

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในองค์การหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามจะต้องประกอบขึ้นด้วยสมาชิกผู้ร่วมองค์การที่จะทำหน้าที่นำพาองค์การนั้นไปสู่เป้าหมายอยู่ด้วยกันสองกลุ่มคือ กลุ่มผู้นำ (Leader) กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และภายในองค์การเหล่านั้นก็มักถือว่า ความสำเร็จในการกิจที่ทำนั้นเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องใช้ความสามารถเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้การกิจนั้นบรรลุเป้าหมาย ดังใน เสาวนิต เสถาณนัท (2539, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่ต้องวางแผนงาน สรรหา พัฒนาบุคลากร ตั้งการดูแล รวมทั้งควบคุมบุคลากรขององค์การในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจรวมทั้งผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์การ

ผลผลิตขององค์การและลักษณะต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่ปรากฏออกมาให้เห็นย่อมเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ว่าผู้นำขององค์การมีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการนำผู้ร่วมงานให้เกิดการร่วมมือที่เรียกกันทั่วไปว่าความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) จึงนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ดังที่ House and Bodditch (1973, p. 145) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจะเป็นแนวทางให้บังเกิดการคล้อยตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างไรก็ตามการที่ผู้นำจะใช้หลักการ ทฤษฎี ในการบริหารงานเพียงอย่างเดียวนั้น ย่อมไม่เกิดผลในทางที่ต้องการเท่าใดนัก ดังที่เห็นกันอยู่บ่อย ๆ ว่าทำไมผู้นำบางคนสามารถชนะใจผู้ร่วมงาน จนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความผูกพัน ยอมทุ่มเทให้กับการทำงานแบบถวายชีวิตทำให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่ทำไมในทางกลับกัน ผู้นำบางคนกลับเป็นที่เกลียดชังของผู้ร่วมงาน จนกระทั่งถึงกับลงมือทำการขับไล่ไสส่งและทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์การเป็นไปอย่างเฉื่อยชา ปฏิบัติงานได้ไม่บรรลุตรงตามเป้าหมาย

ผู้ร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวขององค์การ ดังที่เป็นข่าวให้เห็นกันอยู่เสมอ ๆ ทางหน้าหนังสือพิมพ์ เกี่ยวกับเรื่องนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 204) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำนั้นน่าจะอยู่ที่บุคลิกลักษณะ (Personality Traits) ของผู้นำ แต่ในปัจจุบันความคิดนั้นก็ได้เปลี่ยนแปลงไปว่าบุคลิกลักษณะ (Personality Traits) เป็นเพียงปัจจัยประกอบส่วนน้อยและไม่มีอิทธิพลความสำคัญเท่าใดนัก สิ่งที่น่าจะมีอิทธิพลต่อผู้นำมากที่สุด ก็คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership Behaviors) ซึ่งหมายถึงแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่เหมาะสม ที่ผู้นำทุกคนควรจะประพฤติปฏิบัติเพื่อเอาชนะใจผู้ร่วมงานไม่ว่าจะเป็นการทำตัวเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ การเข้าไปเป็นผู้ชี้แนะและการลงมือทำด้วยกันกับกลุ่ม การมีส่วนร่วม หรือการใช้วิธีประชาธิปไตยสูง นอกจากนี้ผู้นำที่ดีควรใช้คุณธรรม จริยธรรม ประกอบหลักการทฤษฎี ดังคำกล่าวที่ว่า "ความรู้คู่คุณธรรม" เพราะผู้นำจะต้องเป็นต้นแบบของพฤติกรรมที่ดี มีคุณธรรม ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาเป็นแบบอย่างในการทำงาน คุณธรรมที่ผู้นำควรพึงมีคือ ความเสียสละ ความขยันขันแข็ง ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน และความมีน้ำใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเหมือนกำแพงแห่งความศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกกรณีดังที่กล่าวมานั้นล้วนแต่เป็นกลยุทธ์ทางพฤติกรรม (Behavioral Strategies) ซึ่งอาจใช้ได้ในบางองค์การแต่ในบางองค์การก็อาจใช้ไม่ได้ผล เพราะผู้นำมิใช่จะมีบทบาทเพียงแค่การบังคับบัญชาเท่านั้น ตามที่ พนมพร จันทรปัญญา (2543, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถดึงเอาความรู้ ความสามารถ ของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามาผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการบรรลุวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ซึ่งอาจไม่ใช่วัตถุประสงค์ขององค์การก็ได้ และการที่บุคคลจะเป็นผู้นำที่ทรงประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องมีความตื่นตัวสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น ต้องสนใจผู้ร่วมงาน สนใจสภาพเงื่อนไขของงานและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป มีความสนใจที่จะปรับแบบและสไตล์ของผู้นำให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อฟันฝ่าอุปสรรคขององค์การให้ลุล่วงไปด้วยดี ผู้นำที่ดีมีคุณค่าต้องหมั่นแสวงหาความรู้ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้ผู้ที่ทำงานด้วยเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเป็นวิธีที่สอดคล้องกับความจริงในปัจจุบันมากที่สุด เพราะการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าขององค์การขึ้นอยู่กับผู้นำ

ในปัจจุบันหน่วยงานทางการศึกษา นับว่าเป็นหน่วยงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง สาเหตุก็คือ เรื่องของรูปแบบและวิธีการบริหารงานที่มีหลายขั้นตอน การซ้ำซ้อนกันของงานจนทำให้เกิดการสับสนในการปฏิบัติงาน การบริหาร และการพิจารณาสั่งการซึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงานระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ในเรื่องการแบ่งเขตพื้นที่

การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2543) ข้อโต้แย้งเรื่องพื้นที่การศึกษาตามระบบโครงสร้างการบริหารการศึกษาใหม่ของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันว่าการแบ่งเขตพื้นที่ตามโครงสร้างนั้นน่าจะค่อย ๆ แบ่งโดยใช้เวลา 5 - 10 ปี แทนที่จะแบ่งทันทีตามที่คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษาเห็นชอบ จากสาเหตุนี้จึงเห็นได้ว่า ผู้ปฏิบัติไม่สามารถออกความคิดเห็นเพื่อไปสู่การปฏิบัติได้ ทำให้หน่วยงานทางการศึกษาไม่มีกระบวนการจัดการที่เหมาะสม

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช (2542, หน้า 4) ได้เสนอสาระเกี่ยวกับการใช้ความเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมาจากการประเมินพฤติกรรมตามความรู้สึกรักของครู และบุคลากรในโรงเรียน ผลของพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่ออกมาทั้งทางบวกและทางลบ เช่น ผู้บริหารบางคนเน้นที่งานเพียงอย่างเดียว บางคนมีอคติเลือกที่รักมักที่ชังต่อผู้ร่วมงาน แต่ในบางคนทำงานตามสบายแบบอะลุ่มอล่วยทำตัวเป็นพวกเดียวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้สอดคล้อง และสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองของประเทศ โดยดำเนินการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะได้รับการศึกษาตามความสามารถของแต่ละบุคคลตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการทำงาน รูปแบบการดำเนินการต่าง ๆ ก็มีการกำหนดเรื่องขนาดของโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนครอบคลุมทั่วถึง โดยให้เป็นไปตามประกาศของกรมสามัญศึกษา (2535) ดังรายละเอียดระเบียบกรมสามัญศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติและวิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยให้โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ภายใต้การ ควบคุม กำกับ ดูแลของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนั้น ๆ ส่วนด้านการบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้มีการกำหนดหน้าที่ออกเป็น 5 กลุ่มงาน คือกลุ่มงานฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มงานฝ่ายธุรการ กลุ่มงานฝ่ายวิชาการ กลุ่มงานฝ่ายบริการ กลุ่มงานฝ่ายปกครอง โดยในแต่ละกลุ่มงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ แต่เท่าที่ผ่านมาการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากกรมสามัญศึกษา

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งต้องรับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ประกอบกับโรงเรียนได้รับมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีปริมาณมากแล้วยังมีความยุ่งยากและ สลับซับซ้อน ทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประสบปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการมากมาย ด้วยสาเหตุเพราะผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถที่จะบริหารจัดการกับภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ตามลำพัง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมอบหมายงานเหล่านั้นให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ มีทั้งรับผิดชอบเป็นรายบุคคล และที่เป็นทีม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของงานนั้น ๆ แต่อำนาจในตัดสินใจสั่งการยังคงอยู่ภายใต้ อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเพียงผู้เดียว จากการสำรวจผู้ที่ลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช (2542) พบว่าสาเหตุส่วนใหญ่ที่ทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ขาดกำลังใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขาดการแข่งขันกันในเรื่องหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในโรงเรียนล้วนแล้วแต่มาจากผู้บริหารแทบทั้งสิ้น และถึงแม้ว่าผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ควบคุม ดูแล บังคับบัญชากิจการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาก็ตาม แต่ความสำเร็จของงานนอกจากตัวผู้นำเองแล้วยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรภายในโรงเรียนอีกด้วย

อีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีอุปสรรคไม่สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นเพราะวิธีการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละโรงเรียน มีวิธีการบริหารงานที่มุ่งเฉพาะการบริหารงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เพียงพอที่จะทำให้นาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุผลสำเร็จสูงสุดได้จุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ก็ไร้ผล เพราะผลสำเร็จของภารกิจต่าง ๆ ในโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะการนำของผู้นำเป็นสำคัญ ตามที่ พนมพร จันทรปัญญา (2543) กล่าวว่า " ผู้นำที่ดีควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเป็นผู้นำบ้าง " นี่เองจะเป็นตัวกระตุ้นผู้บริหารโรงเรียนให้มีความเข้าใจ สนใจจะกระตุ้น และดึงเอาศักยภาพภายในตัวของบุคลากรออกมาก่อให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนของตนเอง โดยไม่ปล่อยให้ อำนาจ การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นของตนเองเพียงผู้เดียว ซึ่งลักษณะการบริหารจัดการ การใช้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพเฉพาะตัว รวมทั้งการหาวิธีต่าง ๆ ที่จะสร้างอิทธิพล เพื่อมาผลักดันให้

บุคลากรหรือผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ประโยชน์ต่อโรงเรียน ซึ่งนอกจากจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารแล้วยังถือได้ว่าเป็นการทำทลายความสามารถอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหารอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามการดึงเอาศักยภาพของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรออกมาให้ได้นั้นเป็นการยาก หากผู้บริหารเลือกวิธีการโดยมิได้วิเคราะห์เหตุและผลอย่างรอบคอบแล้วปัญหาต่าง ๆ อาจจะทวีความรุนแรงมากขึ้นก็เป็นได้ ดังนั้น ก่อนที่ผู้บริหารจะเลือกใช้ลักษณะภาวะผู้นำแบบใดนั้นจะต้องคำนึงถึงลักษณะปัญหา เหตุแห่งปัญหา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนประกอบด้วย ยิ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาใดมีขนาดใหญ่และตั้งอยู่ในชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โรงเรียนนั้นก็จะต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นดังจะเห็นได้จากการแข่งขันกันในเรื่องปริมาณและคุณภาพของนักเรียน จากสาเหตุที่ว่านี้เองทำให้ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถ ประสพการณ์ ในการบริหารมากตามไปด้วย เพราะคุณภาพของบุคลากรและการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นไปอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เพื่อให้สามารถมองเห็นการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช อีกทั้งผู้วิจัยยังได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ปรากฏว่าถึงแม้จะมีผู้ศึกษาภาวะผู้นำให้เห็นบ้างก็ตามแต่ก็นับว่ายังมีน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลที่ได้ อาจสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในพัฒนาตัวผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และสามารถพัฒนาการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีกรอบของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากประชากรที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปีการศึกษา 2544

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในเรื่องภาวะผู้นำแบบปฏิรูปใน 4 ลักษณะคือ ผู้นำเชิงอุดมคติ เชิง จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ เชิงใส่ใจรายบุคคล เชิงกระตุ้นให้เกิดสติปัญญา และภาวะผู้นำแบบ การจัดการใน 3 ลักษณะคือ แบบให้รางวัลตอบแทนผลการปฏิบัติงานตามความสามารถ ของผู้ร่วมงาน แบบเข้าไปแทรกแซงเมื่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามความคาดหวัง และแบบ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพลผลักดันให้เกิดพฤติกรรม หรือการ แสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งอันที่จะพยายามบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการปฏิบัติการกิจ ของโรงเรียน

ผู้บริหาร หมายถึง อาจารย์ใหญ่ / ผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการในตำแหน่งของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

บุคลากร หมายถึง ครู/อาจารย์ ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนอาจสามารถนำมาใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเอง และใช้พัฒนาทางเลือกในการ ปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้