

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งได้จัดเรียงลำดับไว้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองชลบุรี
2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.3 การศึกษาภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปและข้อมูลการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองชลบุรี

สภาพทั่วไปของเทศบาลเมืองชลบุรี

เทศบาลเมืองชลบุรียังมีสำนักงานตั้งอยู่ที่ ถนนวิชิตสงคราม ตำบลบางปลาสร้อย อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ จัดตั้งขึ้นโดยยกฐานะจากสุขาภิบาลเมืองชลบุรี เป็นเทศบาลเมืองชลบุรี เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2478 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 52 หน้าที่ 1651 มีพื้นที่ 0.56 ตารางกิโลเมตร ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงขยายเขตเทศบาลครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2480 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 45 หน้า 1760 มีพื้นที่เพิ่มจากเดิมอีก 4.01 ตารางกิโลเมตร ปัจจุบันมีพื้นที่รวม 4.57 ตารางกิโลเมตร โดยในจำนวนนี้เป็นพื้นที่บนบกประมาณ 3.5 ตารางกิโลเมตร และเป็นพื้นน้ำอีกประมาณ 1.07 ตารางกิโลเมตร เทศบาลเมืองชลบุรียังมีตราประจำเทศบาลเป็นรูปเรือสำเภาสหสมัยโบราณ ใบแจ้ง สามเสา แล่นฝ่าคลื่น ในทะเลอยู่ในวงกลมสองชั้น วงกลมรอบนอก มีตัวอักษรคำว่า “เทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี” ซึ่งเป็นการสื่อความหมายว่า จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่อยู่ชายทะเลแต่เดิมมักมีการคมนาคมติดต่อกับจังหวัดอื่นๆ โดยทางเรือ เทศบาลเมืองชลบุรีมีอาณาเขตครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านโหนด

ตำบลบางปลาสร้อยและตำบลมะขามหย่ง โดยมีอาณาเขตทิศเหนือ ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลบางทราย ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน ทิศใต้ ติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองบ้านสวน และทิศตะวันตก ติดต่อกับทะเลด้านทิศตะวันออกของอ่าวไทย ลักษณะชุมชนในเขตเทศบาลเมืองชลบุรี ประชาชนส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในบริเวณย่านการค้าในถนนสายหลักและอีกส่วนหนึ่งจะอาศัยอยู่บริเวณแนวชายฝั่งทะเลซึ่งมักเรียกว่าชุมชนชายทะเล โดยในเขตเทศบาลเมืองชลบุรีแบ่งชุมชนออกเป็น 16 ชุมชน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 12,286 ครัวเรือน รวมจำนวนประชากร 33,221 คน แยกเป็นชาย 15,516 คน หญิง 17,705 คน ส่วนอาชีพสำคัญของประชากรคือ พาณิชยกรรม โดยเฉพาะในย่านชุมชนจะมีร้านค้าติดต่อกันเป็นแถวตลอดแนวถนนสายสำคัญ ได้แก่ ถนนโพธิ์ทองถนน วชิรปราการ ถนนเจตนางาน ถนนราษฎร์ประสงค์ และถนนสุขุมวิท เป็นต้น (สำนักงานเทศบาลเมืองชลบุรี, 2552)

หลักการและวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น

การจัดการศึกษาของท้องถิ่นเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2480 เทศบาลรับโอนโรงเรียนประชาบาลมาดำเนินการเป็นครั้งแรก โดยรับโอนทั้งการดำเนินการ ททรัพย์สิน และครู มาสังกัดเทศบาลเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478

การจัดการศึกษาของเทศบาลในช่วงแรกประสบกับปัญหาต่าง ๆ มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณ ทำให้เป็นภาระต่อท้องถิ่นในการจัดการศึกษา จึงมีการโอนโรงเรียนกลับคืนไปให้กระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2486 หลังจากนั้นได้มีการโอนโรงเรียนในความรับผิดชอบระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับองค์กรปกครองท้องถิ่นอีก 2 - 3 ครั้ง จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2506 ได้โอนโรงเรียนมาสังกัดเทศบาล โดยเทศบาลได้รับผิดชอบในการจัดการศึกษามาถึงปัจจุบัน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้โอนงานการจัดการศึกษาในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับให้ส่วนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลมาให้องค์กร คือ เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการโดยมอบให้กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบทางวิชาการและกระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบด้านธุรการ หนึ่งในปี พ.ศ. 2521 ได้มีการจัดตั้งเมืองพัทยาขึ้นเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง และได้รับโอนโรงเรียนประชาบาลมาสังกัดเมืองพัทยาด้วยเช่นกัน ปัจจุบันจึงมีองค์กรปกครองท้องถิ่นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ได้แก่ เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร ซึ่งในส่วนที่กรมการปกครองรับผิดชอบในการกำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุน คือ เทศบาลและเมืองพัทยา

ในทางปฏิบัติกระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการออกพระราชบัญญัติประถมศึกษา ระเบียบเกี่ยวกับการจัดเด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ระเบียบเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร สื่อ และประเมินผล ส่วนกระทรวงมหาดไทยจะดำเนินการในด้านพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนด้านงบประมาณ เป็นต้น

กระทรวงมหาดไทย ได้มอบหมายให้กรมการปกครองในฐานะที่ต้องรับผิดชอบการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดูแลจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา และกรมการปกครองได้จัดตั้งหน่วยงานสำหรับดำเนินการในเรื่องการจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา เรียกชื่อว่า “สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น” มีหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้แต่ละเทศบาล และเมืองพัทยา ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพตามนโยบายของกรมการปกครอง ประกอบด้วย (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, 2542, หน้า 15)

1. หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ได้กระจายอำนาจให้ราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง ภายใต้กฎหมายการกำกับดูแลของส่วนกลางเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติและนโยบายของรัฐบาล

2. หลักมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปสนับสนุนงบประมาณในส่วนที่จำเป็นเฉพาะที่ท้องถิ่นได้ดำเนินการเองไม่ได้ ไม่มีงบประมาณเพียงพอและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยผ่านองค์กรท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาลและเมืองพัทยา ในการควบคุมดูแลบังคับบัญชาพนักงานท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่น มีความรักความผูกพันต่อท้องถิ่นของตนเอง

3. หลักการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ คือ การนำทรัพยากรต่าง ๆ มาสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยให้สถานศึกษาเป็นสถาบันหนึ่งของท้องถิ่นที่ประชาชนจะต้องเข้ามาสนับสนุน ช่วยเหลือดูแล รักษา งบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เข้ามาใช้ประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาที่ส่วนกลางไม่สามารถให้การสนับสนุนได้ครบถ้วน

4. หลักสูตร ใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ทุกระดับชั้น คือ ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

โดยในการส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นจะมุ่งเน้นให้เทศบาลแต่ละเทศบาลจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากลุ่มบุคคลต่อไปนี้ คือ

1. กลุ่มอายุ 0 - 3 ปี หรือกลุ่มปฐมวัยศึกษา
2. กลุ่มอายุ 4 - 5 ปี หรือกลุ่มอนุบาลศึกษา
3. กลุ่มอายุ 6 - 12 ปี หรือกลุ่มประถมศึกษา
4. กลุ่มอายุ 13 - 16 ปี หรือกลุ่มมัธยมศึกษา
5. กลุ่มอายุ 15 - 25 ปี หรือกลุ่มเยาวชน
6. กลุ่มอายุ 25 ปีขึ้นไป หรือกลุ่มประชาชนทั่วไป

การบริหารการศึกษาของเทศบาลเมืองชลบุรี

เมื่อรัฐบาลได้มอบหมายเรื่องการจัดการศึกษาทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการ เทศบาลเมืองชลบุรีจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ โดยถือปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการและวิธีการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารการศึกษาท้องถิ่น ดังนี้ (สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, 2542, หน้า 18)

1. กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมและพัฒนาในด้านธุรการ เกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง ให้เป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยงานปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมและส่งเสริมงานด้านวิชาการ และมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับคุณวุฒิครู คุณภาพการศึกษา การกำหนดหลักสูตรแบบเรียน แนวการสอน ตลอดจนการวัดผลช่วยเหลือในด้านการนิเทศการศึกษา

3. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ ส่งเสริม และวางนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งและวินัยของพนักงานครูท้องถิ่น ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้มีความสัมพันธ์กันแสดงดังภาพที่ 2

ประชาชนทั้งในระบอบและนอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วยฝ่ายบริหารการศึกษา ฝ่ายพัฒนาการศึกษาและธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบพอสรุปได้ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารการศึกษา ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประกอบด้วย

1.1 งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนบุคลากรทางการศึกษา การควบคุมดูแลงานการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล กำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ รวมทั้งการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติ

1.2 งานบริหารวิชาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน งานประเมินผล รายงานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

1.3 งานธุรการการเงินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชีถือจ่ายเงินเดือนครู งานบริหารและงานควบคุมงบประมาณเกี่ยวกับการพัสดุ

1.4 งานโรงเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานควบคุมดูแลโรงเรียนเทศบาล งานจัดตั้งและส่งเสริมสมาคมครู นักเรียน และมูลนิธิต่าง ๆ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมของโรงเรียนซึ่งโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองชลบุรีมีทั้งหมด 5 แห่ง ดังนี้

- 1.4.1 โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา (วัดใหญ่อินทาราม)
- 1.4.2 โรงเรียนเทศบาลวัดกำแพง (อุดมพิทยากร)
- 1.4.3 โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส (สุนธิพงษ์ประชานุกล)
- 1.4.4 โรงเรียนเทศบาลชลราษฎรานุเคราะห์
- 1.4.5 โรงเรียนเทศบาลวัดโพธิ์

2. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประกอบด้วย

2.1 งานนิเทศการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา

2.2 งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา

2.3 งานการศึกษาไม่กำหนดระดับ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจตราสอดส่องดูแลความประพฤติของนักเรียน สำรวจเด็กที่มีอายุเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้เข้าเรียนตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา

2.4 งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน งานส่งเสริมคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษาผู้ใหญ่ งานศูนย์เยาวชน งานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น งานส่งเสริมการกีฬา

ภารกิจจัดการศึกษาของท้องถิ่น

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น (2545, หน้า 79) ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น คือ

1. จัดการศึกษาปฐมวัย
2. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. จัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ
4. จัดการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน
5. การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการ และเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุล ทั้งทางด้านปัญญาด้านร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย และให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพ และความสามารถของท้องถิ่น
5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่น ได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬา นันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำไม่เป็นการแก่สังคม

7. เพื่อทำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ ทำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

การจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองชลบุรี

จากภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่นของสำนักบริหารศึกษาท้องถิ่น เทศบาลเมืองชลบุรี ได้รับนโยบายมาปฏิบัติตามให้เป็นรูปธรรม ดังที่ปรากฏในคำแถลงนโยบายด้านการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเมืองชลบุรี ในคราวประชุมสภาเทศบาลเมืองชลบุรี สมัยที่ 1 เมื่อวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2551 มีดังนี้ (สำนักงานเทศบาลเมืองชลบุรี, 2551, หน้า 5)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนา การศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
2. พัฒนาด้านวิชาการและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นเลิศทางด้านกีฬา ดนตรี นันทนาการ และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
4. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษา เท่าเทียมกันทุกระดับ
5. สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่เรียนดี ประพฤติดี ทุกระดับชั้น
6. ส่งเสริมให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาครูตามมาตรฐาน การศึกษา
7. สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและ ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

จากนโยบายด้านศึกษาดังกล่าวข้างต้น เทศบาลเมืองชลบุรีได้มีการจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน โดยมีการจัดการศึกษาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ
 - 1.1 จัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา
 - 1.2 จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา
 - 1.3 จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
2. การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนตามกลุ่มเป้าหมายต่างๆ เป็นการศึกษาที่ต้องการให้เป็นวิถีชีวิตแก่ประชาชน เช่น การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ฝึกอาชีพ ศูนย์เยาวชน การอบรมให้มีความรู้เฉพาะกลุ่ม การกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งการพัฒนา คุณภาพชีวิตในชุมชนย่อย ซึ่งในอนาคตการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะมีบทบาทและสำคัญมากขึ้น

เพราะเป้าหมายของชุมชนจะมีมากขึ้น ดังนั้น ท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบมากยิ่งขึ้น

3. การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ การจัดตั้งห้องสมุดประชาชน การจัดให้มีเสียงตามสายให้ความรู้แก่ประชาชน การออกหน่วยเคลื่อนที่เข้าไปให้บริการแก่ชุมชนต่าง ๆ งานให้บริการด้านการศึกษาของเทศบาล

จากรูปแบบการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองชลบุรี ซึ่งได้พยายามจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่น ให้มีคุณลักษณะที่สามารถนำไปบูรณาการกับวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชน เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี

เทศบาลเมืองชลบุรี มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 5 แห่ง มีจำนวนนักเรียนประมาณ 3,801 คน จำนวนบุคลากร 203 คน จัดการศึกษาให้กับนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น (สำนักงานเทศบาลเมืองชลบุรี, 2551, หน้า 9) ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีทั้ง 5 แห่ง มีดังต่อไปนี้

โรงเรียนเทศบาลวัดกำแพง (อุดมพิทยากร) เป็นโรงเรียนขนาดกลางสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เดิมชื่อโรงเรียนเทศบาล 1 อุดมพิทยากร ปัจจุบันมีอาคารเรียน 4 หลัง จัดเป็นห้องเรียนจำนวน 22 ห้องเรียน ห้องสนับสนุนการเรียนจำนวน 12 ห้อง ระดับที่เปิดทำการสอน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย (อนุบาล 1 - 3) จำนวน 4 ห้องเรียน ระดับประถมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ช่วงชั้นที่ 3) ผู้บริหารคนปัจจุบัน นายไพโรจน์ รุ่งวิมลรัตน์ (ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ. 4) จำนวนครู 40 คน นักการภารโรง 3 คน คณะกรรมการบริหารหลักสูตร จำนวน 14 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 687 คน โดยแบ่งเป็นชาย 388 คน และหญิง 299 คน (โรงเรียนเทศบาลวัดกำแพง, 2551, หน้า 4)

โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา (วัดใหญ่อินทาราม) เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เดิมชื่อโรงเรียนเทศบาล 2 วัดใหญ่อินทาราม เริ่มเปิดทำการสอน เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2482 ปัจจุบันมีอาคารเรียน 5 หลัง จัดเป็นห้องเรียนจำนวน 40 ห้องเรียน ห้องสนับสนุนการเรียนจำนวน 23 ห้อง ระดับที่เปิดทำการสอน แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับปฐมวัย (อนุบาล 1 - 3) จำนวน 10 ห้องเรียน ระดับประถมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ช่วงชั้นที่ 3) ผู้บริหารคนปัจจุบัน นางสุรางค์ วงษ์สมบูรณ์ (ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ. 4) จำนวนครู 71 คน นักการภารโรง 3 คน คณะกรรมการบริหารหลักสูตร จำนวน 12 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,528 คน แบ่งเป็นชาย 827 คน และหญิง 701 คน (โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา, 2551, หน้า 3)

โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส (สุทธิพงษ์ประชานุกุล) เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เดิมชื่อโรงเรียนเทศบาล 3 สุทธิพงษ์ประชานุกุล ปัจจุบันมีอาคารเรียน 3 หลัง จัดเป็นห้องเรียนจำนวน 12 ห้องเรียน ห้องสนับสนุนการเรียนจำนวน 9 ห้อง ระดับที่เปิดทำการสอน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย (อนุบาล 1 - 3) จำนวน 4 ห้องเรียน ระดับประถมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ช่วงชั้นที่ 3) ผู้บริหารคนปัจจุบัน นายกฤตธิ์ จำเริญพานิช (ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ. 3) จำนวนครู 27 คน นักการภารโรง 3 คน คณะกรรมการบริหารหลักสูตร จำนวน 12 คน จำนวนนักเรียน 620 คน แบ่งเป็นชาย 328 คน และหญิง 292 คน (โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส, 2550, หน้า 4)

โรงเรียนเทศบาลชลราษฎรานุเคราะห์ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เดิมชื่อโรงเรียนเทศบาล 4 ปัจจุบันมีอาคารเรียน 2 หลัง จัดเป็นห้องเรียนจำนวน 17 ห้องเรียน ห้องสนับสนุนการเรียนจำนวน 7 ห้อง ระดับที่เปิดทำการสอน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย (อนุบาล 1 - 3) จำนวน 4 ห้องเรียน ระดับประถมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ช่วงชั้นที่ 3) ผู้บริหารคนปัจจุบัน นายกิตติศักดิ์ ศิริเลิศ (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.1) รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวนครู 26 คน นักการภารโรง 2 คน คณะกรรมการบริหารหลักสูตร จำนวน 13 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 539 คน แบ่งเป็นชาย 272 คน และหญิง 267 คน (โรงเรียนเทศบาลชลราษฎรานุเคราะห์, 2551, หน้า 7)

โรงเรียนเทศบาลวัดโพธิ์ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เดิมชื่อโรงเรียนเทศบาล 5 ปัจจุบันมีอาคารเรียน 3 หลัง จัดเป็นห้องเรียนจำนวน 19 ห้องเรียน ห้องสนับสนุนการเรียนจำนวน 7 ห้อง ระดับที่เปิดทำการสอน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย (อนุบาล 1 - 3) จำนวน 4 ห้องเรียน ระดับประถมศึกษา (ช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2) และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ช่วงชั้นที่ 3) ผู้บริหารคนปัจจุบัน นางอุษา สุโขพันธ์ (ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.4) จำนวนครู 22 คน นักการภารโรง 3 คน คณะกรรมการบริหารหลักสูตร จำนวน 12 คน จำนวนนักเรียน 427 คน แบ่งเป็นชาย 209 คน และหญิง 218 คน (โรงเรียนเทศบาลวัดโพธิ์, 2551, หน้า 3)

การบริหารงานในสถานศึกษาของโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง ในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ได้แบ่งงานเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาออกเป็น 6 งาน สรุปได้ดังนี้ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ม.ป.ป., หน้า 33 - 57)

1. งานวิชาการ เป็นหัวใจการทำงานของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผลผลิต คือ นักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเป้าหมายของหลักสูตร องค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวกับงานด้าน

วิชาการ ได้แก่ ผู้บริหาร ซึ่งทำหน้าที่บริหารและบริการหลักสูตร ครูเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นักเรียนเป็นผลผลิตของการจัดการด้านวิชาการ โปรแกรมการเรียนการสอนเป็นแกนหลักของการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานด้านวิชาการ ดังนั้นสถานศึกษาต้องวางแผนจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา วางโครงการที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตร การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนและการประเมินผลการสอน

2. งานกิจการนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนและกิจกรรมของนักเรียนทั้งหมด ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผล สถานศึกษาจะต้องวางแผนงานบริหารเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่องต่อไปนี้คือ การเกณฑ์เด็กในวัยเรียนเข้าเรียน การบริการด้านสุขภาพ การบริการอาหารกลางวัน การบริการแนะแนว การบริการช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน การบริการการจัดกิจกรรมนักเรียน การส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย การจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมป้องกันยาเสพติดในสถานศึกษา เพื่อให้ นักเรียนมี ระเบียบ วินัย เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

3. งานธุรการ การเงินและพัสดุ เป็นงานที่เกี่ยวกับการควบคุมการดำเนินการทั่วไปของโรงเรียนด้านงานหลักฐานเอกสาร รวมทั้งงานการเงิน การพัสดุ ให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นปัจจุบัน ดังนั้น งานด้านนี้เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเรียนการสอน สถานศึกษาจะต้องมีแนวทางดำเนินงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี การทำงานประมาณการใช้จ่ายตามแบบทางราชการ งานธุรการทั่วไป งานสารบรรณ และงานพัสดุและครุภัณฑ์

4. งานบุคลากร เป็นงานที่ดูแลบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้การบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาต้องมีแนวทางดำเนินงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนงาน โครงการเกี่ยวกับบุคลากร สำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การนิเทศงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมของนักเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรู้จักการใช้ อาคารให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการควบคุมดูแล รักษา การให้บริการแก่ชุมชน การรู้จักส่งเสริมทำนุบำรุงอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ ให้คงอยู่สภาพดีและสนองต่อความต้องการได้เพียงพอ สถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาและการปรับปรุงบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

6. งานสัมพันธ์กับชุมชน เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารการศึกษา เพราะสถานศึกษาต้อง

อาศัยทรัพยากรจากชุมชนช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จะเห็นได้ว่าจากแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่กำลังใช้ในปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นให้ใช้แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระของชุมชนมาเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษากับชุมชนจึงจำเป็นต้องมีความร่วมมือและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพตรงตามความต้องการของหลักสูตร ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีแนวทางดำเนินงานเกี่ยวกับความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของสถานศึกษากับชุมชนในบทบาทของสถานศึกษาของชุมชนและบทบาทขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในท้องถิ่น

ผลการดำเนินงานทั้ง 6 งานของสถานศึกษา อันได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เป็นงานหลักของสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและรวมถึงคุณภาพของนักเรียนที่เกิดขึ้นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การดำเนินงานดังกล่าวทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน กิจการของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้วผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการบริหารงานครอบคลุมงานทั้ง 6 งานที่กล่าวมาแล้ว จึงต้องมีการวางแผนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการบริหารสถานศึกษา

ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีในรอบปีที่ผ่านมา ผลจากการดำเนินงานในปีการศึกษา 2550 จากการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกันคุณภาพผู้เรียนของนักเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ปีการศึกษา 2550 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการสอบวัดคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษา คะแนนเฉลี่ยของวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภาษาอังกฤษ เท่ากับ 46.03, 29.93, 33.50, 41.15, 25.18 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.30, 3.15, 3.33, 4.19 และ 2.86 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา (51.50) วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา (39.00) วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา (45.05) วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา (45.05) และวิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่การศึกษา (31.03) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1, 2551)

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีในภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนน

เฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีมีสภาวะขาดแคลน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรและงบประมาณ ทำให้คุณภาพการศึกษาต่ำ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของเขตพื้นที่การศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ ต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างเร่งด่วน

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

คำว่า “ ผู้นำ ” ได้มีผู้นิยามความหมายของคำว่าผู้นำไว้มากมายหลายท่าน ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ โดยมีสาระสำคัญส่วนใหญ่มักจะมีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น บาร์โธล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1998 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544, หน้า 207) ว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เนตรพัฒนา ขาววิราช (2547, หน้า 1) บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น นอกจากนี้ ประชุม รอดประเสริฐ (2526, หน้า 2) กล่าวว่า โดยรายละเอียดอาจมีความแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของกิจกรรม แต่ละระดับขั้นของการบริหาร แต่โดยลักษณะของการทำงาน และคุณสมบัติโดยทั่วไปอาจจะคล้ายกันเพียงแต่การปฏิบัติต่างกัน เพราะต้องประยุกต์ใช้ในแต่ละกิจการ ซึ่งผู้มีตำแหน่งดังกล่าวทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร อย่างไรก็ตามผู้นำกับผู้บริหารอาจมีความเหลื่อมล้ำกันในลักษณะผู้นำ อาจจะมีใช้ผู้บริหารเสมอไป ส่วนผู้บริหารมักมีความเป็นผู้นำอาศัยอยู่

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525, หน้า 1 - 2) ได้ให้คำอธิบายว่า ผู้นำเป็นคำที่มีความหมายหลายอย่าง กระจายใคร่เป็น แต่บางคนก็ลืมไปที่จะศึกษาให้เข้าใจอย่างทอ่งแท้ การเป็นผู้นำมิได้เกิดขึ้นกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเพียงเท่านั้น ถ้ามีตำแหน่ง แต่ขาดความรู้ความสามารถ ความเข้าใจจริงใจ หรือถ้ามีอิทธิพลในแง่ดีเหนือจิตใจเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มคนที่เข้าร่วมกับเรา ปฏิบัติงานอยู่อาจได้ชื่อเพียง “หัวหน้างาน” เท่านั้น หากผู้นำของเขาไม่ ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของคนอื่น ๆ ในกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ที่จะรักษาหรือประสานให้สมาชิกในหน่วยงานรวมกันได้เป็นผู้นำในการควบคุมให้กลุ่มคนปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กลุ่มมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันได้ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานทักษะของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525, หน้า 95) ได้กล่าวถึงผู้นำดังนี้

1. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น
2. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นในกลุ่ม

หรือในองค์การที่เขาปฏิบัติอยู่

3. ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นหัวหน้า

4. ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุ

เป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง (มองในแง่ของตำแหน่ง)

จากความหมายของผู้นำข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นโดยพฤติกรรมของผู้นำนั้นมีอิทธิพลโน้มน้าวจิตใจของบุคคลอื่นในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานรวมกันไปสู่เป้าหมายขององค์การ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 2) นิยามว่า ผู้นำมีองค์ประกอบ 3 ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับอิทธิพล (Influence) กลุ่ม (Group) และเป้าหมาย (Goal) ได้แก่

1. เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะกระบวนการอิทธิพล (Process of Influence) ที่ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการเหนี่ยวนำให้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นไปในทิศทางที่ต้องการ

2. กระบวนการอิทธิพลดังกล่าวเป็นแนวคิดหลักที่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม (Group Context) โดยมีสมาชิกกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำ ดังนั้นจึงเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหลัก

3. ผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มไปในทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการให้กลุ่มบรรลุผล และในแง่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มอีกด้วย

ฮัลปิน (Halpin, 1966, pp. 27 - 28) ให้นิยามเกี่ยวกับผู้นำอย่างกว้าง ๆ 5 ลักษณะดังนี้

1. บุคคลที่เหนือกว่าบุคคลอื่น

2. บุคคลผู้มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น

3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงาน ให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดหมายที่วางไว้

4. บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ

5. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

สุธีระ ทานตวนิช (2521, หน้า 54) ได้ให้ข้อคิดว่า ผู้นำอาจเกิดได้ด้วยวิธีหนึ่งวิธีใดดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้นำเกิดจากการสร้างตนเอง ผู้นำประเภทนี้ต้องเข้มแข็ง รักความก้าวหน้า ทะเยอทะยานให้สูง มีกำลังใจดี มีอุดมคติสูง และพยายามใช้ความรู้ความสามารถให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีเด่น เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

2. ผู้นำที่เกิดจากการเลือกของหมู่คณะ ผู้นำประเภทนี้มีความสามารถมีคุณสมบัติเป็นที่ชื่นชอบของคนทั่วไป มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีคุณความดีพอที่จะเป็นตัวอย่าง และได้รับความไว้วางใจจากหมู่คณะ แต่ผู้นำประเภทนี้มักจะทำหน้าที่เฉพาะอย่างที่ได้รับ ความไว้วางใจจากหมู่คณะ

3. ผู้นำที่เกิดจากการแต่งตั้ง ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้ที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ซึ่งเห็นว่าเป็นความเหมาะสมหรือเห็นสมควรให้ทำหน้าที่ในการนำกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง จึงได้แต่งตั้งลงมาเพื่อให้ทำหน้าที่ผู้นำของการทำงานในคนกลุ่มนั้น ฉะนั้นผู้นำประเภทนี้อาจมีความรู้ความสามารถหรือไม่ก็ได้ แต่เมื่อได้รับความไว้วางใจจากผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ขอบปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำได้ ผู้นำที่เกิดจากการแต่งตั้งนั้นได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาระดับต่างๆ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษ คือ Leadership ซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่

มีนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาให้คำนิยามแนวคิดไว้หลายคน กล่าวคือ

อุทัย หิรัญโต (2520, หน้า 8-9) ได้รวบรวมนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งมีผู้นิยามไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลใช้ความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยกระบวนการติดต่อ ติดตาม ซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำในทางปฏิบัติ คือ การที่ผู้บริหารของกลุ่ม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม และประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมี เป็นเครื่องมือในลักษณะเป็นแบบพิธีการและไม่เป็นพิธีการ ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดพลังของกลุ่ม ให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. ภาวะผู้นำคือ ความสามารถของบุคคลในการนำแผนงานและคำวินิจฉัยของเขาให้เป็นที่ยอมรับด้วยความเต็มใจในหมู่ผู้ตามทั้งหลาย

4. ภาวะผู้นำ คือ วิธีการจูงใจให้บุคคลแต่ละคนทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5. ภาวะผู้นำ คือ กิจกรรมในการใช้อิทธิพลจูงใจประชาชนให้ร่วมมือปฏิบัติการเพื่อ

บรรลุดูวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งคนเหล่านั้นเห็นว่าเป็นสิ่งอันพึงปรารถนา

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 220) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำให้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 17) ให้ความหมายว่า “ภาวะผู้นำ” คือผู้ที่สามารถดำเนินงานให้เสร็จด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น นับว่าเป็นหัวใจของการบริหาร โดยเฉพาะเรื่องการจัดการ เพราะฝ่ายจัดการมีหน้าที่จะเข้าไปใกล้ชิดกับลูกน้องและดูแลคนงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

เกียมเมทเทียว (Giammatteo, 1981, p.2) ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบันไม่ใช่ผู้สั่งการ และผู้ควบคุม แต่เป็นผู้นำให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดแรงจูงใจของบุคคลในองค์กร ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำ” จะมีลักษณะ 5 ประการ

1. สร้างและให้กลุ่มดำรงอยู่ได้
2. ทำให้งานสำเร็จ
3. ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน
4. ช่วยกลุ่มตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
5. ทำให้กลุ่มเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 7 - 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายลักษณะดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและผลการกระทำ
3. ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะของการกระทำให้คนอื่นร่วมมือและปฏิบัติตาม
4. ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพล
5. ภาวะผู้นำ เป็นการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรม
6. ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการเกลี้ยกล่อม
7. ภาวะผู้นำ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย
8. ภาวะผู้นำ เป็นผลจากการที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
9. ภาวะผู้นำ เป็นการแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน
10. ภาวะผู้นำ เป็นการใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ

แบส (Bass, 1981) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม

2. เป็นบุคลิกลักษณะและผลอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของผู้นำ
3. เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตามและปฏิบัติตาม
4. เป็นรูปแบบของการจูงใจมากกว่าการบังคับ
5. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจโดยผู้นำใช้อำนาจที่มีอยู่ในการกำหนดพฤติกรรม

ของมนุษย์

6. เป็นเครื่องมือในการบรรลุจุดมุ่งหมาย
7. เป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์
8. เป็นการแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน
9. เป็นการริเริ่มโครงสร้างและคงไว้ซึ่งอำนาจของความคาดหวังและมีปฏิสัมพันธ์

เฮอร์ซี และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993) ได้ให้ความหมายว่า “ภาวะผู้นำ” คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่งและสรุปว่ากระบวนการภาวะผู้นำ (Lead) เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follow) และสถานการณ์ (Situation) ซึ่งเขียนสัญลักษณ์ได้ ดังนี้

$$L = F (L, F, S)$$

จากความหมายของภาวะผู้นำจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นดำเนินการไปในทิศทางปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้นำต่อผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน และทุ่มเท ความคิด ความรู้ ความสามารถของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เบส (Bass, 1990 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำตามที่ผู้ให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออก 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as a Focus of Group Processes) โดยกำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางของความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ (Leadership as a Personality and it's Effects) โดยยึดหลักคุณลักษณะปรุงแต่ง หรือ คุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (Leadership as an Act or Behavior) โดยเน้นพฤติกรรมหรือการกระทำในส่วนของผู้ผู้นำที่มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำในบุคคลอื่นรวมทั้งการกระทำของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินการไปในทางเดียวกัน

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย (Leadership as an Instrument of Goal Achievement) ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยการจูงใจและการประสานงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (Leadership as an Emerging Effect of Interaction) ภาวะผู้นำเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (Leadership as a Differentiated Role) โดยสมาชิกของระบบทางสังคมจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความจำเป็นต่อการทำให้ระบบสังคมเจริญก้าวหน้าภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมซึ่งเกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง (Leadership the Initiation Structure) โดยเป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร

8. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Leadership as the Art of Inducing Compliance) โดยหล่อหลอมกลุ่มเข้ากันเจตจำนง ความต้องการและความปรารถนาของผู้ผู้นำ มุมมองของการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม และเป็นการใช้อิทธิพลในลักษณะทิศทางเดียวคือ จากผู้นำถึงผู้ตามโดยไม่สนใจต่อความต้องการของผู้ตาม จึงมองผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่ผู้อื่นยอมปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล (Leadership as the Exercise of Influence) โดย “คำว่าอิทธิพล” (Influence) มิใช่เป็นการครอบงำ (Dominance) การควบคุม (Control) หรือการบีบบังคับให้ต้องทำตาม (Forcing of Compliance) แต่อย่างใด แต่มีความหมายกว้างที่เป็นการใช้ความพยายามด้วยวาจาและการและกระบวนการสื่อสารให้เกิดการเห็นคล้อยตาม หรือเป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการไปสู่เป้าหมายเมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้น

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบการจูงใจ (Leadership as a Form of Persuasion) โดยผู้นำจูงใจผู้อ่านด้วยวิธีการใช้เหตุผลอย่างหนักแน่นเพื่อให้เกิดการเห็นดีงามตามตน

11. ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ (Leadership as a Power Relationship) โดยผู้นำมาจากบทบาทการใช้อำนาจ โดยเฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1959, pp. 150 - 167) ได้ให้นิยามภาวะผู้นำจากแง่ของความสัมพันธ์ของอำนาจแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

12. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ (Leadership as a

Combination of Elements) โดยผู้นำเกิดขึ้นจากการผสมผสานนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเกิดเป็นนิยามภาวะผู้นำขึ้นใหม่ที่ทำให้ความหมายที่กว้างขวางครอบคลุมหลายด้านได้มากขึ้น

คุณลักษณะของผู้นำ การที่คนส่วนใหญ่จะมีความเลื่อมใสศรัทธาชื่นชม เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และนำคุณลักษณะของผู้นำไปใช้เป็นแบบฉบับในการเป็นผู้นำตนเองนั้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่ผู้ตามคาดหวัง ได้จากการปฏิบัติงานที่ผู้ตามเชื่อว่า เป็นผู้นำที่ดี ที่พึงประสงค์และสามารถเป็นแบบฉบับที่ดีได้ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำพื้นฐาน เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ยังครองความสำคัญมากที่สุด ดังนี้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545)

ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกคัดเลือกมากกว่าคุณสมบัติอื่น ๆ ซึ่งจะปรากฏอย่างต่อเนื่องในฐานะเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากที่สุด ในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เกิดความมั่นใจว่า แบบฉบับในการเป็นผู้นำที่ดี สิ่งแรกที่ต้องการคือต้องมั่นใจว่าบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำนั้น สมควรได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม ผู้ตามต้องรู้ว่า บุคคลนั้นเป็นคนที่เชื่อถือได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีหลักการหรือไม่ ผู้ตามต้องการความเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ในเรื่องความซื่อสัตย์ของผู้นำ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องอะไรก็ตาม พฤติกรรมของผู้นำคือหลักฐานที่แสดงความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาจะคอยสังเกตพฤติกรรมผู้นำโดยไม่สนใจว่าผู้นำจะพูดถึงความซื่อสัตย์ของตนเองไว้อย่างไร ความสอดคล้องกันระหว่างคำพูดและการกระทำคือวิธีการที่จะตัดสินใจว่า บุคคลนั้นเป็นคนหน้าไหว้หลังหลอก แต่ถ้าผู้นำกระทำในสิ่งที่เขาพร่ำสอนคนอื่น ผู้ร่วมงานก็มีความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะมอบความไว้วางใจในการเป็นผู้นำให้ ความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์กับคุณค่าและจริยธรรม ผู้ร่วมงานย่อมชื่นชมยินดีที่ยึดมั่นอยู่บนหลักการและความถูกต้อง ปฏิเสธที่จะทำตามคนที่ขาดความเชื่อมั่น ขาดการตัดสินใจ เพราะจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้

การเล็งเห็นการณ์ไกล เป็นลักษณะของผู้นำที่มีประสาทสัมผัสในเรื่องทิศทางและมีความห่วงใยในอนาคตของหน่วยงาน ความสามารถในการเล็งเห็นการณ์ไกลของผู้นำ มิได้หมายถึงการมีอำนาจพิเศษของผู้มีญาณทิพย์ แต่เป็นความสามารถในการกำหนด หรือเลือกเป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรว่า จะก้าวเดินไปถึงหรือไม่ วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนเข็มทิศหลักที่คอยดึงดูดความสามารถของผู้อื่นเพื่อสำรวจเส้นทางเดินไปสู่อนาคต ผู้ตามมีความคาดหวังว่าผู้นำต้องมีทิศทางที่ชัดเจนในการมุ่งหน้าสู่อนาคต ซึ่งจะได้ทราบว่าเมื่อใดที่จะไปถึงจุดหมายและสามารถเลือกเส้นทางเดินที่ถูกต้อง

การมีแรงคล้อยใจเป็นสิ่งที่ผู้ตามคาดหวัง กล่าวคือ ผู้นำจะต้องเป็นคนที่กระตือรือร้น จะมักขมื่น มีทัศนคติที่ดีต่ออนาคต ผู้ตามคาดหวังที่จะให้ผู้นำมีแรงคล้อยใจ ในฐานะที่เป็นแกนสาร

ของความจริง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร คือวิสัยทัศน์ที่กำหนดด้วยการทำให้ผู้ตามรับรู้ได้ตลอดเวลา สร้างแรงคล้อยใจในวิสัยทัศน์ร่วม ถือว่าเป็นการปฏิบัติร่วมกัน เมื่อผู้นำสร้างความฝันและความปรารถนาที่รุนแรงขึ้น ผู้ตามก็ต้องมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นด้วย เป็นความสำคัญในการค้นหาจุดหมายและคุณค่าที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตการทำงานแบบวันต่อวัน ในขณะที่ความกระตือรือร้น ความขะมักเขม้น และทัศนคติที่ดีของผู้นำอาจจะไม่ได้เปลี่ยนเนื้อหาของงาน แต่สิ่งเหล่านี้ทำให้งานมีความหมายมากขึ้นผู้นำต้องคล้อยใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น ให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายนั้น ความกระตือรือร้นหรือความตื่นตัว คือสิ่งจำเป็น และแสดงให้เห็นความผูกพันส่วนตัวระหว่างผู้นำต่อการดำเนินงาน ถ้าผู้นำแสดงตัวไม่ยินดียินร้ายต่อเป้าหมายแล้ว ย่อมยากที่จะทำให้ผู้ตามเชื่อถือได้

ความสามารถ ผู้นำที่จะได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ตัวผู้นำเองจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถที่จะนำองค์กรไปสู่จุดหมายที่กำลังจะเดินไป ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้ตามไม่แน่ใจในความสามารถของผู้นำแล้ว อาจจะไม่ให้ความร่วมมือในการมุ่งสู่เป้าหมายนั้น นั่นก็หมายความว่าผู้นำไม่สามารถมอบความเชื่อถือแก่ใครได้ โดยปราศจากข้อมูลความสำเร็จ ความสามารถในการเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องหมายถึงความสามารถทางด้านเทคโนโลยี แต่ประเภทของความสามารถจะดูได้จากความผันแปรไปตามตำแหน่งของผู้นำและเงื่อนไขขององค์กร

เสริมศักดิ์ วิสาธภรณ์ (2525) ได้ทำการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ พบว่าผู้นำทางการศึกษาควรมีลักษณะดังนี้

1. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความรู้สึกไวต่อความต้องการ หรืออารมณ์ของสมาชิกภายในกลุ่มของผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็น “คน” ที่มีจิตใจมีความคิด หรือมีความต้องการส่วนตัว
2. ผู้นำทางการศึกษา ควรเป็นผู้ที่กระฉับกระเฉง กระทำตนให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นคนที่ร่าเริงแจ่มใส
3. ผู้นำทางการศึกษา ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งในที่นี้ไม่ได้หมายถึงผู้นำจะต้องเป็นสมาชิกธรรมดาของกลุ่มเท่านั้น แต่ยังหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่ต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เจตคติ (Norms) ของกลุ่ม มีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากกลุ่มมากนัก
4. ผู้นำทางการศึกษา ควรเป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู อาจารย์ นักเรียน นักการภารโรง คนงานอื่น ๆ ซึ่งต่างก็ต้องการความช่วยเหลือเมื่อเผชิญปัญหา ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งของคนเหล่านี้โดยไม่ทางตรงก็ทางอ้อม
5. ผู้นำทางการศึกษา ควรเป็นผู้ที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับ

การจัดการศึกษา จำเป็นจะต้องเผชิญกับความตึงเครียด วิตกกังวล ก้าวร้าว ผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้สูง

6. ผู้นำทางการศึกษา ควรจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญา ไหวพริบดี เพราะเนื่องจากในสถานศึกษาต่าง ๆ คณะครู อาจารย์ ล้วนแต่เป็นผู้ที่มีปัญญา ผู้นำจึงต้องมีความรอบรู้ในทุกด้าน

7. ผู้นำทางการศึกษา ควรสนใจบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง รู้จักบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบสูง อันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของการศึกษาได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 233 - 234) ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ดีดังนี้

1. ต้องซาบซึ้งถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจการงานในหน่วยงานของตนไม่ได้เปลี่ยนเนื้อหาของงาน แต่สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้งานมีความหมายมากขึ้นผู้นำต้องคลอใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น ให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายนั้น ความกระตือรือร้นหรือความตื่นเต้น ก็สิ่งจำเป็นและแสดงให้เห็นความผูกพันส่วนตัวของผู้บังคับการดำเนินงาน ถ้าผู้นำแสดงตัวไม่ยินดี ยินร้ายต่อเป้าหมายแล้วย่อมยากที่จะจัดทำให้ผู้ตามเชื่อถือได้

2. ต้องมีแผนในการดำเนินงาน และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงอยู่เสมอ

3. ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ

5. ต้องรู้จักการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ติดตามงานอยู่เสมอ หากพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไขทันที

6. ต้องมีความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และพรหมวิหารสี่

7. ต้องรู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน

8. ต้องเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มด้วย

9. กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงานให้มีความสนใจและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

10. ต้องเป็นคนใจกว้าง มีใจหนักแน่นต่อสถานการณ์ คำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตรอย่าเป็นคนหูเบา ต้องฟังความคิดเห็นทุกด้านก่อน แล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการ แต่อย่าเินต่อข่าวลือหรือคำบอกกล่าว และต้องเป็นผู้กล้ายอมรับผิด

11. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลา มีความขยันในงาน อุทิศเวลาให้กับหน้าที่การงาน

12. ยกย่องชมเชยผู้กระทำความดี และควรทำต่อหน้าที่ผู้อื่นเมื่อมี โอกาส และดู หรือ “เล่นงาน” ผู้ใต้บังคับบัญชาควรทำอย่างเงียบ ๆ อย่าให้ใครได้ยิน

13. ต้องแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของเขาขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานของเขามากกว่าสิ่งอื่นใด และต้องให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดเห็น หรือวิธีการไว้

อย่าอ้างเอาความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน

14. ต้องประพฤติดนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นผู้สั่งการและ
อำนาจการที่ด้อย่าเป็นคนโลเลหรือเปลี่ยนใจบ่อย ๆ

อรุณ รักธรรม (2532, หน้า 207 - 211) ได้แสดงทัศนะว่า ผู้นำที่ดีควรประกอบด้วย
ลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ความรู้ ในการเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่สุด เพราะเป็นเครื่องมือช่วย
รักษาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นคนรอบรู้ เป็นพหุสูตนั่นเอง
2. ความคิดริเริ่ม คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ต้องมีคำสั่ง และ
แสดงข้อคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น โดยผู้นำจะต้องคิดอ่านก่อนทำเสมอ และควรมี
ในตัวผู้นำเป็นอย่างยิ่ง
3. ความกล้าหาญ คือ ลักษณะอาการที่ไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบากหรือ
ความเจ็บปวดใด ๆ ความกล้าหาญนี้ต้องมีทั้งกาย วาจา และจิตใจ จึงจะปฏิบัติงานอันเป็นผู้นำที่ดี
ได้เพราะผู้นำที่มีความกล้าหาญจะต้องสามารถเผชิญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยทุกอย่างโดย
ไม่กลัวการต่อต้านหรือขัดขวางใด ๆ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความมั่นใจอีกด้วย
4. ความเด็ดขาด คือ ความสามารถที่จะตัดสินใจได้ทันทีและทันกับเวลาที่เรากำลังต้องการ
ทั้งความแน่นอน ชัดเจน ไม่คลุมเครือ
5. ความแน่วแน่ ก่อนความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับหรือมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น
ด้วยกิริยาอาการและวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้ที่เรติดต่อด้วยนั้นเกิดความกระด้าง
กระเดื่องไม่พอใจ
6. ความยุติธรรม คือ การปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เป็นกลาง ไม่เอนเอียงในการที่จะให้เกิด
ประโยชน์หรือโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด ความยุติธรรมที่กล่าวถึงนี้ก็คือ ความเที่ยงธรรมนั่นเอง การยึด
ความยุติธรรมของผู้นำ ย่อมไม่ทำให้ส่วนราชการขาดความศรัทธาได้
7. ท่าทาง คือ การแสดงออกทางรูปร่าง ลักษณะกิริยาอาการ ตลอดจนการแต่งกาย
ต้องเหมาะสมถูกกาลเทศะ ผู้นำที่ดีจึงต้องมีกิริยาท่าทางที่ดีด้วยเช่นกัน
8. ความอดทน คือ ความสามารถทางร่างกายและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกรหรือ
หน้าที่ที่สมเหตุสมผลให้บรรลุความสำเร็จได้
9. ความกระตือรือร้น คือ ความมีใจจดจ่อที่ดีและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เสมอ
10. ความไม่เห็นแก่ตัว คือ การจัดซึ่งความสุขหรือผลประโยชน์แห่งตน เป็นการบังคับ
ไม่ให้เกิดความโลภ ความหลง
11. ความต้นตัว คือ ความสุขุมรอบคอบ ไม่ประมาท ไม่ยึดขาด มีความอ่อนไหวอยู่เสมอ

12. คุลยพินิจ คือ การพิจารณาตกลงใจกับสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้อง
13. ความสงบเสงี่ยม ไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง แต่มีความพอดี ปฏิบัติตนในขอบเขต
14. ความเห็นอกเห็นใจ คือ เป็นที่มีเมตตาปราณี ความสงสาร เห็นใจผู้อื่นและรักษา

ผลประโยชน์ของส่วนรวม

15. ความจงรักภักดี คือ คุณสมบัติที่มีประจำตัวของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงกับผู้อื่นต่อหน้าที่ ต่อหมู่คณะ ต่อรัฐ และต่อส่วนรวม

16. การสังคมดี คือ การที่จะปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างแนบเนียนและถูกต้อง

17. การบังคับตัวเอง คือ การที่สามารถบังคับจิตใจ โดยผ่านทางอารมณ์ตัวเองได้ ไม่หลงอยู่ในรูป กลิ่น เสียง สัมผัส

บาร์นาร์ด (Barnard, 1966, pp. 92 - 102) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีความสดชื่นและอดทน คือ ร่าเริง เบิกบาน ทำงานด้วยความสนุก และมีความอดทนในการทำงาน

2. มีความสามารถในการตัดสินใจ คือ ตัดสินใจได้รวดเร็วและไม่ผิดพลาด

3. มีความสามารถในการจูงใจคนได้ดี ทั้งนี้เพราะผู้นำจำเป็นต้องชักชวนหรือโน้มน้าวที่ทำงานร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายที่วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติในข้อนี้สูง

4. มีความรับผิดชอบสูง คือต้องสามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเมื่อถูกตำหนิ ไม่หนีงาน แต่จะพยายามเพื่องานนั้นให้ประสบความสำเร็จลงได้

5. มีสติปัญญาเฉียบแหลม คือ สามารถเรียนรู้ได้เร็ว ตลอดจนมีความรอบรู้และมีความดี หากผู้นำมีคุณสมบัติในข้อนี้การที่จะบังคับบัญชาผู้ร่วมงานก็จะเป็นไปได้ด้วยดี

สตาเดท์ (Stadt, 1973, pp. 49 - 53) ได้สรุปว่าลักษณะผู้นำที่ดีควรคำนึงมาตรฐานในการทำงาน เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความกล้าที่จะคิด กว่าที่จะเสี่ยงมีความรับผิดชอบมีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ มีวินัยในตนเอง มีมโนภาพ มีมนุษยสัมพันธ์หรือสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อความคิด มีสุขภาพดีและแข็งแรงมีสติปัญญาที่ดี มีความสามารถในการจัดรูปงาน มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

สตอกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 17 - 23) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับลักษณะผู้นำจากหลาย ๆ คน แล้วสรุปว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำนั้น โดยทั่วไปจะมีลักษณะบางอย่างเด่นกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ลักษณะเหล่านั้น ได้แก่ มีความสามารถทางสังคม มีความคิดริเริ่มมีความอดทน แข็งแรง และเป็นที่สง่า รู้จักวิธีการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความตื่นตัวและรอบรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ให้ความร่วมมือดี เป็นผู้กว้างขวางในหมู่คน มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด

เซย์เลส (Sayles, 1979, p. 32) ให้ความเห็นว่า ผู้นำโดยทั่วไปควรมีลักษณะดังนี้
มีความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ หรือทักษะเชิงเทคนิค และ
ความรู้เกี่ยวกับองค์กร เป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความกระตือรือร้น

จากคุณลักษณะของผู้นำที่ดีตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้
กล่าวมานั้น อาจสรุปได้ว่า การที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้น จะต้องมียุทธลักษณะรวมอยู่ในตัวบุคคลเดียวกัน
ผู้ที่เป็ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นสูง มีความสามารถในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม
สติปัญญา และฐานะทางสังคม มีปรัชญาในการบริหาร มีคุณธรรมประจักษ์ มีไหวพริบ ปฏิบัติคน
พร้อมที่จะแก้ปัญหาต่างๆ อย่างเฉียบแหลมและรอบคอบ สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยพัฒนา
ส่งเสริมให้ผู้นามีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นระบบและผลที่เกิดขึ้น คือ
ความสำเร็จในการดำเนินงานในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำ

สุมเร เดียวิสเรต (2527, หน้า 51 - 53) ได้สรุปแนวคิดหลักและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำดังนี้

1. ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theory) เชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถ
ที่เกิดขึ้นโดยการถ่ายทอดทางพันธุกรรม
2. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theory) เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะแตกต่างจากผู้ตาม และ
จะมีคุณลักษณะที่สำคัญเฉพาะตัว ซึ่งมีมาแต่กำเนิด หรือได้มาจากประสบการณ์
3. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Personal - Situation Theory) เชื่อว่า
การศึกษาภาวะผู้นำ เป็นการศึกษาทั้งตัวผู้นำและต้องศึกษาสถานการณ์แวดล้อม เพราะการเป็น
ผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นสำคัญ รวมทั้งยังต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสองประการ
คือ คุณลักษณะของผู้นำและเหตุการณ์ที่เผชิญหน้าของกลุ่ม ผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อนั้นมีลักษณะ
ที่สอดคล้องกับสถานการณ์
4. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction - Expectation Theory) เชื่อว่า
สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มสามารถเป็นผู้นำได้ หากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทในกลุ่มและ
บทบาทนั้นจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์กลุ่ม
5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanist Theory) เชื่อว่าบุคคลเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะต้องมี
แนวความคิดที่เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ว่า บุคคลย่อมมีการปฏิสัมพันธ์ มีความคาดหวัง และ
เมื่อมีการรวมกันเป็นกลุ่มและองค์กร ย่อมต้องมีการควบคุมซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติขององค์กร
รวมทั้งผู้นำจะต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อธรรมชาติ
ของมนุษย์ เพื่อให้ได้ทำงานอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของผู้นำ และ
ในขณะเดียวกันก็ต้องทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของ แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims)

ผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากยิ่งที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความภาคภูมิใจของบุคลากรในองค์กรจะเห็นว่าผู้นำเหนือผู้นำมีบทบาทต่อการพัฒนาองค์กรที่มุ่งพัฒนาบุคคลไปสู่อนาคตขององค์กรที่มีประสิทธิภาพเชิงคุณภาพด้วยทีมงานที่มีศักยภาพ สมาชิกทีมงานของตนสามารถทำงานได้สำเร็จ โดยปรารถนาผู้นำดูแล (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 167) จะเห็นว่าผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งสร้างผู้นำเหนือผู้นำในสถานศึกษาที่เป็นองค์กรที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นอย่างมีศักยภาพ ก่อเป็นผู้นำชั้นยอดหรือผู้นำที่สมบูรณ์แบบ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของ แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33)

ชี้ให้เห็นว่าผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) เป็นแนวคิดที่ล้ำลึกกว่าการศึกษาผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational) โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรได้ค้นพบความสามารถของตนและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ทำให้อำนาจ (Empower) ผู้ตามทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

แมนซ์และซิมส์ ได้อธิบายถึงลักษณะการเป็นผู้นำแบบเหนือผู้นำ (Super Leader) ซึ่งจะเริ่มจากการให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ (Self-Leader) โดยยึดยุทธศาสตร์ 2 ลักษณะ ๆ แรก เน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้อำนาจแก่ตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผีผืนร่างกายและจิตใจให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองเน้นทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เช่น ให้อำนาจการทำงานให้เกิดคุณค่าให้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเองสร้างความคิดให้เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Process of Super leadership) ผู้นำเหนือผู้นำจะเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเองให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตัวเองได้โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลภายนอกและมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองใช้พฤติกรรมจูงใจภายในวิพากษ์วิจารณ์ตัวเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง กระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง (Self-Leadership) นั้นประกอบด้วย 7 ประการ ตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) ดังต่อไปนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Become a self-Leader)

การทำเป็นผู้นำตนเอง หมายถึงการที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม การบริหาร

ที่ได้ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้องรวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับเคลลี (Kelly, 1988 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 197) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นนายตนเองสามารถควบคุมตนเองมีความเป็นอิสระพึ่งพาตนเองได้สามารถทำงานได้ดีโดยปราศจากการนิเทศตรวจตราใกล้ชิดจากผู้อื่น ผู้ตามที่ดีจึงเป็นผู้ที่นำสามารถไว้วางใจในการมอบหมายความรับผิดชอบ สรุปได้ว่าบุคคลนั้นมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ สามารถเป็นผู้นำตนเองและชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้

2. การผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (Model Self - Leadership)

ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับนับถือในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเห็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไปในกระบวนการของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเองโดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมปฏิบัติในสิ่งที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เจตคติที่ดี มีระเบียบ วินัย และส่งเสริมให้ได้แสดงถึงความรู้ความสามารถ มีความคิด มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2545, หน้า 25) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความ “ชอบ” และความ “เหมือนกัน” บุคลากรกับผู้บริหาร ทั้งเป็นการสร้างอำนาจอ้างอิง (Referent Power) ที่เกิดจากตัวของผู้บริหารที่จะแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้คล้ายกับผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารได้ การมีแบบพฤติกรรมรวมทั้งแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากกว่าตน

3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self - Set Goals)

การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 92 - 95) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจและมั่นใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในงาน ทำให้

บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีคุณค่าและมีความหมายซึ่งจะทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานและ ถวิล มาตรการเยี่ยม (2544, หน้า 129 - 134) กล่าวว่าผู้บริหาร สื่อวิสัยทัศน์ขององค์กร และคลอให้บุคลากรเข้าใจ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ทั้งการพูด การเขียน การกระทำ ทำให้บุคลากรก้าวพ้นจากความสนใจในผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อดึงเป้าหมายที่เหนือกว่าและสูงกว่า ตามภารกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความพยายามมากกว่าปกติ ทำงานได้มากกว่าที่เคยหวัง ไร้มีความศรัทธา ฟังพอใจ ประทับใจ รักดีและผูกพันต่อองค์กร และผู้บริหาร สรุปได้ว่า กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้กระตุ้นสนับสนุน ช่วยเหลือ และคลอให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร้งของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถดึงเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อ ความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (Create Positive Thought Patterns)

การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำ หรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มีศิลปะหรือความสามารถของตนที่กระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ ส่งเสริม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดที่สร้างสรรค์ มีความคิดที่ดี มีเจตคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงานและเข้าใจถึงปัญหาและมีแนวทางแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถให้บุคลากรได้นำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีและมีการแสดงออกถึงการที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปินนิตามัย (2544, หน้า 61 - 83) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิดในการป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหา

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนิน

ทางสร้างสรรค์ (Facilitate Self - Leadership Thought Reward and Constructive Reprimand)

การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการที่บุคลากรมีความสามารถให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานและใช้ความสามารถได้เต็มศักยภาพสอดคล้องกับสุวีระ ทรงเมตตา (2541, หน้า28) ที่กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจสนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางานน่าว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถจัดการบริหารตนเองตามความต้องการและความสนใจสร้างความพึงพอใจเป็นผู้ที่มีศิลปะในการดำเนินหรือ ดิชมบุคลากรสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปินนิตามัย (2544, หน้า 78) ผู้บริหารพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากรฟันฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อถึงเส้นชัยก็ควรจะมี

รางวัลเป็นผลตอบแทนเพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารควรจะต้องให้การอำนวยความสะดวกกับบุคลากร โดยการให้การสนับสนุน การยอมรับในความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้บุคลากรทำงานให้เกิดผลสำเร็จดังเป้าหมายที่วางไว้ในขณะเดียวกันต้องให้ความห่วงใย ความเอื้ออาทรเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจสามารถให้คำปรึกษาและจงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและให้การช่วยเหลือให้การปฏิบัติประสบความสำเร็จทั้งทางด้านอาชีพและส่วนตัวสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ มีสวัสดิภาพในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจนสามารถนำพาองค์กรไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (Promote Self Leadership Thought Teamwork)

การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและสร้างคณะทำงานและให้คำปรึกษาเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงานในกระบวนการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนา โดยใช้กระบวนการกลุ่มสอดคล้องกับ เวนซี (Vancey, 1977, p. 153 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 170) ทีมที่จะมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจต่อทัศนคติและทักษะของสมาชิกในทีมและสอดคล้องกับ สุเมธ เดียววิเศษ (2527, หน้า 138 -139) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและติดตามกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้บริหารพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน ส่งเสริมการสร้างทีมงานและคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วม ปฏิบัติและพัฒนางานไปสู่เป้าหมายและมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความสามัคคีในคณะทำงานตลอดจนมีแนวทางแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในคณะทำงานเป็นอย่างดี

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self - Leadership Culture)

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การยอมรับ ให้ความไว้วางใจโดยการมอบหมายกระจายอำนาจ โดยให้บุคลากรทุกคนได้รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองและขณะเดียวกันผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากรและสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความภาคภูมิใจ

ความประทับใจ ความผูกพันต่อหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers, 1976, p. 46 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 172) ความผูกพันต่อการเป็นตัวยึดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อการสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อการต่ำ และสอดคล้องกับ ฮอลล์ และคณะ (Hall and Other, 1970, p. 167 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 173) องค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการได้มากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่ เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ทุ้มหาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีผลงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะมีผลต่อการมากที่สุด การสร้างความผูกพันต่อการเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และมีผลให้บุคลากรขององค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การอีกด้วยและผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจโดยการเสริมแรงให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนา หน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่การงานของตน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น การปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถตลอดจนสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ระหว่างกันนิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในเรื่องของการดูแล เสนอแนวทางในการจัดหาสวัสดิการ จัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ให้อยู่ในระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมที่ดีงาม นำไปสู่การเกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน จนเกิดวัฒนธรรมที่ดีงามละสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากรในหน่วยงาน

จากที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารใน 7 ขั้นตอนนั้น สิ่งที่สำคัญและเด่นชัดของผู้บริหารหรือผู้บริหาร คือ จะต้องเป็นผู้ที่ให้การกระตุ้น ให้การสนับสนุนให้คำ แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจกับบุคลากรทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ จัดว่าเป็นการให้ข้อมูลที่เน้นพฤติกรรมจากภายนอกที่ทำให้เกิดการรับรู้ จนทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองโดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตน จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานมากขึ้น

ในกระบวนการของภาวะผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Process of Super Readership) ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดภาวะผู้นำในตนเอง (Self - Leadership) โดยเสริมสร้างให้เกิดรางวัลตามธรรมชาติ (Natural Reward) จากการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความรู้สึกที่จะให้เกิดความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบด้วยตนเอง เป็นผู้จัดการเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับดังเช่นการให้รู้จัก

ภูมิใจตนเอง การยอมรับนับถือ เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงาน การแสดงความยินดีต่อตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง (Self-Leadership) โดยผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจ แนะนำแนวทาง เสริมแรง และช่วยวางเป้าหมาย และให้ผู้ตามมีอิสระในการคิดออกแบบงานด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ แสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำให้เห็นชัด ซึ่งก่อให้เกิดภาวะผู้นำของตนเองในที่สุดสถานศึกษาทุกแห่ง ต้องการมีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นต่อตนเองมีทักษะ มีประสบการณ์จนกระทั่งเกิดภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งจะนำสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ส่งผลถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และจะส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้นผู้วิจัย จึงให้ความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำหรือไม่ เพราะคิดว่าเป็นทฤษฎี หรือแนวคิดที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ต้องให้ความสำคัญและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำดังกล่าว เพราะการบริหารโรงเรียนในยุคการปฏิรูปการศึกษา เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลัก ดังนั้นบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาจะต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และในที่สุดก็สามารถพัฒนา หรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพของสังคม เป็นกำลังสำคัญในการสร้างคน สร้างชาติ ให้เจริญต่อไป

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เพศ

เพศ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องงานของ บุญมา กัมปนาพงษ์ (2532, อ้างถึงใน อมรรารถ ไบเจอะ, 2551, หน้า 33) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 271 คน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารดีเด่นและผู้บริหารทั่วไปตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ผู้บริหารดีเด่นจะมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสามารถในการบริหารสูงกว่าผู้บริหารทั่วไปเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารเพศชาย และถ้าพิจารณาภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมด พบว่า ผู้บริหารเพศหญิงมีคุณลักษณะทางวิชาการและความสามารถในการบริหารสูงกว่าเพศชาย งานวิจัยของ สุมนา พุ่มประพาฬ (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นสตรีในสถานศึกษาในทรรสนะของครูในจังหวัด

นครสวรรค์ จำแนกตามเพศ ระดับโรงเรียน พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ (2539) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า เพศของผู้นำมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ อมราภรณ์ ไปเจออะ (2551) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์การบริหาร

ประสบการณ์การบริหาร เป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่ง เพราะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การหนึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ทำให้บุคคลมีโอกาเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหา และสถานการณ์ตามความเป็นจริงดีขึ้น การได้ผ่านงานมา ย่อมมีความรอบรู้มากกว่าคนที่ไม่เคยผ่านงานนั้น ๆ มาก่อน (เกื้อกูล แสงพริ้ง, 2541, หน้า 155) สอดคล้องกับแนวคิดของ กันยา สุวรรณแสง (2532, หน้า 81) ที่กล่าวว่าประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละคน ทั้งสองอย่างนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดแยกออกจากกันไม่ได้ ประสบการณ์เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และในเวลาเดียวกันนั้นผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีการเรียนรู้ทักษะ เจตคติ แต่ต้องอาศัยการวัดประสบการณ์ที่ดีพอ จึงจะทำให้คนได้เรียนรู้เป็นผลสำเร็จ แต่ทุกคนไม่ได้รับประสบการณ์ที่เท่าเทียมกันสิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกันจึงมีโอกาสได้เรียนรู้ต่างกัน ฉะนั้นคนเราจึงมีความแตกต่างกัน ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 54) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็น ตัวแปรสำคัญ เพราะประสบการณ์เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งตัวแปรเกี่ยวกับประสบการณ์มีผู้ศึกษาวิจัยไว้คือ ปราโมทย์ จิตบรรจง (2522, บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง พบว่า ครูที่มีวิทยุฒิ และอายุราชการต่างกันมีทัศนะต่อพฤติกรรมบริหารงานของครูใหญ่ในด้านการจัดองค์การ การบริหารบุคคล แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ ประกอบ พรหมรักษ์ (2523, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาลักษณะผู้นำของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาของครู โรงเรียนประถมศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ลักษณะผู้นำของครูใหญ่แบบประชาธิปไตย และอัตตาธิปไตยเป็นที่พึงปรารถนาของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และพบว่า ลักษณะผู้นำของครูใหญ่แบบเสรีนิยมเป็นที่พึงปรารถนาของครู โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และมีประสบการณ์ในการทำงานมากไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จำรัส คลับทอง

(2529, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับทรงวุฒิ วุฒิประภา (2532, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมีพฤติกรรมผู้นำเจ็ดด้านมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย และสอดคล้องกับ ยური บุรณโกศล (2544, หน้า 103) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจริตรา ผลมาก (2536, หน้า 134) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอน 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ถือว่ามีประสบการณ์นานพอสมควร เมื่อประสบปัญหาที่มีอยู่ในสถานศึกษา แล้วมีการพัฒนาปรับปรุงตัวเองหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ได้ตลอดเวลา ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ถือว่ามีประสบการณ์น้อย เมื่อประสบปัญหาในสถานศึกษา ทำให้ขาดประสบการณ์แก้ไขปัญหาด่าง ๆ ในงานวิชาการในสถานศึกษา เพราะอยู่ในขณะที่กำลังพัฒนาตัวเองให้เข้ากับสภาพที่เป็นอยู่ในสถานศึกษา จึงทำให้มีปัญหามากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอนนานกว่า ดังนั้น ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานระบบในโรงเรียนนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อยเมื่อโรงเรียนมีขนาดใหญ่ กิจกรรมในโรงเรียนก็จะมีความซับซ้อน การบริหารงานค่อนข้างจะซับซ้อน เพราะมีจำนวนนักเรียนมาก ครูมาก บุคลากรอื่น ๆ ก็มีมาก เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การเงินก็มีการใช้จ่ายมากขึ้น ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันย่อมทำให้คนมีภารกิจ และความซับซ้อนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (อรุณ รักธรรม, 2532, หน้า 638 อ้างถึงใน ทิพวรรณ รอดคุ้ม, 2548, หน้า 34) กล่าวว่า ถ้าขนาดขององค์กรใหญ่โตขึ้น ความต้องการของบุคลากรย่อมมากขึ้นด้วย ดังแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 194 อ้างถึงใน สุกลักษณ์ ตั้งกลชาญ, 2548, หน้า 43) ที่กล่าวว่า ขนาดโรงเรียนส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานได้มากหรือน้อยแตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ หากโรงเรียนมีขนาดใหญ่มากเท่าใด ความซับซ้อนและกิจกรรม

ของโรงเรียนก็มากขึ้นตามไปเท่านั้น อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ ที่เคยจัดไว้ลดต่ำลง ในขณะที่เดียวกันทรัพยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็อาจเปลี่ยนไปด้วยซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ศิริพันธ์แก้ว (2543) ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยองตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านการเข้าสังคมด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกัน และงานวิจัยของ จิตติมา นันทพานิช (2547, หน้า 102) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามขนาด พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานศึกษาที่มีขนาดกลางจะมีพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาที่มีระดับใหญ่และเล็ก ตามลำดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานศึกษาและสายงานภายในองค์กรเพราะถ้าสถานศึกษาใดหรือหน่วยงานใดมีองค์กรใหญ่เกินไปก็จะทำให้สายงานบังคับบัญชาขวามากไป เกิดการบริหารงานล่าช้าลง

จะเห็นได้ว่า เพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรที่หลายท่านให้ความสำคัญและส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำเอาการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงนำตัวแปรต้นมาศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับ โครงสร้างเนื้อหาและตัวแปรของหัวข้อวิจัย มีดังนี้

อินทรน้อย มะลิชัยวงศ์ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำปวิรรตของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำปวิรรตของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการศึกษจังหวัดลำพูน พบว่าภาวะผู้นำปวิรรตของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการศึกษจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับสูง

วินัย ฉิมวงษ์ (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิง

ปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
 ของผู้บริหารตามการรับรู้ของตนเองแล้วข้าราชการครูอยู่ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำเชิงการจัดการ
 ตามการรับรู้ของตนเอง อยู่ในระดับสูง ในขณะที่ข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำไป
 ศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารรับรู้ภาวะผู้นำของตนเองเชิงปฏิรูปและเชิงจัดการสูงกว่าการรับรู้
 ของข้าราชการครู

นิติมา เทียนทอง (2544) ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาใน
 ทศวรรษหน้า จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนตนด้านความน่าเชื่อถือ มีคุณลักษณะสำคัญ
 5 ประการ คือ 1) เป็นผู้ที่มีความฉลาด มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์ในการสื่อสาร
 3) เป็นผู้ที่สามารถเข้าถึงได้ 4) เป็นผู้ที่เชื่อมั่นในหลักการ ค่านิยมที่ถูกต้อง และมีความจริงใจต่อ
 ความเชื่อนั้น 5) เป็นผู้ที่มีความกล้าพึ่งตนเองด้วยความมั่นใจ และมีพลังมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ
 ความสามารถในการเชิงบริหารจัดการ มีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการวิเคราะห์
 และวางแผน 2) ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 3) ความสามารถในการบริหารจัดการ
 ทรัพยากร แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ด้านงบประมาณ ด้านแหล่งความรู้ สื่อและนวัตกรรมด้าน
 อาคารสถานที่และด้านบุคลากร 4) ความสามารถในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ 5) ความสามารถ
 ในการติดตามงานและการประเมินผลการดำเนินงาน

บุรี บุรณ โกศล (2544) ได้ทำการวิจัย เรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า การวิจัยพฤติกรรมการบริหารของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 จำแนกตามประเภท
 ของสถานศึกษา เพศ ประสิทธิภาพ วุฒิการศึกษา บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครู
 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก
 ตามเพศ ประสิทธิภาพ วิธีการศึกษา บุคลิกภาพ และความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครู โดยรวมและ
 รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนัส ญาติเจริญ (2544) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่ม
 โรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองจันทบุรี ตามแนวคิดของเบสส์ (Bass)
 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 อำเภอเมืองจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน
 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ

เพ็ญจันทร์ เอียวสาณูรักษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน

ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยองและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยองตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สกุลศักดิ์ ทิพย์ชัย (2546) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยองตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าวิกฤต (t -Test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉางจังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนประสบการณ์มาก แตกต่างกัน

ธนพงศ์ บุญวาที (2547) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลของการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านการประสานงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและทุกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการโน้มน้าวจิตใจ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มณีกาญจน์ รัตนธรรม (2548 หน้า 80) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหาร

ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ดังนี้

คอกซ์ (Cox, 1974, p. 2565 - A) วิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ของคณบดีฝ่ายวิชาการ ในวิทยาลัยชุมชนในรัฐคาโรไลนาเหนือ พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้าน ในความเป็นจริงและในอุดมคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเห็นของคณาจารย์กับอธิการ คณาจารย์กับคณบดีฝ่ายวิชาการ และอธิการกับคณบดีฝ่ายวิชาการ 2) คะแนนเฉลี่ยที่ได้อยู่ในเกณฑ์ แสดงว่า ความคาดหวังอยู่ในระดับสูงมาก ความเป็นจริงกับความคาดหวังจึงแตกต่างกันชัดเจน

เบิร์ค (Burke, 1983, p. 3762 - A) ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศขององค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบสอบถาม LPC และ OCDQ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูมัธยมศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนในเครือเชอร์มิเนียน (Shawnee Mission) 18 แห่ง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรยากาศขององค์การไม่มีความสัมพันธ์กันแบบผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานก็ไม่ส่งเสริมหรือสอดคล้องกัน แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 18 แห่ง มีความแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์การที่ได้รับการยอมรับจากครูจะเป็นแบบปิดมากกว่าแบบเปิด ครูส่วนมากมีความพึงพอใจในการทำงานและการติดตามนิเทศของศึกษานิเทศก์ และมีการประสานสัมพันธ์กันได้ดีกับผู้ร่วมงาน ในการสร้างบรรยากาศแบบเปิดที่จะเป็นการยอมรับด้วยดีจากครูผู้ปฏิบัติการสอนค่อนข้างสูงในที่สุด

แจง (Jang, 1987) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางภาวะผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ถ้าผู้นำมีพฤติกรรมให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวกในการทำงานให้แก่ครูมีเป้าหมายที่ชัดเจนยอมรับความคิดเห็นของครูมากเพียงใด ก็จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานมีมากขึ้น

เฮร์ซอก (Herzog, 1990, p. 25582 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับตัวแปรบางประการในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่ของรัฐและของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนคือภาวะผู้นำของครูใหญ่

เพอร์สัน (Person, 1993) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในวิทยาลัย โดยผู้ตอบกลับมาจะถือว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการและจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจที่ได้รับจากการจัดการ ซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ลูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการ และถึงแม้การบริหารในวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้ลูกจ้างในวิทยาลัยดำเนินการได้ทั้งหมด ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัยแล้วนำมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม

เมอร์ฟี (Murphy, 1994) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสำนักงานกลางด้านการศึกษาต่อการปฏิรูปโครงสร้างนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่เปลี่ยนแปลงของศึกษานิเทศก์มี 3 ประเภท ได้แก่ 1) การพัฒนาชุมชน 2) การให้คำแนะนำอยู่ห่าง ๆ และ 3) ความมุ่งมั่นต่อการผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามพระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษาของรัฐเคนตักกี

เทรซี (Tracy, 1994) การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารของประธานกรรมการของวิสาหกิจกับการศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของวิสาหกิจนั้นมีภาวะผู้นำในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เป็นผู้ที่ทำให้คำปรึกษาและเป็นนักประชาธิปไตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีลักษณะมุ่งมั่นและมองตัวอย่างในฐานะผู้ริเริ่มมากกว่าผู้ตอบสนอง อย่างไรก็ตามศึกษาธิการเขตนั้นจะได้รับความกดดันจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่า และมีความจำเป็นต้องยืดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่า ผู้วิจัยได้อธิบายผลการวิจัยว่า ศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจพนักงาน และการมอบอำนาจ (Empowerment) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้วิธีการตัดสินใจจากคณะกรรมการบริหารเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยว่า ลักษณะของผู้นำของตนจะใช้แทนกันได้ โดยผู้ทำการวิจัยได้ให้ข้อเสนอต่อศึกษาธิการเขตว่า 1) ควรใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับองค์การของตน 2) อาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและใช้แนวทางการดำเนินที่เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ใช้บทบาทของผู้นำในการสอนให้เป็นประโยชน์ 4) ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำจะเห็นได้ว่า ศาสตร์บริหารการศึกษา ด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ผู้นำหรือผู้บริหารนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารในหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน โดยได้รับความร่วมมือจาก

บุคลากรภายในหน่วยงานดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีศักยภาพที่มีความสามารถกระตุ้นให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงานได้แสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นเตือน ตลอดจนการเสริมแรงที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ให้บุคลากรรู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่าใช้ความรู้ความสามารถและความทุ่มเทของตนเอง สร้างความคิดให้เป็นระบบ และฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ให้การช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษาได้ค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน จึงจะส่งผลให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสืบไป