที่จะต้องปฏิบัติต่อไป แต่เมื่อปฏิบัติงานในระยะเวลา 1 ปี หรือมากกว่านั้น การจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและสถานการณ์ของกลุ่มแข่งขันมีมากขึ้น จึงจำเป็นต้องการอบรมพนักงานเพื่อให้มีขีดความสามารถในการทำงานมากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้เป็นการสร้างความสามัคคีในองค์กรได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

1.3 ระเบียบวินัย

การที่มีบุคคลเป็นจำนวนมากในองค์กร สิ่งจำเป็นอย่างมากที่สุดคือระเบียบวินัยในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดระเบียบวินัยให้พนักงาน ได้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติ ได้แก่

1. เวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่มาและเลิกปฏิบัติงาน ซึ่งโดยปกติแล้วในการปฏิบัติทั่วไปยึดถือเวลาในการปฏิบัติงาน 1 วันเท่ากับ 8 ชั่วโมง นอกเหนือให้คิดเป็นการทำงานนอกเวลา
2. การแต่งกาย บางองค์กรจะกำหนดให้พนักงานแต่งกายตามที่องค์กรเป็นผู้กำหนด วรรณะสีของเสื้อผ้าให้พนักงานต้องแต่งตัวให้เหมือนกัน เพื่อเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานนั้น ๆ
3. การลาพักและลาป่วย การลาพักของพนักงานนั้น โดยระเบียบทั่วไปจะต้องลาล่วงหน้า 1 วัน และต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาก่อนจึงลาได้ สำหรับการลาป่วยนั้น จะต้องแจ้งให้ทางหน่วยงานทราบในวันที่ลาและหลังจากมาปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ต้องส่งใบลาป่วยทันที ถ้ามีใบรับรองแพทย์ก็ให้แนบมาพร้อมกับใบลาด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บริหาร ส่วนกำหนดระยะเวลาของการลาพักและลาป่วยนั้น ในแต่ละองค์กรจะกำหนดไว้ว่า

ในรอบ 1 ปี พนักงานมีสิทธิในการลาแต่ละประเภท ได้กี่วัน ถ้าลาเกินก็จะไม่ได้รับการพิจารณา
ความดีความชอบในปีนั้น

1.4 สวัสดิการของพนักงาน ในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ
 กำลังใจกับพนักงานของตน พร้อมทั้งเป็นการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ
ที่พนักงานจะได้รับ ได้แก่

1. ค่ารักษาพยาบาลทั้งตนเองและครอบครัว
2. การลาพักร้อนประจำปี
3. การกู้ยืมเงินสวัสดิการ
4. การจ่ายเงินชดเชย
5. เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

1.5 ความปลอดภัยในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของพนักงานบางครั้งจะต้องเสี่ยงอันตราย เช่น การทำงานเกี่ยวกับ
เครื่องจักรกล เป็นต้น ฝ่ายบริหารจะต้องดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน ได้แก่

1. การตรวจสอบสุขภาพของพนักงานก่อนเข้าทำงาน
2. จัดหน่วยพยาบาลหรือมีคู่มือปฐมพยาบาลเบื้องต้นก่อนพบแพทย์ต่อไป
3. จะต้องมีการตรวจสอบเครื่องจักรกล อุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ที่จะใช้งาน
4. สถานที่ทำงานจะต้องมีอากาศถ่ายเทได้ พร้อมทั้งมีแสงสว่างอย่างเพียงพอ
5. จะต้องมียาดับเพลิงอย่างเพียงพอ เพื่อป้องกันเกี่ยวกับเพลิงไหม้

2. หน้าที่เกี่ยวกับองค์กร

งานฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์กร ทั้งในฐานะผู้สั่งการและที่
ปรึกษาแก่บุคลากรที่มีอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ 3 ฐานะ ต่อไปนี้

1. ฐานะผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารฝ่ายบุคคลจะต้องทำงานตามนโยบายขององค์กรนั้น ๆ
 เกี่ยวกับการบริหารงานทางบุคลากร เช่น ทำหน้าที่ในการคัดเลือกบุคลากร เช่น ทำหน้าที่ในการคัดเลือก
 บุคคลเข้าทำงาน การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติพนักงาน การบรรจุแต่งตั้ง
 พนักงานให้กับแผนกต่าง ๆ

2. ฐานะผู้บริหาร ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ฝ่ายต่าง ๆ
 เช่น การโยกย้ายพนักงาน การเปลี่ยนงาน รวมทั้งปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

3. ฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารงานบุคคล จำต้องมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับบุคคลโดยตรง
 และจะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาของคนอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถระจอกใจคนให้ได้
 และจะต้องทำงานร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ ได้ดี โดยเฉพาะการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานการฝึกอบรม เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคลากรจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงาน เนื่องจากในการบริหารงานการบริหารงานบุคคล จึงเป็นการ กิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจการทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก บรรจุและบำรุงรักษา ขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.2.2 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หรือนักวิชาการหลายท่านใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยคำสองคำ คือ การบริหาร กับงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะที่มนุษย์และบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรบริหาร (4M's) อันประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์หรือ (Material) วัตถุดิบ และวิธีการ (Method) นอกนั้นยังได้อีกนักวิชาการให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่านดังนี้

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของ“การบริหารงานบุคคล” ไว้ในรูปแบบที่ต่างกันที่น่าสนใจ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 2) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความต้องการ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การพ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน”

วิจิตร ศรีสอาน (2532, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กิจกรรมที่ช่วยให้การประสานงานของคนในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

บัณฑิตย์ อินทร์ชื่น (2526, หน้า 1) ให้ความหมายกว้างๆ ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ นับตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน ไป โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการจัดอัตรากำลัง การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำงาน การกำหนดขั้นและตำแหน่งงานการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างการสรรหาหรือการรับสมัคร การสอบ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การให้ทดลองปฏิบัติงานการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติ การฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการการรักษาสุขภาพและความปลอดภัยการปกครองบังคับบัญชาการพิจารณาโทษทางวินัย การให้พ้นจากงานและการให้บำเหน็จบำนาญ

บรรจง อภิรติกุล(2527, หน้า 8) ให้ความหมายของคำว่า การการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) หรือการจัดกรงานบุคคล (Personnel Management) หมายถึง การบริหารทางด้าน การวางแผน การจัดรูปร่าง การอำนวยความสะดวกและการควบคุมหน้าที่ต่างๆเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร ในอันที่จะให้เกิดประสิทธิภาพและประเมิณผลและประหยัด

เสนาะ ดิยาว (2543, หน้า 10) ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคล คือ เป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย วางแผนโครงการ ระเบียบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร ด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 140) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือก บุคคลเข้าทำงาน โดยให้ ได้บุคคลที่เหมาะสมพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต หรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 15) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่องค์กรจัดวาง กระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความ จำเป็นเมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา ตอบแทนพัฒนา ประเมิณผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณา ให้ออกจากงานตามวาระ หรือด้วยสาเหตุอื่น เช่น ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ไม่ว่าจะด้วยการด้อย ความสามารถหรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตาม ในกรณีดังกล่าว ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอาจจะ ไม่เคยพบตัวกันเลย แต่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 16) การบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการในการสรรหา บุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ ทั้งผู้บริหารยังใช้ เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนา คุณภาพและมีมือในการทำงาน มีการประเมิณผลงาน การธรรรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้ มีการจ่าย ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์แก่บุคคลที่อยู่ในองค์กร การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรม และทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือวัฒนธรรมขององค์กรที่เหมาะสม

สมพงษ์ เกษมสิน(2523, หน้า 3) ได้ให้ข้อสังเกตว่า “ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะกระบวนการ บริหารหรือในแง่ทรัพยากร การบริหาร ทั้งในด้านธุรกิจ หรือรัฐวิสาหกิจก็ตาม ความสำคัญของ บุคคล และการบริหารงานบุคคล ยังเป็นเพชรดวงเด่นอยู่เสมอ” การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของ การบริหารไม่ว่าหน่วยงานประเภทใด หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นจะ เจริญก้าวหน้าได้ยากเพราะเหตุว่า บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น

ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวัญไม่ดี ไม่มีกำลัง ไม่มีสมรรถภาพผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเมธ เดียววิเศษ (2529, หน้า 15) กล่าวถึง ความหมายของการบริหารงานบุคคลากรว่า หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีขอบข่ายของการบริหารตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนาบำรุงขวัญ และการให้พ้นจากงานเป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคคล คือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน ทำให้เขามีความพอใจในการปฏิบัติงาน และงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยกฤษฏ์ (2535, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลากรว่า หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผน และการวางระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานทั้งนี้เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human Resources) ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 15) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการ การสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์กร ใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ามทำงาน พร้อมธรรมาภิบาล พัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจน เสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 3) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2538, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา และธรรมาภิบาลสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุต่าง ๆ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข”

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 140) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้น ๆ

ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและรักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการ ทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2540, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการ ที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางแผนเปรียบเทียบข้อบังคับ เกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์กระบวนการที่ว่านี้ จึงรวมหน้าที่ต่างๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานจนกระทั่งออกจากงาน

บรยรงค์ โจดจินดา (2543, หน้า 16) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องอาศัยแนวความคิดที่เป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป โดยเฉพาะการกำหนดหลักการการบริหาร จะต้องเป็นที่ยอมรับ ระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานและถูกต้องตามกฎหมาย มนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร หลักองค์กรได้พัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ฟลิปโป (Flippo) (1981, p. 5) ได้กล่าวว่าการบริหารบุคลากร หมายถึง การวางแผน การจัดการ การอำนวยการ และการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจัดค่าตอบแทน และการให้ออกจากงานของบุคลากร เพื่อความสำเร็จของตัวบุคคลองค์กรและความมุ่งหวังขององค์กร

สรุปได้ว่า จากความหมายของการบริหารงานบุคคล ที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบริหารงานบุคคลในองค์กร หรือสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ เพื่อให้สอดคล้องกับบุคคล หมายถึงภารกิจของผู้บริหารที่มีต่อองค์กรในการคัดเลือกบุคคลพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ ใช้บุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาบุคคลให้คงอยู่ และปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด

2.2.3 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญมากสำหรับองค์กร ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้คน หรือบุคคลสามารถสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถในการบริหารจัดการบุคคลในองค์กร เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นทุกชนิดขององค์กร เพราะสามารถทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งก็คือความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการหลายท่านได้อธิบาย ความสำคัญของ การบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งก็คือความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของ การบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ (2542, หน้า 18-19) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาถูกกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรในองค์กรโดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบันล้วนแต่เห็นได้ชัดแจ้งว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคลากรต้องมีความสำคัญขึ้นกว่าแต่ ก่อนเป็นอันมาก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรขององค์กร สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของ ประเทศ ที่เกือบจะควบคุมและแก้ไขไม่ได้ ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนลำบากมากยิ่งขึ้นและทำนองเดียวกัน ปัญหาทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับบุคลากรเพื่อให้มันทันกับค่าครองชีพก็กลายเป็นปัญหาหนักอกที่ทุกหน่วยงานจะต้องแก้ไข

2. ปัญหาทางด้านเทคนิควิทยาการ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยีที่ ส่งผลให้เทคนิควิธีการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไปนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการทำงานในองค์กร การมากขึ้นกว่าแต่ก่อน เครื่องจักรสมรรถนะสูงและเครื่องมืออัตโนมัติหลายชนิด ได้ถูกยอมรับ และนำเข้ามาทำงานแทนคนด้วยเหตุผลความจำเป็นหลายประการซึ่งในกรณีเช่นนั้นต้องแก้ไขให้การอบรมและจัดสรรหน้าที่งาน ตลอดจนปรับปรุงกำลังคนในจุดต่าง ๆ ใหม่ นับว่าเป็นสิ่งที่ ต้องทำ ซึ่งปัญหาด้านการออกแบบงานใหม่ให้ถูกต้อง หรือการตั้งเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในช่วงเวลานั้นนับได้ว่า เป็นสิ่งที่ยากที่ต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ และการดำเนินงาน ด้วยวิธีการพิเศษหลาย ๆ ประการ จึงจะ ได้ผล

3. ปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมนี้ จะมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ ในสังคมปัจจุบันมีคนมีการศึกษามากขึ้น ความต้องการต่าง ๆ ย่อมมี มากขึ้นและเปลี่ยนชนิดไป ความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของคนในยุคปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยม ตลอดจนสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของคนในยุคใหม่โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวต่างไปจากเดิมเป็นอย่างมาก การเข้าใจได้ถูกต้องและมีศิลปะในการจูงใจที่ไปไม่ซ้ำแบบเดิมนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาท้าทายต่าง ๆ เหล่านี้ จึงนับเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรส่วนมากต้องพยายามมุ่งมันสนใจในสิ่งที่เกี่ยวกับงานทางด้านการบริหารงานบุคลากร คือ

1. ต้องพยายามเข้าใจถึงความต้องการทางจิตวิทยา หรือหัวใจของบุคลากร

2. ต้องพิจารณาและยกระดับความสามารถของงานวิชาชีพด้านการบริหารงานบุคลากร ซึ่งความพยายามของสมาคมวิชาชีพ คือ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยที่ได้มุ่งสร้างสรรความรู้และเทคนิคของงานด้านนี้ให้แพร่หลายมาช้านานแล้วนั้น นับได้ว่ามีประโยชน์ เป็นอย่างมากต่อสังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวม

3. ต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคลากร เรื่องนี้นับว่าขาดแคลนเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากได้ให้ความสนใจค้นคว้าวิจัยปัญหาอย่างลึกซึ้งที่ละด้านเรื่องไปแล้ว ในระยะยาว การได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานบุคลากรมีคุณภาพและทำได้ผลมากยิ่งขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศนั้นกำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะเหตุว่า ถ้ามีจำนวนคนพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก จนอาจกล่าวได้ว่าคนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนักเพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

เด่นพงษ์ พลละคร (2527, หน้า 14) กล่าวว่า บรรดาปัจจัยการผลิต 4 อย่าง คือ ทุน วัตถุดิบ เครื่องจักรและคนนั้น คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นสิ่งที่มีการสร้างและวิวัฒนาการต่างกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีแต่รูป ไม่มีวิวัฒนาการ เมื่อคนมีวิวัฒนาการก็ต้องมีความรู้สึนึกคิด มีอารมณ์ โลก โกรธ หลง เราไม่มีเงินเราสามารถยืมเขาได้ เราไม่มีเครื่องจักรเราสามารถซื้อได้ไม่มีวัตถุดิบสำหรับใช้ในการผลิตเราก็หาได้ เราชอบใจอย่างไร ไม่ชอบใจอย่างไรก็แก้ไขดัดแปลงได้ง่าย แต่คนซึ่งมีหัวใจเราจะไปแต่ต้อง แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างไรเราไม่ได้ง่ายนัก

กิติมาปริติติลล (2552, หน้า 82-83) กล่าวว่า องค์การหรือหน่วยงานใด ๆ จะเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการรู้ความสามารถของผู้บริหารด้วย หากผู้บริหารสามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนได้แล้ว ปัญหาอื่นๆแทบจะหมดไป ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบันล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคลที่ดีจะ ช่วยแก้และลดปัญหาได้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540, หน้า 2) ในการบริหารงานใดๆก็ตามเป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุดทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้นแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นกรยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 20-21) ความสำคัญของ การบริหารงานบุคคลนั้นนับวันที่ จะมีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ トラบใดที่เรายอมรับความจริงว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัย การผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจมากขึ้นและใช้วิทยาการ สูงขึ้น มีวิสัยทัศน์สามารถยืดหยุ่นเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่เข้ามาเป็น นายคน เพราะคนต้องเป็นนายเครื่องจักรวันยังค่ำ คือ คนเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้เครื่อง เช่น ผลิตเครื่อง คอมพิวเตอร์ (Hardware) ผลิต โปรแกรม (Software) สั่งให้เครื่องทำตามคำสั่งทำให้ได้งานที่ละเอียด รวดเร็ว และมีข้อผิดพลาดน้อยลงหรือไม่มีเลย

อำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 35) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผน เพื่อจัดหาบุคลากรที่ดีมี คุณภาพมาเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร
2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำและปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผลประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร เพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้
3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการ ฝึกอบรมทางวิชาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้มากขึ้น
4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่าง ทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปะแห่งการจัดการ
5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานก่อให้เกิด ความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกัน ช่วยทำให้องค์กรเป็น สังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุขโดยทั่วกัน

สุตา สุวรรณภิรมย์ (2548, หน้า 7) ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นงานที่ ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากร เป็นงาน ที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกใน องค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนเอง

ชาร์ร็ฟฟ์ ลีโอนี (2546, หน้า 34) ที่ได้ให้แนวคิดสนับสนุนไว้ว่า “โดยปกติ การบริหารงาน มักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญที่เรียกว่า “4Ms” ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรบางอย่างมีในปริมาณที่

จำกัด ดังนั้น ผู้บริหารควรจะมีมาตรการอย่างไรในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือว่ามีความสำคัญที่สุด ถือว่าเป็นเครื่องจักรที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่น

ธงชัย สันติวงศ์ (2542, หน้า 18-19) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพองค์กรในทุกวันนี้ นับได้ว่ามีปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรในองค์กร โดยตรง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบันล้วนแต่เห็นได้ชัดเจนว่าจะมีผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคลากรต้องมีความสำคัญขึ้นกว่าแต่ ก่อนเป็นอันมากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรขององค์กร สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศที่เกือบจะควบคุมและแก้ไขไม่ได้ ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนลำบากมากยิ่งขึ้นและทำนองเดียวกัน ปัญหาทางการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับบุคลากร เพื่อให้ตามทัน กับค่าครองชีพ ก็กลายเป็นปัญหาหนกอกที่ทุกหน่วยงานจะต้องแก้ไข

2. ปัญหาทางด้านเทคนิควิทยาการ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากของเทคโนโลยีที่ส่งผลให้เทคนิควิธีการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไปนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการทำงานในองค์กรมากขึ้นกว่าแต่ก่อน เครื่องจักรสมองกลและเครื่องมืออัตโนมัติหลายชนิด ได้ถูกยอมรับและนำเข้ามาทำงานแทนคนด้วยเหตุผลความจำเป็นหลายประการ ซึ่งในกรณีเช่นนั้น ต้องแก้ไข ให้การอบรมและจัดสรรหน้าที่งาน ตลอดจนปรับปรุงกำลังคนในจุดต่างๆ ใหม่ นับว่าเป็นสิ่งที่ ต้องทำ ซึ่งปัญหาด้านการออกแบบงานใหม่ให้ถูกต้อง หรือการต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้มี ความสามารถในการในช่วงเวลาสั้นนั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งยุ่งยากที่ต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ และการดำเนินงาน ด้วยวิธีการพิเศษหลายๆ ประการจึงจะได้ผล

3. ปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมนี้จะมี ความสำคัญมากเป็นพิเศษ ในสังคมปัจจุบันมีคนมีการศึกษามากขึ้น ความต้องการต่าง ๆ ย่อมมี มากขึ้นและเปลี่ยนชนิดไป ความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุดของคน ในยุคปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยม ตลอดจนสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของคนในยุคใหม่โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวต่างไปจากเดิมเป็นอย่างมาก การเข้าใจได้ถูกต้องและมีศิลปะในการจูงใจที่ไปไม่ซ้ำแบบเดิมนับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาท้าทายต่างๆ เหล่านี้ จึงนับเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรส่วนมากต้องพยายามมุ่งมั่นสนใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานทางการบริหารงานบุคลากร คือ

1. ต้องพยายามเข้าใจถึงความต้องการทางจิตวิทยา หรือทางใจของบุคลากร
2. ต้องพิจารณาและยกระดับความสามารถของงานวิชาชีพด้านการบริหารงานบุคลากร ซึ่งความพยายามของสมาคมวิชาชีพ คือ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยที่ได้มุ่งสร้างสรรค์

ความรู้และเทคนิคของงานด้านนี้ให้แพร่หลายมาช้านานแล้วนั้น นับได้ว่ามีประโยชน์เป็นอย่างมากต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม

3. ต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาทางการบริหารงานบุคลากร เรื่องนี้นับว่าขาดแคลนเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากได้ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าวิจัยปัญหาอย่างลึกซึ้งที่ละด้านเรื่อยไปแล้วในระยะยาว การได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้นจะช่วยให้การบริหารงานบุคลากรมีคุณภาพและทำได้ผลมากยิ่งขึ้น

สุดา สุวรรณศิริ (2548, หน้า 7) ได้อธิบายไว้ว่าการบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์กรทุกคนต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารงานบุคลากร เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กร อีกทั้งยังดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อฝึกอบรมพัฒนาและปรับปรุงให้บุคคลซึ่งเป็น สมาชิกในองค์กรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนมากขึ้น และทำงานในฝ่ายของตนองรวมทั้งประสานงานระหว่างฝ่ายหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จำลอง ครุฑขุนทด (2545, หน้า 10) ได้อธิบายถึง กระบวนการวางแผนบุคคลว่า ในสถานศึกษาจะต้องมีขั้นตอนอยู่ 3 ขั้นตอน คือ การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับกำลังบุคคล ในสถานศึกษาการจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับกำลังบุคคลให้เป็นปัจจุบัน การคาดคะเนกำลังคนในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในอนาคต การวางแผนบุคคล เป็นการปฏิบัติการเฉพาะหรือจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับกำลังคนเข้าด้วยกัน

สิริกร มณีรินทร์ (254, หน้า 15) ได้เสนอขั้นตอนในการวางแผนบุคคลในสถานศึกษาไว้ดังนี้ คือ การตระหนักถึงขอบเขตของปัญหาการกำหนดวิธีที่นำไปได้สำหรับการแก้ปัญหา การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดทางแก้ปัญหา การเตรียมการเพื่อปฏิบัติตามแผน

เฟลิกซ์ เอ ไนโกร (Nigro) (1977, p. 15) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึงวิธีการที่จะสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานและพัฒนาความสามารถของบุคคล เหล่านั้นรวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อให้บุคคลนั้นทำงานได้เต็มความสามารถทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

สมาน รังสิโยภยกุล (2522, หน้า 1-2) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย การวางแผน การวางระเบียบและข้อ บังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาได้ใช้ ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่ามี จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร ถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารงานสถานศึกษาเพราะเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงาน ในองค์กร รวมไปถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคลากรเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร

2.2.4 หน้าที่การบริหารงานบุคลากร

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิทและประสาน หอมพุด (2544, หน้า 19-22) กล่าวว่า การบริหารเกี่ยวกับบุคคลนี้ ก่อนข้างจะมีความยุ่งยากซับซ้อน แต่ก็เป็งานที่มีความท้าทายอยู่ในตัว โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับบุคคลที่อยู่ในองค์กร ซึ่งจะแยกพิจารณาเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ

1. หน้าที่เกี่ยวกับคน

ผู้บริหารองค์การจะต้องเกี่ยวกับคนตั้งแต่เริ่มรับบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การ จนกระทั่งบุคคลผู้นั้นได้พ้นองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ในการบริหารเกี่ยวกับคน

1.1 การวางแผนจัดคนเข้าทำงาน

ฝ่ายบริหารสูงสุดขององค์กรต่าง ๆ จะต้องดำเนินการวางแผนเกี่ยวกับบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่

1. การกำหนดคุณสมบัติ เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ทำ
2. จะต้องมีความรู้ความชำนาญงานเฉพาะด้าน
3. จะต้องสอดคล้องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขององค์กรในอนาคต
4. จะต้องสอดคล้องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงานในปัจจุบันด้วย
5. จะต้องไม่เกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในองค์กร

1.2 การว่าจ้างทำงาน

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นจะต้องมีการกำหนดขั้นตอนในการคัดเลือกและวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การประกาศรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน
2. การสอบสัมภาษณ์ เพื่อทดสอบความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ
3. การสอบสัมภาษณ์ เพื่อดูเกี่ยวกับทางด้านบุคลิกภาพและไหวพริบต่าง ๆ
4. การตรวจสอบประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงาน
5. การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามความสามารถของฝ่ายต่าง ๆ

1.3 ระเบียบวินัย

การที่มีบุคคลเป็นจำนวนมากในองค์กร สิ่งจำเป็นอย่างมากก็คือระเบียบวินัยในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดระเบียบวินัยให้พนักงาน ได้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติ ได้แก่

- 1) เวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่มาและเลิกปฏิบัติงาน ซึ่งโดยปกติแล้วในการปฏิบัติทั่วไป ยึดถือเวลาในการปฏิบัติงาน 1 วันเท่ากับ 8 ชั่วโมง นอกเหนือให้คิดเป็นการทำงานนอกเวลา
- 2) การแต่งกาย บางองค์กรจะกำหนดให้พนักงานแต่งกายตามที่องค์กรเป็นผู้กำหนด วรรณสีของเสื้อผ้าให้พนักงานต้องแต่งตัวให้เหมือนกัน เพื่อเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานนั้น ๆ
- 3) การลาพักและลาป่วย การลาพักธุระของพนักงานนั้น โดยระเบียบทั่วไปจะต้องลาล่วงหน้า 1 วัน และต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาก่อนจึงลาได้ สำหรับการลาป่วยนั้น จะต้องแจ้งให้ทางหน่วยงานทราบในวันทีลาและหลังจากมาปฏิบัติหน้าที่แล้วก็จะต้องส่งใบลาป่วยทันที ถ้ามีใบรับรองแพทย์ก็ให้แนบมาพร้อมกับใบลาด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บริหาร ส่วนกำหนดระยะเวลาของการลาพักและลาป่วยนั้น ในแต่ละองค์กรจะกำหนดไว้ว่าในรอบ 1 ปี พนักงานมีสิทธิในการลาแต่ละประเภทได้กี่วัน ถ้าลาเกินก็จะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในปีนั้น

1.4 สวัสดิการของพนักงาน ในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจกับพนักงานของตน พร้อมทั้งเป็นการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานจะได้รับ ได้แก่

- 1) ค่ารักษาพยาบาลทั้งตนเองและครอบครัว
- 2) การลาพักร้อนประจำปี
- 3) การกู้ยืมเงินสวัสดิการ
- 4) การจ่ายเงินชดเชย
- 5) เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

1.5 ความปลอดภัยในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของพนักงานบางครั้งจะต้องเสี่ยงอันตราย เช่น การทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกล เป็นต้น ฝ่ายบริหารจะต้องดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน ได้แก่

การตรวจสุขภาพของพนักงานก่อนเข้าทำงานจัดหน่วยพยาบาลหรือมีผู้ยาสามัญประจำบ้าน เพื่อพยาบาลเบื้องต้นก่อนพบแพทย์ต่อไป จะต้องมีการตรวจสอบเครื่องจักรกล อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ที่จะใช้งาน สถานที่ทำงานจะต้องมีอากาศถ่ายเทได้ พร้อมทั้งมีแสงสว่างอย่างเพียงพอจะต้องมีป้ายดับเพลิงอย่างเพียงพอ เพื่อป้องกันเกี่ยวกับเพลิงไหม้

2. หน้าที่เกี่ยวกับองค์การ

งานฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์การ ทั้งในฐานะผู้สั่งการและที่ปรึกษาแก่บุคลากรที่มีอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ 3 ฐานะ ต่อไปนี้

1) ฐานะผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารฝ่ายบุคคลจะต้องทำงานตามนโยบายขององค์กรนั้น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานทางบุคลากร เช่น ทำหน้าที่ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติพนักงาน การบรรจุแต่งตั้งพนักงานให้กับแผนกต่าง ๆ

2) ฐานะผู้บริหาร ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ฝ่ายต่าง ๆ เช่น การโยกย้ายพนักงาน การเปลี่ยนงาน รวมทั้งปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

3) ฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารงานบุคคล จำต้องมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับบุคคลโดยตรง และจะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาของคนอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถครองใจคนให้ได้ และจะต้องทำงานร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ ได้ดี โดยเฉพาะการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานการฝึกอบรม เป็นต้น

สรุปได้ว่า หน้าที่การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินการรับผิดชอบในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเช่น ทำหน้าที่ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การสอบประวัติพนักงาน การบรรจุแต่งตั้ง

2.2.5 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ควรกำหนดการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งให้ทรัพยากรบุคคลและวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุด ซึ่งนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้เสนอ “วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล” ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 193) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคล 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางสังคม (Society's Requirements) รวมถึงสิทธิผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับต่อบุคคลและสังคมโดยรวม และความสำคัญด้านมนุษยธรรม กฎหมายและพระราชบัญญัติต่าง ๆ รวมทั้งสภาพการว่างงานที่เกิดขึ้นในสังคม

2. ความคาดหวังด้านการบริหาร (Management's Expectations) คือ การเจริญเติบโตขององค์กรให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยมีการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3. สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน (Employee's Needs) ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักว่าคนไม่ใช่เครื่องจักร คนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก ฉะนั้นกิจกรรมที่จะทำเน้นความเข้าใจและรักในการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งผลที่ได้รับขั้นสุดท้ายคือ ความเจริญเติบโตขององค์กร

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จนั้นควรกำหนดการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งให้ทรัพยากรบุคคลและวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในด้านความต้องการทางสังคม ความคาดหวังด้านการบริหารและสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้รับขั้นสุดท้ายคือ ความเจริญเติบโตขององค์กร

2.2.6 กระบวนการของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่ไม่มีมาสามรถหลีกเลี่ยงได้ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกคนจะต้องเกี่ยวข้อง นับแต่การสรรหา คัดเลือก ปฐมนิเทศให้การฝึกอบรม หาวิธีการจูงใจ และการกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การบริหารงานบุคคลในสภาวะการณ์ สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2542, หน้า 140-147)

1. การวิเคราะห์ (Job analysis) เป็นกระบวนการศึกษา และรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงปริมาณ ขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของงาน ความเกี่ยวพันของงานที่มีเกี่ยวกับกิจกรรมงานอื่น ๆ ภายในองค์กรใน 2 รูปแบบ คือ

- 1) กำหนดรายละเอียดลักษณะของงาน (Job Description)
- 2) กำหนดคุณลักษณะของพนักงาน (Job Specification)

การออกแบบงาน (Job Design) เป็นวิธีการที่ใช้กิจกรรมหลายขั้นตอนในการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน วิธีการทำงาน ความสัมพันธ์กับงานอื่น ๆ อันจะส่งผลต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และเพิ่มผลผลิตในการทำงาน กิจกรรมในการออกแบบงาน เช่น

1. การวางแผนและการพยากรณ์กำลังคน (Employment Planning and Forecasting) เป็นกระบวนการของการพัฒนาแผนภายในขององค์กร เพื่อบรรจุตำแหน่งที่ว่างหรือขาดไปในอนาคตทั้งหมด ตั้งแต่ระดับล่างสุดจนถึงระดับผู้บริหาร การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และพยากรณ์การจ้างงานและกำลังคนนั้น โดยพื้นฐานแล้วจะต้องพิจารณาทั้งตำแหน่งที่จะถูกบรรจุจากภายใน และภายนอก บนสมมติฐานของสถานการณ์ในอนาคตอย่างมีเหตุผล และมีความเหมาะสม

2. การสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการที่ชักจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้สมัครที่มีศักยภาพมาสมัครงาน กลยุทธ์ในการสรรหา จึงพยายามหาคนที่มีประสพการณ์ และคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร

3. การคัดเลือก (Selection) กระบวนการคัดเลือกที่รอบคอบ จะช่วยให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคคลองค์กรและสังคม ในขณะที่เดียวกันก็จะช่วยลดการเข้าออกของพนักงานที่คัดเลือกเข้ามาใหม่ด้วย

4. การปฐมนิเทศและการบรรจุ (Orientation and Placement) เป็นกิจกรรมการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวกับการพยายาแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้หน่วยงานและหน้าที่ (เชิงชัยสันติวงษ์, 2542 หน้า 154)

5. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น อย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานเพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการที่ องค์กรประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล ว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงได้

6. การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development) เป็นกระบวนการ เพื่อให้หลักประกันแก่พนักงานในด้านคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนมีแผนสำหรับงานอาชีพของตนเองในอนาคตภายในองค์กร

7. การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) เป็นระบบรางวัลซึ่งบุคคลได้รับการ ตอบแทนจากการปฏิบัติงานขององค์กร

8. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) เป็นการป้องกันพนักงานจากบาเจ็บ อันเนื่องจากการปฏิบัติงาน

9. การจูงใจในการทำงาน (Incentive at Work) เป็นกระบวนการกระตุ้นให้พนักงาน ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า กระบวนการของการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกคน จะต้องเกี่ยวข้อง นับแต่การสรรหา คัดเลือก ปฐมนิเทศให้การฝึกอบรมหาวิธีการจูงใจ และการกระตุ้น การทำงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การบริหารงานบุคคลในสภาวะการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วองค์การเช่นการวิเคราะห์ กำหนดรายละเอียดลักษณะของงาน กำหนดคุณลักษณะของพนักงานการวางแผนและการพยากรณ์กำลังคน

2.3 ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคลากร

ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากร เป็นกรอบดำเนินงานที่ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงาน ด้้นการบริหารซึ่งประกอบด้วยการวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การชำระ รัรักษาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงาน บุคลากร ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 22-23) ได้สรุปถึง ภารกิจที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรมี ดังนี้ คือ

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการจัดอัตรากำลัง

2. การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) ได้แก่ การที่จะเสาะหา
แหล่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ

3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection) หมายถึง การใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อเลือกบุคคล
ที่มีความรู้คุณสมบัติเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียน

4. การนำเข้าสู่งาน (Induction) มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการให้ผู้เข้ามาใหม่ได้รู้จักกับ
**งานและองค์ประกอบต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้การปรับตัวของผู้เข้ามาทำงานใหม่เป็นไปอย่าง
 รวดเร็ว อันจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น**

5. การประเมินบุคลากร (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบและพิจารณาถึงผลงานที่ได้
**กระทำไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการที่จะปรับปรุงการทำงานหรือเพื่อใช้เป็นรากฐานในการพิจารณา
 ความดีความชอบ**

6. การพัฒนาบุคลากร (Development) หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่
ได้ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น เช่น ได้รับความรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

7. การตอบแทนบุคลากร (Compensation) หมายถึง การจัดหาสิ่งตอบแทนการทำงาน
ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นรูปวัตถุ เช่น เงินหรือสิทธิบางอย่างก็ได้ เป็นต้น

กัญญา สาร (2519 หน้า 157-158) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรว่าการบริหารงาน
**บุคลากร มี 4 ลักษณะ คือ การให้ได้มา การทำนุบำรุงและรักษา การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน
 แต่ถ้าพิจารณาให้ละเอียดจะมี 22 ลักษณะ คือ**

1. การวางแผนนโยบายและการออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2. การวางแผนเกี่ยวกับการจัดกำลังคน และการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากร เพื่อให้
ทำงานได้สะดวกตามแผนงานที่ได้วางไว้

3. การวางโครงการของงานต่างๆ ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้

4. การกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ซึ่งควรมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มารับตำแหน่งต่าง

5. การจัดลำดับบังคับบัญชางานและตำแหน่งภายในโรงเรียน

6. การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

7. การแสวงหาคนเข้ามาทำงาน การคัดเลือก และการสอบคัดเลือก

8. การบรรจุแต่งตั้ง

9. การปฐมนิเทศครูใหม่หรือรับโอนย้ายมาใหม่ และการทดลองปฏิบัติงานของครูใหม่

ดังกล่าว

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4) วินัยและการรักษาวินัย
- 5) การออกจากราชการ

พยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 35) ได้อธิบายขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรไว้ คือ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดงาน การวิเคราะห์งาน และการจำแนกตำแหน่ง การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การประเมินผลพนักงาน การพัฒนา การฝึกอบรม การชำระรักษาสุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานและบำเหน็จบำนาญ

ธงชัย สันติวิทย์ (2536, หน้า 35) ได้กำหนดขอบข่ายและหน้าที่ในการบริหารงานบุคลากรไว้ คือ การออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อจัดแบ่งตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การสรรหา และคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศ การบรรจุพนักงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและการแรงงานสัมพันธ์ การใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 10-11) ได้อธิบายว่า การบริหารงานบุคลากรประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542, หน้า 81) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรไว้ คือ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบำเหน็จตอบแทน การชำระรักษาคงงานให้มีประสิทธิภาพ

การวางแผนบุคคลนับได้ว่า เป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะถือว่าการวางแผนบุคคล เป็นการกำหนดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับงานด้านบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีศักยภาพ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแล้วส่งผลให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดมีผลคือต่อผู้เรียน แนวความคิดคำนวณในจำนวนคนพอดีกับงานที่จะต้องปฏิบัติ มีขอบข่ายในการวางแผนบุคคลอยู่ 2 ด้าน คือ

- 1) การวางแผนความต้องการบุคคล
- 2) การวางแผนการใช้บุคคล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2541, หน้า 572) ได้ให้ความหมายของ การวางแผนบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การคาดคะเนความต้องการบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าว่า

ต้องการจะใช้บุคคลในตำแหน่งอะไร ระดับใด จำนวนเท่าไร และจะสรรหาคณะเหล่านั้นมาจากไหน ตลอดจนถึงการวางแผนการ ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และการศึกษาวิจัยเพื่อหาวิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพร พิศาลบุตร (2543, หน้า 74) ได้กล่าวถึง การวางแผนบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการคาดการณ์ ความต้องการบุคลากรขององค์กรเกี่ยวกับประเภท จำนวนและคุณภาพของบุคคลไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการอย่างมีระบบ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546, หน้า 13) ได้สรุปไว้ว่า “การวางแผนบุคลากรเป็นกระบวนการ จัดระบบบุคลากร เพื่อเตรียมการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมในอนาคตให้เกิดประโยชน์ จากองค์กรสูงสุดประกอบด้วย การสรรหาและการเลือกสรร การจำแนกตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน และสภาพการทำงาน

นฤกพันธ์ เสงี่ยมพันธ์ (2544, หน้า 67) ได้กล่าวว่า “การวางแผนบุคลากร คือ กระบวนการ ที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์การ ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์การ เพื่อให้้องค์การใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อประสิทธิภาพ ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์การ บุคลากร และสังคม

สุดา สุวรรณศิริ (2548, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของ การวางแผนบุคลากร ไว้ว่า คือ การดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการสำรวจ และพยากรณ์เกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคล เพื่อไปสู่การกำหนดแผนการที่จะให้ได้จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพที่ เหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอที่จะเข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์การ ในระยะเวลาที่ต้องการ พร้อมทั้ง ทำการพัฒนากำลังคนที่ได้มาให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและรักษากำลังคนที่ดี มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2539, หน้า 11) ได้อธิบายไว้ว่า การวางแผน บุคคล หมายถึง การดำเนิน ไปสู่การกำหนดกลวิธีให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม อย่างเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ เข้ามาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และ พัฒนากำลังคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อที่จะธำรงรักษาอัตรากำลัง ใน สถานศึกษาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรมีองค์ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ และการแต่งตั้ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

แนวทางปฏิบัติ

1.1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.1.2 การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่ อ.ก.ค.ศ. กำหนด

1.1. 3 การนำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

1.1. 4 การนำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางปฏิบัติ

1.2.1 สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครูแนวทางปฏิบัติ

1.3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3.3 ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ

สถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาและหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การจัดทำแผนอัตรากำลังครุการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพความต้องการและภารกิจของสถานศึกษารวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่หน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพของงานในองค์การ

2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.1 คำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษารวมได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

2.1.1 การสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษาให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

1) ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างชัดเจนต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

2) เมื่อ ก.ค.ศ.อนุมัติแล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

2.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น

แนวทางปฏิบัติ

2.3.1 เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและรับย้ายแล้วแต่กรณี

2.3.2 บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจากสถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษ่อื่นสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3 รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.3.4 การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติ

1) เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

2) บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

แนวทางปฏิบัติ

กรณีออกจากราชการ (มาตรา 67) เสนอคำขอของผู้ขอกลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปีให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหารให้ผู้มีอำนาจมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางปฏิบัติ

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทนถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคนให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทนถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสมให้ผู้มีอำนาจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

กรณีตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งใดว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง

สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นต่อเนื่องจากการสำรวจวางแผนอัตรากำลัง หรือระบบการกลั่นกรองบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งเข้ามาทำงานโดยการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติโดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1.1 การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงานมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ

3. ดำเนินการติดตามประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

3.1.2 การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แนวทางปฏิบัติ

1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3. ดำเนินการพัฒนามตามหลักสูตร

4. ติดตามประเมินการพัฒนา

5. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 การพัฒนา ก่อนการเลื่อนตำแหน่ง

แนวทางปฏิบัติ

1. ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะเจตคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม
3. ติดตามประเมินการพัฒนา

3.1.4 การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ

1. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
2. รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
2. คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีไม่สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4. รายงานการสั่งเลื่อนและไม่สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงในทะเบียนประวัติต่อไป

3.2.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1. แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

2. ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

3. รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.3 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย

แนวทางปฏิบัติ

1. ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานศึกษาฝึกอบรม

2. ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4. รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษายกขึ้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนดำเนินการตามกระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่นดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.6 งานทะเบียนประวัติ

แนวทางปฏิบัติ

3.6.1 การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

1. สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

2. สถานศึกษาเก็บไว้ฉบับส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉบับ

3. เปลี่ยนแปลงบันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ

3.6.2 การแก้ไขวันเดือนปีเกิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง แนวทางปฏิบัติ

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไขวันเดือนปีเกิดขึ้นคำขอตามแบบที่กำหนด โดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบด้วยสูติบัตรทะเบียนราษฎร์หลักฐานทางการศึกษา

2. ตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่อ ก.ค.ศ.

4. ดำเนินการแก้ไขในทะเบียนประวัติ

5. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางปฏิบัติ

3.7.1 ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.7.2 ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3.7.3 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดีเรกคุณาภรณ์และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางปฏิบัติ

3.8.1 ผู้ขอมีบัตรกรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

3.8.2 ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

3.8.3 นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัวโดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับโดยคุมทะเบียนประวัติไว้

3.8.4 ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.8 งานขอหนังสืองานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ

งานขออนุญาตลาอุปสมบทงานขอพระราชทานเพลิงศพการศึกษาต่อยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒนาและการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หมายถึง การส่งเสริมปรับปรุงศักยภาพบุคลากรพัฒนาการสนับสนุนในการดำเนินงานบุคคลในหน่วยงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถ โดยได้รับการดูแลในด้านต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดไม่ร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

4.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้รับความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้าเมื่อมีกรณีอื่นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัยหรือส่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.1.2 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางปฏิบัติ

4.2.1 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอื่นมีมูลว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

4.2.2 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาลงโทษ

4.2.3 ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4.2.4 รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์

4.3.1 การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางปฏิบัติ

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยร้ายแรงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นเรื่อง
ขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.
กำหนด

4.4 การร้องทุกข์

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์
ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้อง
ใจเนื่องจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยให้
ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางปฏิบัติ

4.5.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4.5.2 ดำเนินการให้ความรู้ฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานอื่นที่จะเสริมสร้างและ
พัฒนาเจตคติจิตสำนึกและพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา

4.5.3 หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
กระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย หมายถึง การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนความ
จริง ความยุติธรรม ในการปฏิบัติในหน้าที่ภายในองค์กรและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
กระทำความผิดวินัย และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทาง
ราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัยกับบุคคลที่ประพฤติผิดวินัยให้อยู่ในความถูกต้อง

5. ด้านการออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

แนวทางปฏิบัติ

5.1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วยครูและ
บุคลากรทางการศึกษาอื่น

5.1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการ
เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางปฏิบัติ

5.2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ศ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

5.2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

5.2.4 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางปฏิบัติ

5.3.1 สถานศึกษาดูตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.3 รายงานการส่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แนวทางปฏิบัติ

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือส่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

5.4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุตกแทนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ศ.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ คือ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

1. ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้
 3. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

2. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30(1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตาม (ม.30 (4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม.30 (5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (ม. 30 (5) (7)) กรณีเป็นกรรมการบริหาร หรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม.30 (8)) หรือเป็นบุคคลล้มละลาย (ม.30 (9))

แนวทางปฏิบัติ

1. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติในมาตรา (ม. 30) (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 1 ออกจากราชการ
3. รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปกรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30 (3))

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (ม.30 (3))

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
3. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา

30(3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

2. ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งยุติเรื่องแต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

แนวทางปฏิบัติ

5.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดังคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

5.6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.6.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินมัวหมองกรณีถูกสอบสวนข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยร่ำรังของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางปฏิบัติ

5.7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษรายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

2. ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งคดีเรื่องแต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสมให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3. เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

แนวทางปฏิบัติ

5.6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรงกรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวน ไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

5.6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.6.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินมัวหมองกรณีถูกสอบสวนข้างต้นให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยร่ำรังของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางปฏิบัติ

5.7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษรายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า การออกจากราชการ หมายถึง การหมดอายุการทำงานตามระเบียบจากสภาพการเป็นข้าราชการครู เนื่องจากเกษียณอายุ ลาออกตาย ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออก ไล่ออกโดยสถานศึกษา เป็นผู้พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน

2.4 ทฤษฎีความสัมพันธ์

2.4.1 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวิถีทางและเป้าหมาย (Path-goal Theory)

พัฒนาขึ้นโดย Robert House และคณะจึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า House's Path goal theory แนวคิดของทฤษฎีนี้บางส่วนมาจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮโอและอีกบางส่วนที่สำคัญมาจากทฤษฎีความหวัง (expectancy theory) สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือพฤติกรรมของผู้นำควรเป็นอย่างไร จึงมีผลในทางบวกต่อการจูงใจและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้จึงเน้นผู้นำจะใช้อำนาจอย่างไรจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นเป้าหมายและวิถีทางในการทำงานที่ทำให้บรรลุทั้งเป็นเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนตัว

พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีนี้ที่กระทบต่อเป้าหมายการทำงานและวิถีทางการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 4 แบบดังนี้

1. ผู้นำที่ใช้อำนาจ (directive leader) เป็นผู้ที่บอกให้ปฏิบัติงานว่าผู้นำมีความคาดหวังอะไรจากผู้ปฏิบัติงานระบุแนวทางและเป้าหมายของงานวางแผนและการทำงานกำหนดมาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานและบอกให้รู้เมื่อทำงานได้ผลงานระดับใดจะได้ผลตอบแทนจากการทำงานอย่างไร ผู้นำที่ใช้อำนาจนี้เป็นผู้นำที่เน้นงาน
2. ผู้นำสนับสนุน (supportive leader) เป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสถานภาพความต้องการสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานจึงดำเนินการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ก่อให้เกิดความพอใจ มีความเป็นเพื่อนและสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำที่สนับสนุนจึงเน้นความสัมพันธ์
3. ผู้นำที่ให้มีส่วนร่วม (participative leader) ได้แก่ ผู้นำที่มักปรึกษาหารืองานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซักถามความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาและแก้ไขข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ
4. ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ (achievement-oriented leader) ผู้นำที่มีความประพฤติชอบตั้งเป้าหมายการทำงานสูงและท้าทาย คาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงเน้นย้ำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้ผลสูง

สถานการณ์ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่นำเอาพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบมาใช้ เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของวิถีทางการทำงาน เป้าหมายงานและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแบ่งออกเป็น 4 สถานการณ์ คือ

1. ลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinate characteristics) ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีทักษะการทำงานน้อย ควรจะมีผู้นำที่ใช้อำนาจเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทักษะการทำงานสูงควรจะมีผู้นำที่ให้มีส่วนร่วมเป็นผู้บังคับบัญชา

2. ลักษณะของงาน (task characteristics) หมายถึง เป็นงานประจำที่ทำซ้ำ ๆ กัน หรือทำงานที่ลักษณะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ งานที่มีข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) มากน้อยเพียงใด งานที่มีโครงสร้างแน่นอน งานที่มีความอิสระสูง หรือต่ำ เช่น ลักษณะงานที่ไม่แน่นอน งานที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพอใจสูงหากได้ทำงานกับหัวหน้างานที่มีผู้นำที่ใช้อำนาจ

3. ระบบอำนาจที่เป็นทางการ (formal authority system) หมายถึง ลักษณะอำนาจองค์การ เป็นแบบรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจ สายการบังคับบัญชามีหลายชั้นหรือมีน้อยชั้น การใช้อำนาจเข้มงวดหรืออ่อนปรน การบังคับบัญชาตามสายงานเคร่งครัดหรือไม่และรวมทั้งระบบการจูงใจในองค์การ เช่น ในองค์การที่เป็นแบบราชการซึ่งมีสายบังคับบัญชาชัดเจน ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นผู้นำที่สนับสนุนจะก่อให้เกิดผลความสำเร็จได้มากกว่าแบบผู้นำที่ใช้อำนาจ

4. กลุ่มทำงาน (work group) ได้แก่ ขนาดของกลุ่มหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม ความสัมพันธ์ในกลุ่ม สังคมของกลุ่ม ลักษณะสมาชิกของกลุ่มและปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อกลุ่ม เช่น กลุ่มที่มีความขัดแย้งภายในกลุ่มสูงผู้นำที่เหมาะสมคือผู้นำที่ใช้อำนาจ (รัชนี ประภาพงศ์, 2425, หน้า 39-46)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำต้องมีความสัมพันธ์ในแต่ระดับในการทำงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและได้ผลประโยชน์มากที่สุดผู้นำต้องจัดงานให้เป็นระบบในการทำงานแบ่งตามหน้าที่ ที่เหมาะในความสามารถของทุกคนในแต่ละด้านจะทำให้ภายในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมกันกันทำงานอย่างมีความสุขกับการทำงาน

2.4.2 ทฤษฎี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับการให้มีส่วนร่วม (leader – participation theory)

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาครั้งแรกในปี ค.ศ. 1973 โดย Victor Vroom และ Yetton และต่อมาภายหลัง Victor Vroom กับ Arthur Jago ได้ปรับปรุงใหม่ทฤษฎีสาระคล้าย ๆ กับทฤษฎี Path – Goal ที่พยายามอธิบายแบบความเป็นผู้นำอะไรที่เหมาะสมสถานการณ์ใดและอธิบายต่อไปอีกว่า ผู้นำคนเดียวกันนี้อาจมีแบบความเป็นผู้นำหลายแบบ แต่ที่สำคัญแนวความคิดนี้ได้เน้นลักษณะ

สำคัญลักษณะเดียวของความเป็นผู้นำ คือ การมีส่วนร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจเป้าหมายสำคัญของทฤษฎีนี้เพื่อเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

Vroom กับ Jago ได้ปรับปรุงรูปแบบเดิมขึ้นมาใหม่ก็ได้ใช้รูปแบบการตัดสินใจแบบ decision tree กล่าวคือ ผู้บริหารจะประเมินการบริหารการต่าง ๆ ด้วยหลายปัจจัยขณะที่ประเมินก็ตั้งคำถามขึ้นมาได้ตอบว่าใช่หรือไม่ ใช่หลาย ๆ คำถาม คำตอบที่ได้จากคำถามเหล่านี้จะถูกนำมาใช้เป็นวิธีทางหลาย ๆ ทางตาม decision tree จนได้คำตอบนั้นไปดำเนินการ โดยสรุปแล้วการตัดสินใจเกิดขึ้น 4 ระดับ ระดับแรกเป็นการตัดสินใจในระดับกลุ่มและอีก 2 ระดับหลังเป็นการเป็นการตัดสินใจระดับบุคคล การตัดสินใจแต่ละอย่างในแต่ละระดับจะใช้ในกรณีแรกเมื่อเวลาที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการตัดสินใจ และในกรณีที่สองเมื่อเวลาที่มีความสำคัญน้อยและผู้บริหารต้องการใช้แทนเพื่อพัฒนาความสามารถและการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา (สนาะ ติเยาว์, หลักการบริหาร, หน้า 197-200)

การตัดสินใจแยกเป็นสาขาเป็น decision tree เกิดขึ้นจากปัจจัยเวลาผลักดันให้การตัดสินใจของกลุ่ม โดยใช้สถานการณ์ต่าง ๆ จัดให้มีการตัดสินใจเป็นสาขาๆ ตั้งแต่บนสุดลงมาด้วยการตั้งคำถามและให้ตัดสินใจเริ่มจากทางซ้ายมือก่อนเป็นคำถามแรก เช่น สมมติว่าผู้บริหารกำหนดว่าปัญหาการตัดสินใจต้องให้คุณภาพหรือไม่ (QR) ซึ่งความหมายแต่ละทางเลือกมีคุณภาพไม่เท่ากัน และถ้าระบุว่าต้องใช้คุณภาพ คำตอบก็จะกำหนดวิถีทางไปยังจุดที่ 2 ของ decision tree และต่อมาผู้บริหารที่ตั้งคำถามที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นคือไปอีกเรื่อย ๆ จนกระบวนการดำเนินไปจนถึงจุดสุดท้ายด้วยวิธีการเช่นนี้ผู้บริหารก็จะได้แบบการตัดสินใจที่บังเกิดผลตามสถานการณ์รูปแบบการตัดสินใจต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นตอนสุดท้ายของสายการตัดสินใจตามระดับต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาที่ผู้บริหารนำมาใช้ในแต่ละสถานการณ์ โดยแบ่งออกเป็นแบบต่าง ๆ 5 แบบ ดังนี้

- AI ผู้บริหารตัดสินใจคนเดียวโดยลำพัง
- AII ผู้บริหารถามหาข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจคนเดียวโดยลำพัง
- ผู้ได้บังคับบัญชาอาจบอกหรือไม่ได้ออกถึงสถานการณ์ต่าง ๆ
- CI ผู้บริหารร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนหาข้อมูล และประเมินข้อมูลโดยที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ได้พบกับกลุ่มทำงานและผู้บริหารตัดสินใจเองโดยลำพัง
- CII ผู้บริหารร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มปรึกษากัน แต่ผู้บริหารยังคงตัดสินใจเองโดยลำพัง
- GH ผู้บริหารร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกันและตัดสินใจร่วมกันทั้งกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นผู้ออกคำคิดคำเห็นในกาตัดสินใจและคนในองค์กรต้องมีความร่วมมือในการออกคำคิดคำเห็นเพื่อการทำงานไปแนวทางเดียวกันตามผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจอีกครั้งที่นำเสนอไปขึ้นต้นเป็นการตัดสินใจให้มั่นแนการปฏิบัติราชการต่อไป

2.5 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.5.1 ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมูลเหตุสืบเนื่องมาจากการจัดตั้งโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาและบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัด กล่าวคือ ภายหลังจากที่การศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งคือมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหกุฎราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ ได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นทางมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้จัดแผนกมัธยมขึ้นมา เรียกว่าโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัด หลายแห่งมีพระภิกษุและสามเณรเรียนกันมาก หากทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่าโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมีคณะสังฆมนตรีและกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้ออกระเบียบกระทรวง ให้โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษาสำนักเรียนวัดนี้ เปิดทำการสอบสอบในชั้นประโยค คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2500 ตันมาและเมื่อสอบได้แล้วก็จะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วยด้วยเหตุนี้ จึงทำให้พระภิกษุและสามเณรนิยมเรียนกันมาก โรงเรียนประเภทนี้จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่างๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษารวม และบาลีจะเสื่อมลงเพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษารวมและบาลีเสีย แต่ทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาในทางโลกอยู่ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2549, หน้า 10)

ดังนั้นแม่กองบาลีสนามหลวง พระธรรมปิฎกยพิต สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฟื้น ชุตินทรโร) จึงได้ตั้งคณะกรรมการ ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่าบาลีศึกษาสามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา และได้ประกาศใช้ 16 เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสงฆ์มนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษา สำนักเรียนวัดเสียและกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ได้จัด

ขึ้นใหม่ แต่ปรากฏว่า ต่อมาการตั้งสำนักเรียนตามแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีใหม่นี้มีน้อย นักเรียนก็นิยมเรียนกันน้อยเพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว จึงได้พากันเข้าชื่อเป็นนักเรียนโรงเรียนราษฎร์ของวัดซึ่งตั้งขึ้น โดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ ในช่วงนี้เกิดความสับสนเป็นอันมาก สำนักงาน

ในขณะเดียวกันได้มีผู้แทนราษฎรได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมการศาสนาร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาถึงความเห็นร่วมกันว่าควรจะต้องตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป โดยไม่มีการสอบสมทบแต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเองและโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณสมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสงฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรม ก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป ในที่สุด กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษานี้ในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมืองกล่าวคือ ฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในธรรมสมควรแก่ภาวะสามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไปและถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปได้ด้วยเช่นกัน ในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่งรายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา ปัจจุบันการศึกษาประเภทนี้ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นมาโดยลำดับจนมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ 403 โรงเรียน มีนักเรียน 54,300 รูป (ข้อมูลนี้ ณ วันที่ 30 กันยายน 2551) แต่เดิมนั้น โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญสังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการแต่ต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงอยู่ในภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุน ดูแล

จัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป

ในที่สุด กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักร และฝ่ายบ้านเมืองกล่าวคือ ฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะสามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป ด้วยเช่นกันในระยะเริ่มแรกมีเจ้าอาวาส 51 แห่งรายงานเสนอจัดตั้งต่อกรมการศาสนา ปัจจุบันการศึกษาประเภทนี้ได้เจริญก้าวหน้าขึ้นมาโดยลำดับจนมีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ 403 โรงเรียนมีนักเรียน 54,300 รูป (ข้อมูลนี้ ณ วันที่ 30 กันยายน 2551) แต่เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการแต่ต่อมา เมื่อมีพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 และมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงอยู่ในภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุน ดูแล จัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

2.5.2 ความหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญนั้น เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พระภิกษุสามเณร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ขาดโอกาสในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชนได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเล่าเรียนเพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ และมีความชำนาญตามศักยภาพของตน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนนั้นจะเป็นรูปแบบของการศึกษาควบคู่กันไปกับกับวิชาสามัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้และการจัดการศึกษาแผนกธรรมและแผนกบาลี ควบคู่กันไปโดยการกำกับดูแลของแม่กองธรรมและแม่กองบาลีได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายและความสำคัญไว้ดังต่อไปนี้

กองพุทธศาสนศึกษา (2551, หน้า 335) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญหมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการ

ทศพร น้อมวงศ์ (2547, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาหมายถึง โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณรและหลักสูตรพระปริยัติธรรมเป็นหลักสูตรที่มุ่งหมายการศึกษาในการปลูกฝังให้ พระภิกษุสามเณร มีความรู้ มีทักษะในวิชาธรรมะและวิชาสามัญ

สุภาพร มากแจ้งและสมปองมากแจ้ง (2542, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่าปัจจุบันคณะกรรมการการศึกษาของสงฆ์และสภามหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรให้ได้ศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นหลักโดยป้องกันมิให้มีการเปลี่ยนแปลงพระธรรมวินัยให้ผิดไปจากพระบาลีในพระไตรปิฎก ซึ่งมีทั้งสิ้น 4 หลักสูตร คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรม หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกบาลี หลักสูตรพระปริยัติธรรมสายสามัญ และหลักสูตรปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง ซึ่งทั้ง 4 หลักสูตรนี้จำแนกไว้เป็น 2 หลักสูตร คือ กลุ่มหลักสูตรที่ศึกษาเฉพาะวิชาการทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักสูตรปริยัติธรรมแผนกธรรมและหลักสูตรปริยัติธรรมแผนกบาลี ซึ่งจัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมและกลุ่มที่ศึกษาหลักสูตรการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนาร่วมกับวิชาการสายสามัญอื่น ๆ ได้แก่ หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ และหลักสูตรปริญญาตรีมหาวิทยาลัยสงฆ์ จัดเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมแบบประยุกต์

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2546, หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายว่า สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 เป็นต้นมา

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาให้กับพระภิกษุสามเณรที่ต้องการความรู้ ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป โดยวัดเป็นศูนย์กลางของการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมและเป็นเป็นศูนย์กลางในการศึกษาธรรมะของชาวพุทธทั้งหลายและผู้สนใจทั่วไป

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ขุนทอง จริตพันธ์ (2546) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง” พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วินัย แสงแก้ว (2545) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า บรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน

แพรวพิไล เชียร์สุข (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความหวังและที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท คาร์วิค พร็อพเพอร์ตี้ เซอร์วิส จำกัด” พบว่า พนักงานบริษัท ส่วนมากมีความหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ หัวหน้างานมีความเป็นมิตรเข้าพบได้ง่าย สร้างความอบอุ่นและเป็นกันเองต่อพนักงาน ในการปฏิบัติงาน ค่อยช่วยเหลือเกื้อกูลพนักงาน หัวหน้างานเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่าย เต็มใจการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และนำข้อเสนอแนะจากพนักงานมาปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ชาลิต สติตพานิต (2545) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำตามความคิดเห็นและความคาดหวังของพนักงาน : ศึกษากรณีพนักงานฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ ธนาคารศรีนคร จำกัด สาขาสวนมะลิ” พบว่า ปัจจัยพื้นฐานทางสังคมของพนักงานในด้านลักษณะวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนมีความต้องการความคาดหวัง พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานของพวกเขา ที่จะให้การดูแล เอาใจใส่ ด้านมุ่งงาน หรือ ด้านมุ่งสัมพันธ์ กับพวกเขาอย่างเท่า ๆ กัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยการทำงานที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมกรร่วมมือกันของพนักงานทุกระดับ ความเอาใจใส่ของหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นการกระตุ้น การทำงานซึ่งส่งผลให้พนักงานสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์การ ความต้องการของพนักงาน ทำให้พวกเขาแสดงออกถึงความคาดหวังของหัวหน้างาน โดยสิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันตามความสามารถตามความคิด และสภาพแต่ละบุคคล

ชนรัฐ สมหวังประเสริฐ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังของพนักงานต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ กรณีศึกษาบริษัทฟอลคอนแทนเนอร์ทรานสปอร์ต” ศึกษาคาดหวังพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ อันประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้านคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในฐานะเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม เป็นนักปรับปรุงเป็นผู้ให้การยอมรับเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ เป็นนักพูดที่เก่ง เป็นผู้ประสานงาน และเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ และประการที่สองศึกษาหาความสัมพันธ์ในภาพรวมในแต่ละด้านและภาพรวมทุกด้าน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทฟอลคอน มีความหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุรัช กรวยทอง (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้และความคาดหวังของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์”

ผลการวิจัย คือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้มิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก **อาจเป็นเพราะว่า** พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังในด้านมุ่งสัมพันธ์ซึ่งอยู่ในระดับสม่ำเสมอ

สุพล สอนแสง (2540) ได้ศึกษา “เรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5” พบว่า แบบผู้นำส่งผลต่อการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่แบบผู้นำทีม ซึ่งแบบผู้นำทีมนี้เป็นแบบผู้นำหรือผู้บริหารที่มุ่งงาน และมุ่งความสัมพันธ์สูงในสถานการณ์ที่เหมาะสม ที่รู้จักประสานการมุ่งงาน ได้อย่างเหมาะสมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นายหนูพร สุขชาติ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการไว้ด้วย

พระชนากร วชิรชโม (โพธิ์วัน) (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างมีความยุติธรรม

พระมหาธฤติ วิโรจน์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า มีการนำหลักสังคหวัตถุธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จันจิราอินตะเสร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนด

แผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและคิดตามการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สาริยา มัยโกคา (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา” พบว่า บุคลากรโรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 12 ข้อ โดยข้อการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเหมาะสมกับยุคสมัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ฤกษ์ชัย ใจคำปิ่น (2549) ได้ศึกษา “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต5” พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง และขาดการวางแผนประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อเสนอแนะของการแก้ปัญหา คือ ควรเสนอข้อมูลงานบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันควร และควรมีการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้า

เอกชัย เปี้ยอุ๊ด (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่า โรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง ได้พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อ การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรให้บุคลากร ได้ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการนิเทศภายใน ปัญหาที่พบ คือ สื่อวัสดุอุปกรณ์ มีไม่พอเพียงต่อความต้องการ อินเทอร์เน็ต และบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้การนิเทศทางการศึกษาเป็นไปต่อเนื่อง

นิตยานิลรัตน์ (2550) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต2 ประจำปีการศึกษา2547 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ คณะผู้บริหาร

โรงเรียน จำนวน 223 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติในระดับมาก 4 ด้าน คือ การวางแผนงานบุคคล การบำรุงรักษาบุคคลการพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงาน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่า คณะผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาในกานบริหารงานบุคคลจะมีปัญหาในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลมีปัญหาในระดับมาก

กรณีการ์ กงแก้ว (2550) ได้ศึกษา เรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น” ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกด้าน แต่นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน และการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนี้อาจารย์ต้องการความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น ต้องการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาคูงานทั้งภายในและภายนอกอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ต้องการศึกษาคือในระดับปริญญาเอก ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดสรร โควตาเพิ่มมากขึ้น ต้องการทำวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการมาก แต่ยังมีขาดซึ่งทักษะและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและต้องการพัฒนาตนเองหลังจากการประเมินบุคลากรประจำปี เพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในปีถัดไป

นวทัศน์ แนวสุข (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหา ด้านการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างกลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่าง ในขณะที่ด้านการวางแผนอัตราที่ตั้งและการกำหนดตำแหน่งด้านการสรรหาตำแหน่งการรักษาวินัยและด้านการลาออก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรคือควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนให้มากขึ้น

บุศรินทร์ จันทมาลา (2548) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาข้าราชการบุคลากร และด้านวินัย

สากล ฉิมวงศ์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี” พบว่า ความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ความพร้อมอยู่ในระดับมากเหมือนกันทุกขนาด ความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย อยู่ในระดับปานกลาง และด้านออกจากราชการ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ทรูอิทท์ (Truitt) (1975, p. 36) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับผลงานของโรงเรียนมัธยมที่มลรัฐคาร์โรไลนาเหนือ” จำนวน 21 โรงเรียนระหว่างปีการศึกษา 1972-1973 โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ LBDQ: Leader Behavior Description Questionnaire วัดพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านและใช้แบบสอบถาม The School Outcome Questionnaire วัดผลงานของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำ ด้านกิจสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกว่าด้านสัมพันธภาพ พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลงานของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำ ด้านสัมพันธภาพมากกว่าด้านกิจสัมพันธ์

เอฟเวอร์ส (Evers) (1987, pp. 4219-A) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แบบพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ประสิทธิผลของงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับสูงระดับต่ำ และผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำปานกลาง

อิรูริตา (Iruita) (1975, p.36) ได้ศึกษาเรื่องถึงการเป็นผู้นำที่ประสิทธิ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การวิชาชีพพยาบาลและองค์กร โดยมีความเชื่อ

ว่าความสามารถทำสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ดีที่สุดได้ และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรช่วยทำให้เป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แพคเกตต์ (Padgett) (1991, p. 42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนกับภารกิจการบริหารบุคลากร” โดยตั้งสมมติฐานว่าขนาดโรงเรียนในรัฐจอร์เจียมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนในการเลือกสรรหา การมอบหมายงาน และการประเมินบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด และโครงการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาภารกิจการบริหารบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด พยายามในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 32 คน พบว่าการฝึกตนเองให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารและความสามารถในการเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการมีค่าของตนเองต่อ ผลการวิจัยพบว่า ขนาดโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงานและการประเมินบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.1 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษาต่างสับสนุนของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ใน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากร ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อให้การวิจัยนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 14 โรงเรียน มีจำนวนทั้งหมด 363 รูป/คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กลุ่ม 1 โดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 รูป/คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย แล้วนำมาหาอัตราสัดส่วนของประชากร

3.2 เทคนิคและวิธีสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนประชากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กลุ่มที่ 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 14 โรงเรียนมีจำนวนบุคลากรซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ทั้งหมด 363 รูป/คน ใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 รูป/คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่มที่ 1

ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่	รวม
363	191	14	152	25	191

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด แบ่งออก 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ โดยมีเกณฑ์ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งกำหนดค่าคะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 73)

สำหรับวัดค่าตัวแปรทั้งหมด โดยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามเชิงบวก (Positive) ที่สร้างขึ้นจำนวน 46 ข้อ โดยกำหนดกรวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้หลักทางคณิตศาสตร์ 0.51 ขึ้นไปปัดเป็นเลขจำนวนเต็ม เกณฑ์ที่ใช้เป็น ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร ในระดับน้อยที่สุด (สมชัย วงษ์นาคะ และทวนทอง ทวารกีรติพงศ์, 2551, หน้า 229)

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรใน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

2. กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจ วิจารณ์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อ 3 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) (ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ, 2549, หน้า 65)
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจดูอีกครั้งแล้ว จึงค่อยมาทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบ แบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 ได้ 46 ข้อ
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ พิจารณาจัดพิมพ์และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในเบื้องต้น จากมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 เพื่อขอ ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย วิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 เพื่อขอ ความร่วมมือในการตรวจสอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยใช้การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่ผู้ที่ได้รับมอบหมาย คือ ผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 จำนวน 14 โรงเรียน เพื่อนำแบบสอบถามไปมอบ ให้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 191 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืน มาจำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (r) สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ (ซูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 315-316)

ค่าสหสัมพันธ์	0.71- 1.00	หมายความว่า ค่าสหสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก
ค่าสหสัมพันธ์	0.30 - 0.70	หมายความว่า ค่าสหสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	0.01- 0.30	หมายความว่า ค่าสหสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อย
ค่าสหสัมพันธ์	0.00	หมายความว่า ไม่มีค่าสหสัมพันธ์

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป
2. สถิติ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สถิติแบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 191 รูป/คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่ายตามสัดส่วนของประชากรแต่ละ โรงเรียนซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สถิติแบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 เป็นวิจัย เชิงพรรณนา (Discriptive
Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective) ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 1
- 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญกลุ่มที่ 1 โดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 14 โรงเรียน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน
191 รูป/คน แล้วนำมาหาอัตราสัดส่วนของประชากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วย
คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และ
สมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และ
หาร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ถ้าพบความสัมพันธ์กันนัยสำคัญทางสถิติ .01

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญกลุ่ม 1 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์โดยแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=191)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
1)	ชาย	145	75.9
2)	หญิง	46	24.1
2. สถานภาพ			
1)	บรรพชิต	75	39.3
2)	คฤหัสถ์	116	60.7
3. อายุ			
1)	ไม่เกิน 30 ปี	69	36.1
2)	31-40 ปี	59	30.9
3)	41-50 ปี	31	16.2
4)	50 ปีขึ้นไป	32	16.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

		(N =191)	
	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4.วุฒิการศึกษา			
1)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	13.6
2)	ปริญญาตรี	118	61.8
3)	สูงกว่าปริญญาตรี	47	24.6
5. ตำแหน่ง			
1)	ครูใหญ่/ ผู้อำนวยการ	5	2.6
2)	ครูประจำ	91	47.6
3)	ครูอัตราจ้าง	63	33.0
4)	เจ้าหน้าที่	32	16.8
	รวม	191	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 145 รูป/คนคิดเป็น (ร้อยละ 75.9) และลดลงมา คือ เพศหญิงจำนวน 46 คนคิดเป็น (ร้อยละ 24.1) เมื่อจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กฤหัสถ์จำนวน 116 คนคิดเป็น (ร้อยละ 60.7) รองลงมาบรรพชิต 75 รูป คิดเป็น (ร้อยละ 39.3) เมื่อพิจารณา อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุในช่วงอายุ 30 ปีลงไป จำนวน 69 รูป/คน คิดเป็น (ร้อยละ 36.1) รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 59 รูป/คน คิดเป็น (ร้อยละ 30.9) ส่วนอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 32 รูป/คนคิดเป็น (ร้อยละ 16.8) และน้อยที่สุดมีอายุ 41-50 ปีจำนวน 31 รูป/คน คิดเป็น (ร้อยละ 16.2) เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 118 รูป/คน คิดเป็น (ร้อยละ 61.8) รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 รูป/คน คิดเป็น (ร้อยละ 24.6) และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 รูป/คน คิดเป็น (ร้อยละ 13.6) เมื่อพิจารณา ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ครูประจำ จำนวน 91 รูป/คนคิดเป็น (ร้อยละ 47.6) รองลงมา คือ ครูอัตราจ้าง จำนวน 63 รูป/คน คิดเป็น (ร้อยละ 33.0) ส่วนเจ้าหน้าที่ จำนวน 32 รูป/คน คิดเป็น (ร้อยละ 16.8) และน้อยที่สุด คือ ครูใหญ่/ ผู้อำนวยการ จำนวน 5 รูป คิดเป็น (ร้อยละ 2.6)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

การศึกษาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านมุ่งมั่น	3.66	0.59	มาก
2. ด้านมุ่งสัมพันธ์	3.66	0.68	มาก
3. ด้านมุ่งประสิทธิผล	3.63	0.69	มาก
ภาพรวม	3.65	0.41	มาก

จาดตารางที่ 4.2 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.4) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีรายละเอียด คือ มากที่สุด คือ ด้านมุ่งสัมพันธ์ด้านมุ่งมั่น ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.59) รองลงมา คือ ด้านมุ่งมั่น ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.59) และน้อยที่สุด คือ ด้านมุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.69)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม
ภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

ด้านมุ่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การสั่งการมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	3.55	0.84	มาก
2. มอบหมายงาน ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.63	0.78	มาก
3. วางมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแน่นอน	3.60	0.84	มาก
4. เร่งรัดการปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดเวลาผู้บริหาร	3.71	0.81	มาก
5. ส่งเสริมให้คนในองค์กรปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบ แบบแผนเดียวกัน	3.88	0.893	มาก
6. เอาใจใส่ให้คนในองค์กรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	3.75	0.81	มาก
ภาพรวม	3.66	0.59	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 1 ด้านมุ่งงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มากที่สุด คือ เอาใจใส่ให้คนในองค์กรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.81)
รองลงมา คือ ส่งเสริมให้คนในองค์กรปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบแบบแผนเดียวกัน ($\bar{X} = 3.71$, S.D.
= 0.82) และน้อยที่สุด คือ การสั่งการมีความชัดเจนเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

ด้านมุ่งสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สร้างความอบอุ่นและเป็นกันเองต่อคนในองค์กร	3.55	0.89	มาก
2. รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร	3.66	0.86	มาก
3. ปฏิบัติต่อคนในองค์กรอย่างเสมอภาค	3.63	0.84	มาก
4. คอยช่วยเหลือเกื้อกูลคนในองค์กร	3.61	0.88	มาก
5. ดูแลและเอาใจใส่สวัสดิการของคนในองค์กร	3.60	0.91	มาก
6. เป็นมิตรและเข้าพบได้อย่างสะดวก	3.68	0.92	มาก
ภาพรวม	3.66	0.68	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือเป็นมิตรและเข้าพบได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.86) และน้อยที่สุดคือ สร้างความอบอุ่นและเป็นกันเองต่อคนในองค์กร ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

ด้านมุ่งประสิทธิผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กำหนดความชัดเจนในทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร	3.73	0.87	มาก
2. มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการดำเนินงาน	3.66	0.80	มาก
3. มีภาวะผู้นำในการดำเนินงาน	3.68	0.88	มาก
4. มีความต่อเนื่องและพัฒนาอย่างยั่งยืน	3.53	0.91	มาก
5. ขจัดอุปสรรคปัญหาในทางปฏิบัติงาน	3.56	0.91	มาก
ภาพรวม	3.63	0.69	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านมุ่งประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ กำหนดความชัดเจนในทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.87$) รองลงมา คือ มีภาวะผู้นำในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.88$) และน้อยที่สุด คือ มีความต่อเนื่องและพัฒนาอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.91$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

การศึกษาคณะวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอ
ในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1
โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

การบริหารงานบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง	3.58	0.69	มาก
2. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	3.59	0.65	มาก
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ	3.54	0.74	มาก
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	3.72	0.68	มาก
5. ด้านการออกจากราชการ	3.65	0.73	มาก
ภาพรวม	3.61	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่ามากที่สุดคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.68) รองลงมา คือ ด้านการออก
จากราชการ ($\bar{X}=3.65$, S.D. = 0.73) และน้อยที่สุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร โรงเรียน	3.51	0.85	มาก
2. วางแผนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้ล่วงหน้า	3.54	0.86	มาก
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากรกับบุคลากรกับหน่วยงานต้นสังกัด	3.54	0.91	มาก
4. บรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความตรงตามความต้องการของโรงเรียน	3.67	0.87	มาก
5. ดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ตามวาระที่มอบหมาย	3.62	0.90	มาก
6. มีการเสนอข้อมูลเพื่ออัตรากำลังครูที่โรงเรียนต้องการ	3.58	0.91	มาก
ภาพรวม	3.94	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ตามวาระที่มอบหมาย ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.90) และน้อยที่สุด คือ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรโรงเรียน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปฐมนิเทศชี้แจงแนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากร	3.70	0.87	มาก
2. สสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.64	0.87	มาก
3. จัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ	3.65	0.87	มาก
4. แบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม	3.53	0.91	มาก
5. จัดบริการข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน	3.52	0.85	มาก
6. กระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มใจเต็มเวลา เต็มความรู้เต็มความสามารถ	3.43	0.88	ปานกลาง
ภาพรวม	3.59	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58, S.D.=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ ปฐมนิเทศชี้แจงแนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.87$) รองลงมา คือ จัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.87$) และน้อยที่สุด คือ กระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มใจเต็มเวลาเต็มความรู้เต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.69$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร	3.47	0.97	ปานกลาง
2. วางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร	3.53	0.94	มาก
3. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ	3.51	0.94	มาก
4. ส่งเสริมผู้ผ่านการอบรมให้นำความรู้ที่ได้รับไปแนะนำ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.89	ปานกลาง
5. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน	3.64	0.85	มาก
6. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียน	3.61	0.96	มาก
ภาพรวม	3.54	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.96) และน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมผู้ผ่านการอบรมให้นำความรู้ที่ได้รับไปแนะนำ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ด้านวินัย
และการรักษาวินัย

ด้านวินัยและการรักษาวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต	3.72	0.87	มาก
2. ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของราชการ	3.75	0.82	มาก
3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.74	0.85	มาก
4. ตรงต่อเวลา อุทิศตนต่องานราชการ	3.66	0.85	มาก
5. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชนและสังคม	3.72	0.91	มาก
6. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยไว้อย่างเคร่งครัด	3.70	0.89	มาก
ภาพรวม	3.72	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของราชการ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.85) และน้อยที่สุดคือ ตรงต่อเวลา อุทิศตนต่องานราชการ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ด้านการ ออกจากราชการ

ด้านการออกจากราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. รวบรวมจัดหาระเบียบว่าด้วยย้ายโอนหรือการลาออก อย่างชัดเจน	3.62	0.91	มาก
2. จัดเอกสารคำย้าย โอนเรื่องต่างๆ ให้ชัดเจน	3.60	0.84	มาก
3. ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้ายหรือลาออก	3.67	0.89	มาก
4. อำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุราชการหรือลาออก	3.71	0.89	มาก
5. แสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ย้ายโอนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ	3.65	0.94	มาก
ภาพรวม	3.65	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการออกจากราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามากที่สุด คือ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุราชการหรือลาออก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้ายหรือลาออก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.89) และน้อยที่สุด คือ จัดเอกสารคำย้าย โอนเรื่องต่างๆ ให้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.84)

ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

สมมติฐานในการวิจัยที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

สมมติฐานที่ 1.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

สมมติฐานที่ 1.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_i) กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{100}) ในภาพรวม

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	พฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{100})		
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
1 ด้านมุ่งงาน (X_1)	.633**	0.00	ปานกลาง
2 ด้านมุ่งสัมพันธ์ (X_2)	.673**	0.00	ปานกลาง
3 ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3)	.686**	0.00	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ ภาพรวม	.784**	0.00	มาก

หมายเหตุ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ($r=.784, p=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากจะมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 มากตามไปด้วย ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{1a}) ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_1) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสหสัมพันธ์ ($r=.633, p=0.00$) หมายความว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานจะมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 มากตามไปด้วย หรือ ถ้าพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีการรับรู้ น้อยจะมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 น้อยตามไปด้วย ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

2. ด้านมุ่งสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_2) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสหสัมพันธ์ ($r=.673, p=0.00$) หมายความว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ จะมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 มากตามไปด้วย หรือ ถ้าพฤติกรรมภาวะผู้นำมีการรับรู้ น้อยจะมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 น้อยตามไปด้วย ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

3. ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_3) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสหสัมพันธ์ ($r=.686, p=0.00$) หมายความว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผล จะมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 มากตามไปด้วย หรือ ถ้าพฤติกรรมภาวะผู้นำมีการรับรู้ น้อยจะมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของ

ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 น้อยตามไปด้วย ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานในการวิจัยที่ 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 2.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{i1}) กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{i1}) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_p)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ		ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_{i1})		
		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านมุ่งงาน(X_1)	.544**	0.00	ปานกลาง
2	ด้านมุ่งสัมพันธ์(X_2)	.522**	0.00	ปานกลาง
3	ด้านมุ่งประสิทธิผล(X_3)	.516**	0.00	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ ภาพรวม		.622**	0.00	ปานกลาง

หมายเหตุ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_p) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .622, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 หมายความว่าภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากจะมีการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมากตามด้วย หรือ ถ้าภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งน้อยตามไปด้วย ดังนั้นจึงยอมรับ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานในการวิจัยที่ 2 ที่ได้กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งและเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านในแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่า

1. ด้านมุ่งงาน (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง (Y_1) ในระดับมาก โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .544, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานมาก จะมีการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมากตามด้วย หรือ ถ้าภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะ ผู้นำ ด้านมุ่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อยจะมีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งน้อยตาม ไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

2. ด้านมุ่งสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง (Y_1) ในระดับมาก โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .522, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มาก จะมี การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมากตามด้วย หรือ ถ้าภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่งน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

3. ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ในระดับมาก โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .516, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผล มาก จะมีการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมากตามด้วย หรือ ถ้าภาวะผู้นำ มีความ รับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

สมมติฐานในการวิจัยที่ 3 พฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ด้านการ สรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง

สมมติฐานที่ 3.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

สมมติฐานที่ 3.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สมมติฐานที่ 2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{10}) กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 (Y_{10}) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1 ด้านมุ่งงาน(X_1)	.529**	0.00	ปานกลาง
2 ด้านมุ่งสัมพันธ์(X_2)	.569**	0.00	ปานกลาง
3 ด้านมุ่งประสิทธิผล(X_3)	.654**	0.00	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ ภาพรวม	.687**	0.00	ปานกลาง

หมายเหตุ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{10}) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำในภาพรวม มีความสัมพันธ์ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r=.687$, $p=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จะมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมากตามด้วย หรือถ้าภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับน้อยจะมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งน้อยตามไปด้วย ดังนั้นจึงยอมรับ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานในการวิจัยที่ 3 ที่ได้กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่า

1. ด้านมุ่งงาน (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .529, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำมีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานมากจะมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมากตามด้วย หรือถ้าภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านมุ่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1

2. ด้านมุ่งสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .569, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มาก จะมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมากตามด้วย หรือถ้าภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.2

3. ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_3) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .654, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมากจะมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมากตามด้วย หรือถ้าภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3



สมมติฐานในการวิจัยที่ 4 พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สมมติฐานที่ 4.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สมมติฐานที่ 4.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

สมมติฐานที่ 4.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_u) กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 (Y_{u1}) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_{u1})		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1 ด้านมุ่งงาน (X_1)	.535**	0.00	ปานกลาง
2 ด้านมุ่งสัมพันธ์ (X_2)	.592**	0.00	ปานกลาง
3 ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3)	.627**	0.00	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ ภาพรวม	.689**	0.00	ปานกลาง

หมายเหตุ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_u) กับด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำในภาพรวม มีความสัมพันธ์ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .689, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จะมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมากตามด้วยหรือถ้าภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรม

ภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการน้อยตามไปด้วย ดังนั้นจึงยอมรับ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานในการวิจัยที่ 4 ที่ได้กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่า

1. ด้านมุ่งมั่น (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .535, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งมั่นมาก จะมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมากตามด้วย หรือ ถ้าภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านมุ่งมั่น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.1

2. ด้านมุ่งสัมพันธ์มาก (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .592, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มาก จะมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมากตามด้วย หรือถ้าภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.2

3. ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .627, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมาก จะมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมากตามด้วย หรือถ้าภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.3

สมมติฐานในการวิจัยที่ 5 พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านวินัย และการรักษาวินัย

สมมติฐานที่ 5.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งมั่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านวินัย และการรักษาวินัย

สมมติฐานที่ 5.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านวินัย และการรักษาวินัย

สมมติฐานที่ 5.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านวินัย และการรักษาวินัย

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{tot}) กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{tot}) ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_1)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_{tot})		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1 ด้านมุ่งมั่น (X_1)	.549**	0.00	ปานกลาง
2 ด้านมุ่งสัมพันธ์ (X_2)	.559**	0.00	ปานกลาง
3 ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3)	.530**	0.00	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ ภาพรวม	.645**	0.00	ปานกลาง

หมายเหตุ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{tot}) กับด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_1) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำในภาพรวม มีความสัมพันธ์ด้านวินัยและการรักษาวินัยระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .645, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จะมีวินัยและการรักษาวินัยมากตามด้วย หรือถ้าภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีวินัยและการรักษาวินัย

น้อยตามไปด้วย ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานในการวิจัยที่ 5 ที่ได้กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านวินัยและการรักษาวินัยและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่า

1. ด้านมุ่งมั่น (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_1) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .549, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งมั่นมาก จะมีด้านวินัยและการรักษาวินัยมากตามด้วย หรือถ้าภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านมุ่งมั่น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีวินัยและการรักษาวินัยน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.1

2. ด้านมุ่งสัมพันธ์มาก (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_1) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .559, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มาก จะมีวินัยและการรักษาวินัยมากตามด้วย หรือ ถ้าภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีวินัยและการรักษาวินัยน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.2

3. ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_1) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .530, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมาก จะมีวินัยและการรักษาวินัยมากตามด้วย หรือ ถ้าภาวะผู้นำ มีความรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีวินัยและการรักษาวินัยน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5.3

สมมติฐานในการวิจัยที่ 6 พฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการออกจากราชการ
สมมติฐานที่ 6.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งมั่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการออกจากราชการ

สมมติฐานที่ 6.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการออกจากราชการ

สมมติฐานที่ 6.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการออกจากราชการ

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_u) กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{in}) ด้านการออกจากราชการ (Y)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ		ด้านการออกจากราชการ (Y_{in})		
		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1	ด้านมุ่งงาน(X_1)	.490**	0.00	ปานกลาง
2	ด้านมุ่งสัมพันธ์(X_2)	.577**	0.00	ปานกลาง
3	ด้านมุ่งประสิทธิผล(X_3)	.544**	0.00	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ ภาพรวม		.636**	0.00	ปานกลาง

หมายเหตุ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_u) กับด้านการออกจากราชการ (Y) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำในภาพรวม มีความสัมพันธ์ด้านการออกจากราชการระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .636, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จะมีการออกจากราชการมากตามด้วยหรือถ้าภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการออกจากราชการน้อยตามไปด้วย ดังนั้น จึงยอมรับ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานในกรณีวิจัยที่ 6 ที่ได้กำหนดไว้ว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการออกจากราชการและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่า

1. ด้านมุ่งงาน (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการออกจากราชการ (Y) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .490, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานมาก จะมีการออกจากราชการมากตามด้วยหรือถ้าภาวะผู้นำมีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านมุ่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการออกจากราชการน้อยตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6.1

2. ด้านมุ่งสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการออกจากราชการ (Y) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = .577, p = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ

มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มาก จะมีการออกจากราชการมากตามด้วย หรือ ถ้าภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการออกจากราชการน้อยตาม ไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6.2

3. ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการออกจากราชการ (Y_1) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r=.544, p=0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผลมาก จะมีการออกจากราชการมากตามด้วย หรือ ถ้าภาวะผู้นำ มีความรับรู้ต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จะมีการออกจากราชการน้อยตาม ไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6.3

ตารางที่ 4.18 สรุปการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{00}) กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{00})

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนด (Y_1)	ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)	ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	ด้านการออกจากราชการ (Y_5)	การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{00})
ด้านมุ่งงาน (X_1)	.544**	.529**	.535**	.549**	.490**	.633**
ด้านมุ่งสัมพันธ์ (X_2)	.522**	.569**	.592**	.559**	.577**	.673**
ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3)	.516**	.654**	.627**	.530**	.544**	.686**
ภาพรวม	.622**	.687**	.689**	.645**	.636**	.784**

หมายเหตุ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปจากตาราง 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_1) กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 (Y_1) พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{100}) กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 (Y_{100}) ในรายด้านดังนี้

1) ด้านมุ่งงาน (X_1) มีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด (Y_1) และด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_2) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) ด้านมุ่งสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์กับด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_1) และด้านการออกจรรยาการ (Y_2) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ด้านมุ่งประสิทธิผล (X_3) มีความสัมพันธ์กับ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) และด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1, 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญกลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 14 โรงเรียน มีจำนวนทั้งหมด 363 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญกลุ่ม 1 โดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 191 รูป/คน แล้วนำมาหาอัตราสัดส่วนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออก 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 3 ด้าน คือ 1) ด้านมุ่งงาน 2) ด้านมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านมุ่งประสิทธิผล ตามแนวคิดของ William J (Reddin, William J, 1970, p. 30) จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 1 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ โดยมีเกณฑ์ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert), (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 73) จำนวน 29 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์หาค่าลำดับ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 สถิติที่ใช้คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 145 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 และรองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ส่วนมากเป็น คฤหัสถ์ จำนวน 116 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมา คือ บรรพชิต จำนวน 75 รูป คิดเป็นร้อยละ 39.3 มากสุดมีอายุ 30 ปี ลงไป จำนวน 69 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 36. รองลงมา คือ 31- 40 ปีและน้อยสุด คือ 41-50 ปี จำนวน 31 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ส่วนมากจบปริญญาตรี จำนวน 118 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี 26 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ส่วนมากเป็นครูประจำ จำนวน 91 รูป/คน 47.6 รองลงมา คือ ครูอัตราจ้าง จำนวน 63 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และน้อยที่สุด คือ ครูใหญ่/ ผู้อำนวยการ 5 รูป คิดเป็นร้อยละ 2.6

5.1.1 ผลการศึกษาวិเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1) พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ 1 ด้านมุ่งประสิทธิผล 2 ด้านมุ่งสัมพันธ์ 3 ด้านมุ่งงาน ตามลำดับ

2) การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านวินัยและการรักษาวินัย 4) ด้านการออกจากราชการ 5) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยที่ได้นำเสนอไปแล้วในข้างต้น แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยขอเสนออภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาภาพรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการแสดงออกมุ่งที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับผู้ร่วมงานเน้นความเข้าใจในการทำงานตามระเบียบแบบแผนการสื่อความหมายที่เป็นระบบในการดำเนินงานความเป็นมิตรที่ดี ความไว้วางใจ ความสนใจ ความเอาใจใส่สร้างความสนิทสนมซึ่งกันและกันทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ทั้งงานและความสัมพันธ์ภายในและหน่วยงานเพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ขุนทอง จริตพันธ์ (2546)** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง พบว่าระดับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วินัย แสงแก้ว (2545)** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน

5.12 ด้านมุ่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการสั่งการในการทำงานอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย และได้มอบงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถได้มาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้คนในองค์กรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **แพรวพิไล เขียวสมบูรณ์ (2550)** ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความหวังและที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ดาร์วิด พร็อพเพอร์ตี้ เซอร์วิส จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท ส่วนมากมีความหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ หัวหน้างานมีความเป็นมิตรเข้าพบ

ได้ง่าย สร้างความอบอุ่นและเป็นกันเองต่อพนักงานในการปฏิบัติงาน ค่อยช่วยเหลือเกื้อกูลพนักงาน หัวหน้างานเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย เต็มใจการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานใหม่ๆ มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และนำข้อเสนอแนะจากพนักงานมาปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชวลิต สถิตพานิต (2545)** ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามความคิดเห็นและความคาดหวังของพนักงาน : ศึกษากรณีพนักงานฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ ธนาคารศรีนคร จำกัด สาขาสวนมะลิ พบว่าปัจจัยพื้นฐานทางสังคมของพนักงานในด้านลักษณะพฤติกรรมศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานและเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนมีความต้องการความคาดหวัง พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานของพวกเขา ที่จะให้การดูแล เอาใจใส่ ด้านมุ่งงาน หรือ ด้านมุ่งสัมพันธ์ กับพวกเขาอย่างเท่า ๆ กัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยการทำงานที่คืออาชีพการทำงานเป็นทีม การร่วมมือกันของพนักงานทุกระดับ ความเอาใจใส่ของหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นการกระตุ้น การทำงานซึ่งส่งผลให้พนักงานสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ความต้องการของพนักงาน ทำให้พวกเขาแสดงออกถึงความคาดหวังของหัวหน้างาน โดยสิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันตามความสามารถตามความคิด และสภาพแต่ละบุคคล

5.1.3 ด้านมุ่งสัมพันธ์ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสร้างความอบอุ่นและเป็นกันเองต่อคนในองค์กร ดูแลและเอาใจใส่สวัสดิการของคนในองค์กรคอยช่วยเหลือเกื้อกูลคนในองค์กรอย่างเป็นมิตรและเข้ากันได้อย่างสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชนรัฐ สมหวังประเสริฐ (2545)** ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของพนักงานต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ กรณีศึกษาบริษัทฟอลคอนแทนเนอร์ทรานส์ปอร์ต ศึกษาคาดหวัง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ อันประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้าน คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในฐานะเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม เป็นนักปรับปรุง เป็นผู้ให้การยอมรับ เป็นผู้ให้การช่วยเหลือ เป็นนักพูดที่เก่ง เป็นผู้ประสานงาน และเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ และประการที่สองศึกษาหาความสัมพันธ์ในภาพรวมในแต่ละด้านและภาพรวมทุกด้าน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทฟอลคอน มีความหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรัช กรวยทอง (2547)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้และความคาดหวังของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยคือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้มีมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังในด้านมุ่งสัมพันธ์จึงอยู่ในระดับสม่ำเสมอ

5.1.4 ด้านมุ่งประสิทธิผล จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการดำเนินงานได้กำหนดความชัดเจนในทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการดำเนินงานและมีความต่อเนื่องและพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพล สอนแสง (2540) ได้ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาพบว่าแบบผู้นำส่งผลต่อการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่แบบผู้นำทีม ซึ่งแบบผู้นำทีมนี้เป็นแบบผู้นำหรือผู้บริหารที่มุ่งงาน และมุ่งความสัมพันธ์สูงในสถานการณ์ที่เหมาะสมที่รู้จักประสานการมุ่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายนุพร สุภชาติ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยครั้งนี้ ได้เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการและด้านการออกจากราชการไว้ด้วย

5.1.5 จากการศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผน โยบาย การวางแผน และการวางระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาดีใช้ประโยชน์และการบำรุงรักษา ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความคุ้นเคยพูดคุยกันได้อย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีการทบทวนประเมินผลและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานร่วมกันแผนการทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคีผูกพันกันให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ อย่างชัดเจน มากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศุทธิ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร) (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่ามีการนำหลักสังคหัตถุธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริยา มัยโกลา (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจที่มีต่อพฤติกรรม การบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา”

พบว่า บุคลากร โรงเรียนชุมชนพรบริหารธุรกิจ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 12 ข้อ โดยข้อการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเหมาะสมกับยุคสมัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

5.1.6 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้วางแผนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้ล่วงหน้า และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความต้องการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา อินเฒ่าเสาร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการจัดประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธนากร วชิรธมโม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1” ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่า ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างมีความยุติธรรม

5.1.7 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ได้มีการปฐมนิเทศชี้แจงแนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียน สรรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อแบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุทัยชัย ใจคำปิ่น (2549) ได้ศึกษา “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5” พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยทำเป็นคำสั่ง มีการ

ประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรเข้าทำงานไม่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึง และขาดการวางแผนประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ และควรมีการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรไว้ล่วงหน้า และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวทัศน์ แนวสุข (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่าความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง และด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสรรหา ด้านการรักษาวินัยและด้านการลาออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างกลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่าง ในขณะที่ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา ด้านการรักษาวินัย และด้านการลาออก มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร คือ ควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และจัดประชุมสัมมนา เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานบุคคลของโรงเรียนให้มากขึ้น

5.1.8 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ได้มีการการจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆแก่บุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย เปี้ยอุ๊ด (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง ได้พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติงาน ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อ การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรให้

บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีกรณีศึกษาใน ปัญหาที่พบ คือ สื่อวัสดุอุปกรณ์ มีไม่พอเพียงต่อความต้องการ อินเทอร์เน็ต และบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้การนิเทศทางการศึกษาเป็นไปต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา นิลรัตน์ (2550) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2547 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ คณะผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 223 คน ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติในระดับมาก 4 ด้าน คือ การวางแผนงานบุคคล การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลและการให้บุคคลพ้นจากงาน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่า คณะผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาในกานบริหารงานบุคคลจะมีปัญหาในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลมีปัญหาในระดับมาก

5.1.9 ด้านวินัยและการรักษาวินัยจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลกรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากมีความซื่อสัตย์ สุจริต ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรินทร์ จันทมณฑล(2548) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานบุคคลในกลุ่มโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาธำรงรักษาบุคลากร และด้านวินัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่หลากหลาย มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมและระเบียบปฏิบัติ

5.1.10 ด้านการออกจากราชการ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากมีการจัดหาระเบียบว่าด้วยย้ายโอนหรือการลาออก อย่างชัดเจนให้คำแนะนำแก่ ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้าย หรือลาออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สากล ฉิมวงศ์ (2547) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ความพร้อมอยู่ในระดับมากเหมือนกันทุก ขนาด ความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ บรรจบ ศรีประภาพงศ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละเชิงเทรา เขต 2” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมาก ด้านวินัยและการรักษาวินัย และอยู่ในระดับปานกลาง ด้านออกจากราชการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอแนะเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมภาวะผู้นำ (X_{10}) กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ระดับ ปานกลางมาแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านมุ่งประสิทธิผลมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสุดท้าย ดังนั้น ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามา ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียน ควรจะต้องพิจารณาคุณสมบัติการเป็นผู้นำอันดับแรก ตลอดจน ความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานบุคคล ดียิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยบริษัทมีนโยบายหลักในการบริหารทรัพยากร

บุคคล คือ สรรหา พัฒนา รักษา คนดี คนเก่งให้มีสมรรถนะที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนทางปัญญาแห่งการเรียนรู้ขององค์กร

3. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 อาจเนื่องจาก ผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาท้องค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารทง ด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานสถานที่ ด้านธุรการและการเงิน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคลากร เช่น ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ความพึงพอใจของครู
- 3) ควรมีการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มอื่น ๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรรณิการ์ กงแก้ว. (2550). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิติ ตั๊กคานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: เพลออักษร

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรูญ คุณมี. (2542). การบริหารจัดการ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จำลอง ครุฑขุนทด. (2545). หลักการบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. นนทบุรี: ไทยนิรมิตกิจ.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2545). การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: ซีเอ็้นยูเคชั่น.

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และประสาน หอมพูล. (2544). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์วังอักษร.

เด่นพงษ์ พลละคร. (2527). การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

_____. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ. (2549). เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช.(2546). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพส จำกัด.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์.(2544). *พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

นิตย์ สัมมาพันธ์,รศ.(2546).*ภาวะผู้นำหลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*, กรุงเทพฯ: บริษัทอินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.

นงนุช วงษ์สุวรรณ.(2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : จามจรีโปรดักท์.

_____.(2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, กรุงเทพฯ: จามจรีโปรดักท์.

บุญชม ศรีสะอาด.(2545).*การวิจัยเบื้องต้น*, พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.

บรรยงค์ โตจินดา.(2543).*การบริหารงานบุคคล*. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:รวมสาส์น .

_____.(2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บัณฑิตย์ อินทร์จีน.(2526). *การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ปริญญาดันสกุล.(2543). *ศาสตร์แห่งผู้นำ*. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.

ประวาศะสี.(2542).*ภาวะผู้นำพาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2548). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วินดาต้าโปรดักส์.

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุสฺสจิตฺโต). (2548). *สงฆ์ผู้นำสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสิริจันทร์วิจิตร (บุญจันทร์ เขมกาโม). (2549). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: นิตยธรรมการพิมพ์.

พนัส หันนาคินทร์.(2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.

_____. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิชญโลก.

ภิญโญ สาธร. (2519). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

พยอม วงศ์สารศรี. (2534) *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.

พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ*.อุบลราชธานี:คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.

_____.(2538).*การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการ
จัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

_____.(2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิชญโลก.

ภิญโญ สาธร. (2519). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- _____. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
สนดุสิต.
- _____. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. เอกสารประกอบการสอนคณะวิชาวิทยาการจัดการ
วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- ภิญโญ สารธ. (2519). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ขงยุทธ เกษสาร. (2542). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- _____. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการ
จัดการสถาบันราชภัฏสนดุสิต.
- พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทคนิค 19.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : บริษัท สำนัก
พิมพ์มนตรี จำกัด.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. (2541). *การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมธิราช.
- ภิญโญ สารธ. (2519). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เทคนิค 19.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : บริษัท สำนัก
พิมพ์มนตรี จำกัด.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. (2541). *การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมธิราช.
- วิจรรย์ สิมะ โชคดี. (2544). *ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ผู้จัดการ.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- เสาวนิต เสาธานนท์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 54 ก 19 สิงหาคม 2542, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- _____. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก 19 ธันวาคม 2545, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *การจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สติตซ์ กองคำ. (2544). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สนอง เกรือมาก. (2539). *คู่มือปฏิบัติการในโรงเรียน*. นครสวรรค์: เรือนดี.
- _____. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ. วิเชียร วิทยาอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟ ฟิลจำกัด.
- _____. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- ลีปพนนท์ เกตุทัต. (2551). *วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริงในผู้นำ*. สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และ สุทธิลักษณ์ สติตะสิริ บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- สมคิด จาคูศรีพิทักษ์. (2544). *วิสัยทัศน์บุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). *ภาวะผู้นำในการประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาวิทยาลัยจัดการศึกษา หน่วยที่ 1-5*. ม.ป.พ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *พฤติกรรมกรรมการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. ม.ป.ท.
- สมเดช สีแสง. (2543). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา*. ชัยนาท: เรือนดี.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2543). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสาร และตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 22. กรุงเทพฯ: หจก. น้ำกั้งการพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

- สุเมธ เดียวศิริเรศ. (2529). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 17.
กรุงเทพฯ: นำกิจการพิมพ์.
- _____. (2540). *ความรู้ทั่วไปการบริหารบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: จัดพิมพ์โดยสวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์ม
และไซเท็กซ์จำกัด.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2539). *แนวทางการบริหารงานในโรงเรียน*. ก รุง เท พ ฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาพร มากแจ้ง. และสมปอง มากแจ้ง. (2542). *รายงานการวิจัยการศึกษาสภาพการจัดการศึกษา
ของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.
- เอกชัย เปี้ยอู้ด. (2550). *การพัฒนากุศลกรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง*. ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- 2) วิทยานิพนธ์**
- ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ
วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏ
นครปฐม.
- ซารีฟ สือนิ. (2546). *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลาม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทศพร น้อมวงศ์. (2547). *การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของผู้บริหารและ
ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ที่มีต่อการจัดการศึกษาวิชาวัดล้อมศึกษา*.
สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การมัธยมศึกษา, การสอนสิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นายหนูพร สุภาพดี. (2552). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จันจิรา อินเต๊ะเสาร์. (2550). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทนา กุหารัตน์. (2547). พฤติกรรมผู้นำหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวทัศน์ แนวสุข. (2548). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดสระแก้ว.
- นิตยา นิลรัตน์. (2547). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกระบี่.
- บุศรินทร์จันทมาลา. (2548). การบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนคาทอลิก สังกัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุศรินทร์จันทมาลา. (2548). การบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนคาทอลิกสังกัดจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.
- บรรจบ ศรีประภาพงศ์. (2548). ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละเซ็งเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พระชนาคร วชิรชโม. (2553). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระนิรันดร์สุทธิเมตติโก. (2552). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฤกษ์ชัย ใจคำป็น. (2549). การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต 5. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- รัชนี ประภาพงศ์. (2425). ความสัมพันธ์แบบภาวะผู้นำกับความพร้อมของครู และบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต, การบริหาร
การจัดการการศึกษา, บัณฑิตมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วินัย แสงแก้ว. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร
การศึกษากับบรรยากาศโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สาริยา มัยโคภา. (2551). ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนชุมชนบริหารธุรกิจที่มีต่อ
พฤติกรรมกรบริหารงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
วิชาการบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรัช กรวยทอง. (2547). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้และความคาดหวังของ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สุพล สอนแสง. (2540). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, การบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- 3) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2551). สำนักงานพระพุทธศาสนา. ประวัตินโรงเรียนพระปริยัติ แผนก
สามัญศึกษาธรรม.
- _____. (2534). การบริหารงานบุคคล. เอกสารประกอบการสอนคณะวิชาวิทยาการจัดการ
วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- _____. (2534). การบริหารงานบุคคล. เอกสารประกอบการสอนคณะวิชาวิทยาการจัดการ
วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2532). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษาเล่ม 1 หน่วยที่ 15.
นนทบุรี, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา. หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์.
สิริกข มณีรินทร์. (2545). หมากเด็ดในการบริหารคน. ไทยรัฐ, 5 พฤษภาคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมชัย วงษ์นายนะ และ ทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์. (2551). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย, ม.ป.พ.
สุดา สุวรรณภิรมย์. (2548). เอกสารคำสอนวิชา การบริหารงานบุคคล. (Personnel management).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- _____. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2541). *เอกสารสาระการเรียนรู้*. การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2549). *เอกสารสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*.
- สุภาพร มากแจ้ง. (2542). และสมปอง มากแจ้ง. *รายงานการวิจัยการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

2. ภาษาอังกฤษ

- Barnard, C.J. (1961). *Education for Executive in Reading in Human Relations*. Edited by Dobin Robert, New Jersey : Prentice-Hall.
- Barbara Kellenman.(ed).(1984). *Laeadership as a political Act, in laeadership Multidisciplinary Perspectives*. New Jersey : Prentice - Hall.
- BarbaraKelleman.(ed). (1984). *Leadership as a Political Act, in Leadership Multidisciplinary Perspectives*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Burdy J. Raymond. (1972). *Fundamental of Leadership Readings*. Massachusetts Addison : WesleyPublishing Co.
- Cattell R.B. (1951). *Human Relations*. New York : Free Press.
- David J. Campbell. (1997). *Organizations and the business Environment*. Oxford : Butterworth Heinemann.
- Don Hellriegel, John W. Slocom and Richard W. Woodman. (1998). *Organizational Behavior*. 8th ed., Ohio : South-Western College Publishing.
- Earl J. Frierich. (1976). *An Introduction to Political Theory*. New York : Harper & Row Publishers.
- Elgie, Robert. (1984). *Political Leadership in liberal democracies*. New York : Palgrave, 1984).
- Evers A.S. (1987). *eadership Effectiveness of Wisconsin Serperintendents*. Dissertation Abstracts International.
- Felix A.Nigro. (1959). *Public Personnel Administration*. New York :Henry Holt and Company.
- Flippo. (1981). Edwin B. *Principle of Personel Management*. 3rd ed. Tokyo: McGraw – Hill Kogakusha.
- Frankin Covey. (1999). *The Four Roles Leadership*. USA : Frankin Covey Co., Ltd.

- F.E. Fiedler. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw Hill Book.
- Glenn O. Stall. (1962). *Public Personnel Administration*. 5 thed. (New York : Harper & Row Publishers.
- Gary Dessler. (2004). *Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. 3th ed., New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson. (1970). *Management and Organization Behavior*. New York : John Willey & Sons.
- Irurita F.V. (1994). *Optimism*. Value and commitment as forces in Nursing Leadership for Journal of Nursing Administration.
- Johnson Harold and others. (1974). *The theory and management of systems*. New York : McGraw- Hill.
- Katz L. R.. (1964). *Skills and Effective Administrator*. New York : The President and Fellows of Harvard College.
- Luis R. Gomez-Mejia and David B. Balkin. (2002). *Management*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Micheal W. Drafke and Stan Kossen. (2002). *The Human Side of Organizations*. 8 thed, New Jersey: Prentice Hall.
- Nigro, Felix, and Nigro Lloyd. (1977). *The new public personal administration*. Illinois : F.E Peacock Pubeshers.
- Nelson.D.L. & Quick. I.C. (1997). *Organizational Behavior Foundations Realities*.
- Normand L. Frigon, Sr. & Harry K. Jackson, Jr. (1996). *The Leader : Developing the Skills & PersonalQualities You Need to Léad Effectively*. New York : American Management Association.
- Paul R. Timm and Brent D. Peterson. (2000). *People at Work : Human Behavior in Organizations*. 5th ed., New York : South-Western Publishing.
- Padgett Normal. (1991). *A study of the Control of School Principals over Selected Personals Administration Function*. Dissertation Abstracts International.
- Raymond J. Burdy. (1972). *Fundanamental of Leadership Readings*. Massachusetts Addison : Wesley Publishing Co.
- Reddin. William J. (1970). *Managenal Effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill Book Co.

Truitt T.E. A. (1975). *Study of the relationship between the leader behavior of principals and organization output of high school*. Dissertation Abstracts International.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร
ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ
(Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของ
ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการบริหารงานบุคลากรของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มี 5 ด้านได้แก่ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ
กำหนดตำแหน่ง 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติราชการ 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5. ด้านการออกจากราชการ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

ในการตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งของท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัย
นำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาให้ตอบทุกข้ออย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้น
แบบสอบถามจะไม่สมบูรณ์ ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็น
อย่างดี

พระคำดาว สุทฺธิจิตฺโต (ชยวรณ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ที่ตรงกับความจริงของท่านโดยเลือกสถานภาพของท่านเพียงสถานการณ์เดียว

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพ

บรรพชิต

คฤหัสถ์

3. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปี ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

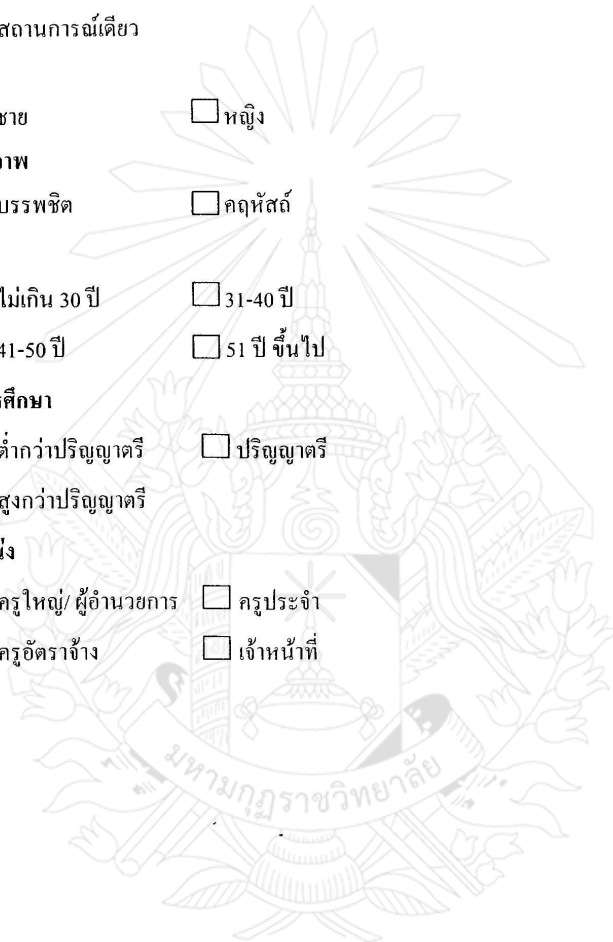
5. ตำแหน่ง

ครูใหญ่/ผู้อำนวยการ

ครูประจำ

ครูอัตราจ้าง

เจ้าหน้าที่



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากร

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 มี 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านมุ่งงาน

2. ด้านมุ่งสัมพันธ์ 3. ด้านมุ่งประสิทธิผล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพ ความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่าน

มากที่สุด	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ระดับการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านมุ่งงาน						
1	การสั่งการมีความชัดเจนเข้าใจง่าย					
2	มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	วางมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแน่นอน					
4	เร่งรัดการปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา					
5	ส่งเสริมให้คนในองค์กรปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบแบบแผนเดียวกัน					
6	เอาใจใส่ให้คนในองค์กรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ					

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำ	ระดับการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านมุ่งสัมพันธ์						
7	สร้างความอบอุ่นและเป็นกันเองต่อคนในองค์กร					
8	รับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร					
9	ปฏิบัติต่อคนในองค์กรอย่างเสมอภาค					
10	คอยช่วยเหลือเกื้อกูลคนในองค์กร					
11	ดูแลและเอาใจใส่สวัสดิการของคนในองค์กร					
12	เป็นมิตรและเข้าพบได้อย่างสะดวก					
ด้านมุ่งประสิทธิผล						
13	กำหนดความชัดเจนในทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร					
14	มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการดำเนินงาน					
15	มีภาวะผู้นำในการดำเนินงาน					
16	มีความต่อเนื่องและพัฒนาอย่างยั่งยืน					
17	จัดอุปสรรคปัญหาในทางปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

คำชี้แจง: แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 1 มี 5 ด้านได้แก่ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย 5. ด้านการออกจากราชการ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	ระดับการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง						
18	ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรโรงเรียน					
19	วางแผนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้ล่วงหน้า					
20	มีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการบุคลากรกับหน่วยงานต้นสังกัด					
21	บรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความต้องการของโรงเรียน					
22	สำรวจการปฏิบัติหน้าที่ตามวาระที่มอบหมาย					
23	มีการเสนอข้อมูลเพื่ออัตรากำลังครูที่โรงเรียนต้องการ					
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
24	ปฐมนิเทศชี้แจงแนะนำงานที่ต้องรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียน					
25	สำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร					

ข้อ	การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	ระดับการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	จัดให้บุคลากรสอนตรงตามความถนัดและความชำนาญ					
27	แบ่งงานให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม					
28	จัดบริการข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน					
29	กระตุ้นให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มใจเต็มเวลา เพิ่มความรู้ เพิ่มความสามารถ					
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ						
30	การจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากร					
31	วางแผนและกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร					
32	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม และศึกษาต่อ					
33	ส่งเสริมผู้ผ่านการอบรมให้นำความรู้ที่ได้รับไปแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
34	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน					
35	สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน					
ด้านวินัยและการรักษาวินัย						
36	มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
37	ดูแลเอาใจใส่รักษาผลประโยชน์ของราชการ					
38	ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
39	ตรงต่อเวลา อุทิศตนต่องานราชการ					
40	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชนและสังคม					
41	ปฏิบัติตามระเบียบวินัยไว้อย่างเคร่งครัด					

ข้อ	การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	ระดับการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการออกจากราชการ						
42	รวบรวมจัดหาระเบียบว่าด้วยย้ายโอนหรือการลาออก อย่างชัดเจน					
43	จัดเอกสารคำย้ายโอนเรื่องต่าง ๆ ให้ชัดเจน					
44	ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการขอย้ายหรือลาออก					
45	อำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานที่จะเกษียณอายุราชการหรือลาออก					
46	แสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ย้ายโอนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ					





ประวัติย่อของผู้วิจัย

- ชื่อ-ฉายา-นามสกุล : พระคำดว สุทธิจิตโต (ชัชวรัตน์)
วัน เดือน ปี เกิด : วันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2528
ภูมิลำเนาเดิม : บ้านโพนคำ เมืองน้ำบาก แขวงหลวงพระบาง
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดบางแพรง ตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2547 : ชั้นมัธยมศึกษา วัดมหาพุทธวงศ์ไชยก่ำหลวงนครหลวงเวียงจันทน์
พ.ศ. 2554 : พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) คณะมนุษยศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ