

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนเมืองพัทธยา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัยโดยมีรายละเอียดตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาในสังกัดโรงเรียนเมืองพัทธยา จังหวัดชลบุรี
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ความสำคัญของสถานศึกษา
 - 2.4 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.5 รูปแบบของการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 3.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 3.2 รูปแบบของผู้นำในองค์กร
 - 3.3 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของลิปปีดต์ และไวทท์
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาในสังกัดโรงเรียนเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

เมืองพัทยาให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยการจัดตั้งโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 11 แห่ง รวมทั้งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอีก 2 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ของเมืองพัทยาและบนเกาะล้าน ให้การศึกษาแก่บุตรหลานของท่านกว่า 16,000 คน เปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) ระดับมัธยมศึกษา (ม.1-ม.3) จำนวน 10 โรงเรียน โดยมี 1 แห่ง (โรงเรียนเมืองพัทยา 11) เป็นโรงเรียนสาธิตที่ให้การศึกษาถึงระดับ ม.6 เพื่อนำความรู้ไปสอบเข้าระดับมหาวิทยาลัยต่อไปได้ด้วยนโยบาย เรียนฟรี 15 ปี พร้อมสวัสดิการทางการศึกษา ารรับ-ส่งนักเรียน ฟรี ลดภาระค่าใช้จ่ายนักเรียนและผู้ปกครองลดอุบัติเหตุ เพิ่มความสะดวก ปลอดภัย ในการเดินทางและลดความหนาแน่นและแออัดของการจราจร

จุดเด่นของการศึกษาในโรงเรียนเมืองพัทยา คือ การมีหลักสูตรท้องถิ่นเข้ามาเสริมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นเมืองท่องเที่ยวของเมืองพัทยา อาทิ การส่งเสริมด้านภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ รัสเซีย จีน เกาหลี และเยอรมัน) หลักสูตรเกี่ยวกับการโรงแรม เป็นต้น นอกจากนี้เมืองพัทยายังได้มีนโยบายที่จะวางแผน และจัดทำหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องและรองรับกับการประกอบอาชีพเสริมหรือนำไปประกอบเป็นอาชีพหลักได้ในอนาคต ทั้งในด้าน ศิลปวัฒนธรรม การแสดง ภาพยนตร์และแอนิเมชัน ดนตรี และกีฬา เป็นต้น เตรียมพร้อมการเปิดเสรีอาเซียนในปี 2558

จากปัญหาและความต้องการในการจัดการศึกษาที่ผ่านมาของเมืองพัทยา ประกอบกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้ไปสู่เป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ที่ต้องการ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา ให้สอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาของชาติ ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)

วิสัยทัศน์ (Vision)

บริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษาของท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพทุกด้าน เพื่อการพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างโอกาสให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการศึกษา
2. จัดการศึกษาอย่างมีระบบ คุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน
3. พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและประชาชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทุกด้าน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ประชาชนมีส่วนร่วมและได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. นักเรียนได้รับความรู้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
3. นักเรียน ประชาชน และสังคมมีคุณภาพชีวิต คุณภาพของสังคมดีขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาและการมีส่วนร่วม
2. จัดระบบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน
3. จัดกิจกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

ยุทธศาสตร์ (Strategic)

พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

และภาคีการพัฒนาในการจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาตามแนว

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาและส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ พัฒนาความรู้ของประชาชน ให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกฝังจิตสำนึกในเอกลักษณ์ และค่านิยมความเป็นไทย

จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างสรรค์ให้ท้องถิ่นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ

กิจกรรมเด็กและเยาวชน และส่งเสริมประชาชน ความอบอุ่นของครอบครัวเสริมสร้าง

ความเข้มแข็งของชุมชนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียน

และเยาวชน และการเสริมสร้างศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของเมืองพัทยาเป็นไปตามกรอบวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

และต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 รวมทั้งตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น และตามสภาพการจัดการศึกษาของเมืองพัทยา ดังนี้

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเมืองพัทยาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
4. เพื่อให้การศึกษาของเมืองพัทยา เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

และมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันองค์กรต่าง ๆ ในการจัดการศึกษาทุกระดับ

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้ประกอบอาชีพ มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

6. เพื่อให้เยาวชน ประชาชน ได้ประกอบอาชีพ มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

7. เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชน รู้จักทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภูมิใจในความเป็นไทยและเอกลักษณ์ไทย

ยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์แผนงานตามที่กำหนดข้างต้น จึงเสนอแนวทางการพัฒนา ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดเพื่อให้ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติในรูปของแผนงาน โครงการ เพื่อดำเนินการให้เป็นรูปธรรม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

แนวทางการดำเนินงาน

1.1 ระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

1.2 พัฒนาเด็กเล็กด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา อย่างมีคุณภาพได้

มาตรฐาน

1.3 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

1.4 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้ได้มาตรฐาน

1.5 พัฒนาแหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมระดับปฐมวัยอย่างหลากหลาย

1.6 พัฒนาผู้เรียนระดับปฐมวัย โดยมุ่งเน้นให้เด็กมีความพร้อมและมีการพัฒนาการครบทุกด้าน

1.7 ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในรูปแบบที่หลากหลาย

1.8 ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาภาคบังคับในรูปแบบที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

1.9 ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาภาคบังคับให้ได้มาตรฐาน

1.10 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างหลากหลาย

1.11 พัฒนาการศึกษภาคบังคับโดยมุ่งเน้นให้เด็กมีความพร้อมและมีพัฒนาการครบทุกด้าน

1.12 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีเหตุผลมีความรู้ มีคุณธรรม และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามศักยภาพ

1.13 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเอกลักษณ์และค่านิยมความเป็นไทย

1.14 ส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.15 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.16 ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภาคบังคับในรูปแบบที่หลากหลาย

1.17 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชนและสังคม

1.18 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีเอกลักษณ์และค่านิยมความเป็นไทย

1.19 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาช่วงชั้นที่ 4 และอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

1.20 ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อัตนวิถีสู่ชีวิตจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.21 ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ 2 แนวทางการดำเนินงาน

2.1 เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา

2.2 ส่งเสริมให้ประชาชนและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกรูปแบบและทุกระดับ

2.3 เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกรูปแบบและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการดำเนินงาน

3.1 สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่เด็กเยาวชน และประชาชน

3.2 จัดกิจกรรมรณรงค์ให้แก่ประชาชนมีการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาและส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวทางการดำเนินงาน

4.1 สร้างเครือข่ายการพัฒนา ร่วมกับหน่วยงานราชการและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในท้องถิ่นในการพัฒนาและส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

4.2 จัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาความรู้ของประชาชนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

แนวทางการดำเนินงาน

5.1 ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพตามความต้องการของประชาชน

5.2 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกฝังจิตสำนึกในเอกลักษณ์และค่านิยมความเป็นไทย

แนวทางการดำเนินงาน

6.1 จัดกิจกรรมรณรงค์ให้เด็ก เยาวชน และประชาชนเห็นคุณค่าของเอกลักษณ์และค่านิยมความเป็นไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างสรรค์ให้ท้องถิ่นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

แนวทางการดำเนินงาน

7.1 สร้างแหล่งเรียนรู้ตามความต้องการของประชาชน

7.2 ประสานร่วมมือกับหน่วยงานราชการและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในการจัดแหล่งเรียนรู้ให้เด็ก เยาวชน และประชาชน

7.3 จัดกิจกรรมรณรงค์ให้เด็ก เยาวชน และประชาชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการดำเนินงาน

8.1 จัดกิจกรรมรณรงค์ให้เด็ก เยาวชน และประชาชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.2 ร่วมมือกับหน่วยงานราชการและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 9 ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน และประชาชน
แนวทางการดำเนินงาน

9.1 จัดหาและพัฒนาสถานที่สำหรับการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการให้แก่เด็ก
เยาวชน และประชาชน

9.2 จัดกิจกรรมรณรงค์ให้เด็ก เยาวชน และประชาชนเห็นคุณค่าของการออกกำลังกาย

9.3 จัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีสุขภาพจิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 10 ส่งเสริมความอบอุ่นของครอบครัว

แนวทางการดำเนินงาน

10.1 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างสายใยรักในครอบครัว

10.2 สร้างความตระหนักในบทบาท และหน้าที่ของครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการดำเนินงาน

11.1 ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11.2 เปิดโอกาสและรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 12 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการดำเนินงาน

12.1 ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
ที่หลากหลาย

12.2 ส่งเสริม พัฒนา บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ที่มีประสิทธิภาพ

12.3 จัดระบบสวัสดิการที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

12.4 สร้างระบบควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 13 เสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนและเยาวชน

แนวทางการดำเนินงาน

13.1 ฟื้นฟูคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน เด็ก และเยาวชน

13.2 จัดกิจกรรมรณรงค์ให้เด็ก เยาวชน ห่วงไกลยาเสพติด โรคเอดส์ อายุมข และโรคติดต่อร้ายแรง

13.3 บำบัด ฟันฟูและให้ความช่วยเหลือผู้ติดยาเสพติด โรคเอดส์ และโรคติดต่อ ร้ายแรง

13.4 สร้างจิตสำนึกและความรู้เรื่องเพศศึกษา

13.5 ส่งเสริมภาวะโภชนาการและสุขภาพแก่นักเรียน เด็ก และเยาวชน

ยุทธศาสตร์ที่ 14 การเสริมสร้างศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
แนวทางการดำเนินงาน

14.1 การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารการศึกษา

14.2 การพัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา

14.3 การพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ที่เป็นประโยชน์ในโรงเรียน

การบริหารงานสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษา แยกออกเป็น 2 คำ คือ การบริหาร คำหนึ่ง และการศึกษา อีกคำหนึ่งความหมายของ “การบริหาร” มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ทั้งคล้าย ๆ กัน และแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

การบริหารคือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกัน ส่วนความหมายของการศึกษา คือ เครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงาม ทุกทางในตัวบุคคลจากความหมายของการบริหาร ข้างต้นนี้พอสรุปได้ว่า “การพัฒนาคน ให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี” เมื่อนำความหมายของ “การบริหาร” มารวมกับความหมายของ “การศึกษา” ก็จะได้ความหมายของ “การบริหาร การศึกษา” ว่า “การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี”

ชาญชัย อจินสมจาร (2546, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันการช่วยให้ตระหนักในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์และประชาชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้และให้การใช้ทรัพยากรได้ประโยชน์สำหรับการศึกษามากที่สุด

บรรลุดัตถประสงค์ โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายปลายทางการศึกษา

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni)

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ (ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ, 2542, หน้า 6)

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหาร ไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากรายงานการประชุมครูต้นแบบ ครูแห่งชาติและผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อวันที่ 7-9 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอนาคต ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 8)

1. ต้องมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ได้แก่ การใฝ่รู้ใฝ่เรียน
2. ต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวดี ได้แก่ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในหลักศาสนา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา
3. ต้องมีคุณสมบัติด้านสังคมดี ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน และให้บริการชุมชนและสังคม
4. ต้องมีการบริหารงานที่ดี ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นนักฟังที่ดี และมองภาพรวมออก เป็นนักวางแผน มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา เช่น งบประมาณ สื่อ แหล่งเรียนรู้ อาคาร สถานที่ รวมทั้งบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนในด้านการพัฒนาวิชาชีพ

สำเร็จ นิลประดิษฐ์ (2533, หน้า 4-9) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา คือ

ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนั้น ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องถือว่าตนเป็นผู้นำ ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการวางแผน มีการติดตามดูแลกำกับและเสริมแรงผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ
2. เป็นผู้ที่มิชีวิตชีวา มีน้ำอดน้ำทน
3. มีความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ มีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี
4. มีความสามารถในการจูงใจคน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
5. มีความรับผิดชอบสูง
6. มีความสามารถในการริเริ่มงานการศึกษา ต้องสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูด้านการเรียนการสอนได้ดี นั่นคือ การเป็นครูที่ดีในท่ามกลางครูทั้งหลาย ผู้บริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษา ควรมีความสามารถและมีหลักการในการบริหารด้านต่าง ๆ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาไว้ 12 มาตรฐานด้วยกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการบริหารการศึกษา
มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

เป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเห็นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาข้อมูลและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาการพัฒนาด้านทุกสถานการณ์
 พันธ หันนาคินทร์ (2529, หน้า 64-70) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่
 และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. รับผิดชอบในการงานทุกอย่างในโรงเรียน

1.1 ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการศึกษาในโรงเรียน ให้ได้ผลตามจุดประสงค์
 ของการศึกษาและของทางราชการ

1.2 ควมรับผิดชอบต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอก เช่น ความได้ผล
 ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานแห่งอื่น เพื่อให้งานของส่วนรวมซึ่งอาจเป็นของอำเภอ
 ของจังหวัด หรือของประเทศ ให้เป็นไปด้วยความก้าวหน้าและได้ผลสมตามความต้องการ

1.3 ความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบของผู้มีอำนาจเหนือกว่า โดยผู้บริหารจะต้อง
 เตรียมพร้อมเพื่อรับการตรวจสอบจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าได้ทุกขณะ เพื่อให้การศึกษาส่วนรวม
 ของระบบโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามต้องการ

2. เป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน (Symbolic Function) ผู้บริหารจะต้องเป็น
 ตัวแทนในกิจกรรมงานต่าง ๆ ของโรงเรียน การติดต่อกับองค์กรภายนอกโรงเรียนนั้นจะต้อง
 กระทำในนามของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการติดต่อกับสังคมภายนอก

3. เป็นผู้ให้เทศหรือให้การแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา (Advisory Function) ผู้บริหาร
 จะต้องทำหน้าที่แนะนำ ให้คำแนะนำปรึกษา ตักเตือน สั่งงาน ชี้แนะ และกระตุ้นครูลองให้คิดริเริ่ม
 งานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างความสามารถในการทำงานให้แก่ครู เพื่อให้ทำงานหน้าที่
 ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีที่สุด และด้วยความหวังที่จะให้ครูเหล่านั้นพร้อมที่จะทำงานในฐานะ
 เป็นผู้บริหารต่อไปในวันข้างหน้าได้

4. เป็นผู้ริเริ่มงานใหม่ หรือพยายามปรับปรุงด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดีขึ้น (Initiative
 Function) ภารกิจนี้ต้องการเวลา ความรอบรู้ ความรู้จักคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงให้ดีขึ้น
 โดยจะต้องมีการวางแผน เตรียมการ ประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบคอบแล้วจึงตกลงใจกระทำ

5. เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาาระดับสูงของโรงเรียน (Decision - Making Function)
 การตัดสินใจเป็นภารกิจและความรับผิดชอบอันสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา
 ทั้งนี้เพราะก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ดีที่สุดภายใต้
 สถานการณ์เท่าที่ผู้บริหารจะมีทัศนะมองเห็นปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งขีดจำกัดต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อ
 การปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น ซึ่งอาจจะเป็นทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการบริหาร
 และความสามารถเข้าใจความเป็นจริงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ
 สิ่งการใด ๆ ลงไป

ความสำคัญของสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุ ในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติตามนโยบายของรัฐ โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สามารถ ทำให้เห็นนโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และมีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษา รับผิดชอบร่วมกัน ทั้งในระดับกรม จังหวัด อำเภอ หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา ถึงแม้ว่ามี หน่วยงานหลายหน่วยงานและหลายระดับรับผิดชอบร่วมกันในการจัดการศึกษา แต่สถานศึกษา ถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้น ที่สถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษา ที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เป็นสำคัญ (จันทรานี สงวนนาม, 2541, หน้า 123)

รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 244) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาในอดีตได้เน้นการปรับปรุง หน่วยงานระดับสูงที่มีอำนาจเหนือกว่าสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติการของครูและการเรียน การสอนน้อยมาก ถ้าต้องการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนให้ดีขึ้น จุดที่ต้องปฏิวัติก็คือ โรงเรียน หรือสถานศึกษา การปฏิวัติในระดับสถานศึกษาเท่านั้นที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ของคนทั้งประเทศประสบความสำเร็จ

จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ หากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชนจะต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพของเยาวชนจะต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้อง พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหาร (จันทรานี สงวนนาม, 2545, หน้า 124)

ส่วนประกอบของการบริหารสถานศึกษา

ส่วนประกอบ 4 ประการดังนี้ (บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2542, หน้า 114)

1. เป้าหมาย (Goals) เป็นส่วนสำคัญที่สุดขององค์การ เพื่อความสำเร็จของงานบรรลุ เป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวแปรหรือตัวชี้วัดสองประการ คือประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือความสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผล ตามเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรแต่น้อย คือประหยัดสุด แต่ประโยชน์สูง ซึ่งดูได้จากประหยัด ทรัพยากร กับประหยัดเวลา ประสิทธิผล (Effectiveness) คือ สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยได้ทั้งปริมาณและคุณภาพตามที่ต้องการ และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีประสิทธิผล ดูได้จากผลงาน (Out put) ที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

แผนภูมิการบริหารเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ภาพที่ 2 การบริหารเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (บุรุษย์ ศรีมหาสาร, 2542)

ระหว่างประสิทธิภาพกับประสิทธิผลนี้ ทฤษฎีการบริหารเน้นให้พิจารณาประสิทธิผลก่อน คือ ทำได้ตามที่คาดหมาย ก่อนจะพิจารณาประสิทธิภาพ บางครั้งเราอาจทำงานมีประสิทธิภาพมาก แต่ไม่ได้ผลตามที่คาดหมาย เช่น ต้องการผลิตนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี แต่เราอาจทำไม่ได้ แต่ผลิตได้จำนวนมาก ซึ่งไม่สมกับเป้าหมายการศึกษา (วิชัย ต้นศิริ, 2549, หน้า 308)

ในการพิจารณาเป้าหมายขององค์กรจึงเป็นประเด็นสำคัญมาอันดับหนึ่งในการจัดองค์การหรือพัฒนาองค์การ โดยวิเคราะห์ เพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายในปัจจุบันใช้ SWOT เริ่มจากการวิเคราะห์ Strength (ความเข้มแข็งขององค์กร) Weakness (ความอ่อนแอขององค์กร) Opportunity (โอกาสในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต) Threat (ภัยคุกคามที่จะมีในอนาคต) เมื่อวิเคราะห์ครบสี่ขั้นตอนแล้วจึงควรเสนอว่าเป็นเป้าหมายใหม่ (Goals) ขององค์กร

2. การจัดโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) การจัดโครงสร้างขององค์กรก็เพื่อสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามหลักของการแบ่งงานกันทำเฉพาะเรื่องและเพื่อการควบคุมดูแล ประสานงานให้ดีที่สุด ให้มีการแบ่งสายจากบนสู่ล่าง เพื่อควบคุมประสานงานและให้เกิดเอกภาพของนโยบายและการปฏิบัติ แต่เดิมการประสานงานและการควบคุม โดยวิธีนี้ใช้หลักการเดิมของระบบราชการ ซึ่งมีปัญหา เรื่องการควบคุมไม่ทั่วถึง ต่อมาภายหลังได้มีการพัฒนาวิธีการควบคุมและประสานงานอย่างน้อย 3 วิธีการ ดังนี้

2.1 การควบคุมโดยกระบวนการทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardization)

เช่น กฎ ระเบียบ เทคนิคทางวิชาการ เป็นต้น

2.2 การควบคุมโดยกระบวนการวางแผน

2.3 การควบคุมโดยยึดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่เรียกรูปแบบนี้ว่า

“Management - by Objective หรือ MBO ศึกษา (วิชย ต้นศิริ, 2549, หน้า 316) ในปัจจุบันมีการลดจำนวนผู้ที่ต้องการควบคุมดูแล ลดเส้นสายบังคับบัญชาให้น้อยลง เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานให้เหมาะสมกับองค์การ

3. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) มนุษย์ในองค์การมีความสำคัญมาก มนุษย์มีความแตกต่าง ที่หลากหลาย เน้นความสัมพันธ์ด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เป็นปัจจัยหลักคือแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4. วัฒนธรรมขององค์การ (Organizational Culture) วัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์การ (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2548, หน้า 71) ที่มีปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อความรู้สึก เจตคติ บรรทัดฐาน และค่านิยม วัฒนธรรมในความหมายที่กว้าง หมายถึง วิถีชีวิต แต่ในบริบทขององค์การคือ ปทัสถาน แนวประพฤติปฏิบัติร่วมกัน และอยู่ในใจจนฝังรากลึกของสมาชิกร่วมกัน จนมีวิวัฒนาการตามลำดับจนดำรงอยู่ระยะหนึ่งจนเป็นค่านิยมอุดมการณ์ เป็นเอกลักษณ์ ขององค์กรนั้นมีลักษณะเด่นชัดในเรื่องของระบบคุณค่า และกลายเป็น “สถาบัน” เมื่อเป็นสถาบัน ก็จะเกิดสัญลักษณ์ พิธีการ ดำเนินงาน เสถียรภาพของระบบค่านิยม และอุดมการณ์ หรือวัฒนธรรมที่มีคุณค่าขององค์กรต่อไป

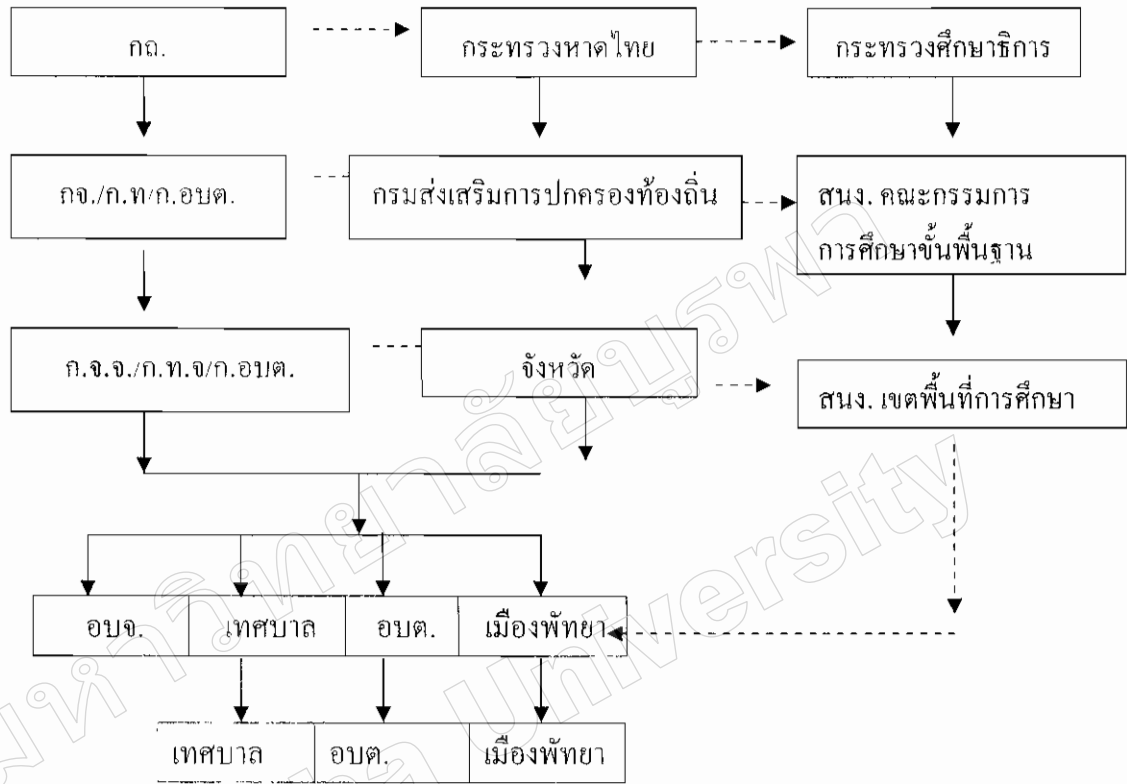
รูปแบบของการบริหารสถานศึกษา

รูปแบบการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองพัทยา การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองดูแล รับผิดชอบตนเอง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาในพื้นที่สอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการ พัฒนาคนให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นบริการสาธารณะที่รัฐจะต้องจัดบริการให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยการปกครองที่ได้รับ การกระจายอำนาจจากรัฐ จึงเปรียบเสมือนตัวแทนของรัฐ ในการดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน กฎหมายจึงได้บัญญัติให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ประการหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวได้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินการ

1. ระบบการบริหารจัดการการศึกษาท้องถิ่น

บริหารงานบุคคล

หลักสูตร/ มาตรฐานคุณภาพการศึกษา



ภาพที่ 3 ระบบการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่น (สำนักการศึกษาเมืองพัทยา, 2555)

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 บัญญัติให้กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน ในขณะที่การจัดการศึกษาเป็นบริการสาธารณะที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ กระทรวงมหาดไทยจึงต้องรับผิดชอบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยมีจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่กำกับ ดูแล และประสานงานแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองท้องถิ่นตลอดจนกำกับดูแลให้การบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายของรัฐและถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารงานบุคคลของครู บุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะถือปฏิบัติตามมาตรฐานกลางมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์เงื่อนไขและประกาศของคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น เช่นเดียวกับการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นยังต้องถือปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวกับข้าราชการครู

โดยอนุโลมด้วยทำให้ไม่มีความแตกต่างในมาตรฐานคุณภาพตลอดจนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ แต่ประการใด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

กรี วงศ์พูน (2535, หน้า 14-15) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลาง หรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแก่นของกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึง ผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มออกทางด้วย บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยอาศัยลักษณะทางสังคม และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาท หรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

แฮมมิ่ง และคูน (Hamphill & Coon, 1957, p. 7) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่ม ซึ่งได้รับมอบหมายให้ควบคุม ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม

เบิร์น (Burn, 1978, p. 18) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม

ไซน์ (Schien, 1992, p. 2) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกให้นำกลุ่ม

เฮาส์และคณะ (House & et al., 1999, p. 184) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่คนอื่นอยากเดินตาม

เฮอเซย์ และบลานชาด (Hersey & Blanchard, 1993) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

ปรกรณ์ ลิมปนูสรณ์ (2534, หน้า 163) แปลไว้อย่างน่าฟังว่า จงช่วยใช้ปัญญาความฉลาดของผู้อื่นนำงานสู่ความสำเร็จ สรุปความได้ว่า วิธีแห่งกษัตริย์ย่อมเป็นไปในทางที่ทุกคนที่กระตุนให้ปวงประชาราษฎร์บัณฑิตผู้ทรงปัญญา ได้คิดอ่านแสดงทรรศนะความเห็นออกมาอย่างเต็มสติปัญญา แล้วนำเอาคำแนะนำและความเห็นเหล่านั้นมาวินิจฉัยคัดเลือกเพื่อการตัดสินใจสั่งงานให้บังเกิดการกระทำลงไปอีกทีหนึ่ง จึงกล่าวได้ว่าผู้เป็นเจ้าของปกครองบ้านเมืองย่อมเป็นนาย

ดังนั้น การเป็นผู้นำย่อมไม่เคยอับจนซึ่งปัญญาที่จะคิดเทคนิควิธีในการบริหารงานให้สำเร็จด้วยคืออย่างมีประสิทธิภาพ

เวบสเตอร์ (Webster, 1973, p. 801) ได้ให้ความหมายของผู้ นำว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ทำหน้าที่นำ ควบคุม บังคับบัญชา หรือเป็นผู้ นำ เป็นหัวหน้าของกลุ่มหรือกิจกรรมนั้น ๆ

กู๊ด (Good, 1973, p. 313) ได้ให้ความหมายของผู้ นำว่า ผู้นำคือผู้ที่ได้รับยกย่อง หรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน

คูนต์ซ์ และ โดเนลล์ (Koontz & Donnell, 1976, pp. 517-518) อธิบายว่า การเป็นผู้ นำหมายถึง การมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามในอันที่จะบรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์การร่วมกัน การเป็นผู้ นำเป็นวิธีการของการตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้กลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ขณะเดียวกันผู้นำก็ไม่เสียเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตนเอง นอกจากนี้ยังได้ให้แนวคิดที่นิยามการจะเป็นผู้นำไว้ 5 วิธี คือ

1. ทำให้สมาชิกของกลุ่มมุ่งความสนใจไปที่คนบางคน และเอาบุคคลนั้นเป็นศูนย์กลางของกิจกรรม
2. บุคคลที่มีความสามารถชี้แนะสมาชิกของกลุ่มให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้
3. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นหัวหน้าเป็นผู้แทนกลุ่ม
4. บุคคลที่สามารถนำกลุ่มไปในทางที่กลุ่มและองค์การต้องการ
5. บุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะอย่างของความเป็นผู้นำ

แคทซ์ และ คาห์น (Katz & Kahn, 1973, p. 301) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้ นำว่า หมายถึง อิทธิพลของการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อถือ และความรู้สึกรับรู้ของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่ง โดยที่ผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น ดังนั้นหัวหน้าสถานศึกษาจึงเป็นผู้กระทำ โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการกระทำ ความเชื่อ และความรู้สึกรับรู้ของบุคคลในหน่วยงาน และเขาก็ร่วมมือและเต็มใจในการรับอิทธิพลนั้น และได้เสนอแนะว่าการเป็นผู้ นำนั้นมีความหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด 3 ประการ คือ

1. ผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของตำแหน่ง มีการกำหนดหน้าที่ได้ชัดเจน
2. ผู้นำเป็นคุณสมบัติของตัวบุคคลที่ต้องทำหน้าที่ให้สมบูรณ์
3. ผู้นำเป็นการจำแนกแบบของพฤติกรรมในการบริหาร

ส่วนทางด้าน สตอกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 7-8) ผู้บุกเบิกเกี่ยวกับการศึกษา การเป็นผู้ นำหลังจากได้วิเคราะห์งานเขียน และงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้ นำมากกว่าหนึ่งร้อยเรื่อง ได้เขียนหนังสือชื่อ Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์งานเขียนและงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้ นำ สตอกคิลล์ สรุปแนวคิดการเป็นผู้ นำเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ไว้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำคือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม (Group Process) การเป็นผู้นำตามแนวคิดนี้ถือว่าเป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นศูนย์รวมของอำนาจ เป็นศูนย์รวมของความร่วมมือ เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทั้งหลาย เป็นผู้มีตำแหน่งสูงในกลุ่มนั้น และเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่าง ๆ

2. การเป็นผู้นำคือ บุคลิกภาพและผลของมัน ตามแนวคิดนี้ถือว่า ผู้นำเป็นผลของบุคลิกภาพ ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น เป็นที่น่ายกย่องนับถือ นำให้ความร่วมมือ

3. การเป็นผู้นำคือ ศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอม ตามแนวคิดของกลุ่มนี้ถือว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟัง ยกย่องนับถือ และมีความจงรักภักดี และเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นกระทำการสิ่งที่ผู้นำต้องการ

4. การเป็นผู้นำคือ การใช้อิทธิพล (Exercise of Influence) ตามแนวคิดนี้ ถือว่าการเป็นผู้นำ ก็คือ การมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และให้คนอื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในที่นี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับหรือข่มขู่

5. การเป็นผู้นำก็คือ การกระทำหรือพฤติกรรม กลุ่มนี้พยายามนิยามการเป็นผู้นำในรูปของการกระทำ หรือพฤติกรรม เช่น ถือว่าการเป็นผู้นำก็คือพฤติกรรมของบุคคลขณะที่น่ากิจกรรม กลุ่มประสานงานการทำงานของกลุ่ม ซึ่งอาจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องหรือคำทักทาย การแสดงความสนใจในสวัสดิการของสมาชิก เป็นต้น

6. การเป็นผู้นำคือ รูปแบบของการเกลี้ยกล่อม (Persuasion) แนวคิดนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมบุคคลให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นการเกลี้ยกล่อมให้คนอื่นทำตาม มิใช่การข่มขู่ บังคับ หรือใช้อำนาจ

7. การเป็นผู้นำคือ ความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ (Power Relation) กลุ่มนี้ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำก็คือ ความแตกต่างของพลังอำนาจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้พลังอำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8. การเป็นผู้นำคือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุจุดประสงค์ แนวคิดของกลุ่มนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือที่มีค่าอย่างหนึ่งในการทำให้กลุ่มทำให้กลุ่มได้บรรลุจุดหมาย และทำให้สมาชิกพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานโดยประหยัด ทั้งการลงทุนและเวลา และหาวิธีการที่จะสนองความต้องการของสมาชิก

9. การเป็นผู้นำ คือผลของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) การเป็นผู้นำมิใช่สาเหตุหรือการควบคุม แต่เป็นผลของการกระทำกลุ่ม การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม

10. การเป็นผู้นำคือความแตกต่างของบทบาท ในสังคมใด ๆ สมาชิกแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากบทบาทของผู้ตามตามแนวคิดนี้เน้นให้เห็นว่าผู้นำจะต้องมีบทบาทอย่างไรบ้าง

11. การเป็นผู้นำ คือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น แต่การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องการคิดริเริ่มและหาทางบำรุงรักษากิจกรรมที่ปฏิบัติการที่สำคัญของผู้นำ ตามแนวคิดนี้ก็คือ ต้องมีความคิดริเริ่มทั้งความคิดและการกระทำช่วยบำรุงรักษาโครงสร้างของหน่วยงาน ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อที่จะบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ดังนั้นผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถกระตุ้น ชี้นำ แนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือ และรับผิดชอบ ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลกระทำการกิจกรรมหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถและพยายามให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติที่ทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม หรือกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลซึ่งมีบุคคลสามารถจูงใจคน ให้ปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การลักษณะของผู้นำเป็นนักวิเคราะห์และมีวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ชักนำจูงใจชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชักนำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ หรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือ ดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการจากการศึกษาเริ่มมีความชัดเจนประมาณต้นศตวรรษที่ 20 โดยศึกษาตามแนวคิดความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลให้เกิดแนวคิดมาพัฒนาทฤษฎีของผู้นำและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์การ ในปัจจุบันแบ่งการเปลี่ยนแปลงแนวทางการศึกษาเป็น 3 แนวทาง (Arnold & Feldman, 1986) คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎี

พฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และปัจจุบันนักวิชาการให้ความสนใจ
ในแนวทางทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Yukl, 1989)

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories)

การศึกษาภาวะผู้นำในระยะแรก ค.ศ. 19101 – 1940 เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่มี
ประสิทธิผลตามความเชื่อจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมัน
โดยมีความเชื่อว่า “ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด ไม่สามารถสร้างได้” ผู้จะเป็นผู้นำจะมีความแตกต่าง
จากผู้ตาม ดังนั้น การศึกษาส่วนใหญ่จึงเป็นการเปรียบเทียบสถานภาพ หรือประสิทธิผลของผู้นำกับ
ผู้ตาม ความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำได้ลดน้อยลง หลังจากทฤษฎีสโตกคิล (Stogdill)
และคนอื่น ๆ ได้นำผลการวิจัยก่อนปี 1940 เปรียบเทียบกับผลการวิจัยช่วงปี 1940-1970 พบว่า
ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำเสมอไป ผลการค้นพบที่ไม่เป็นสากลจึงนำไปสู่กระแส
แนวทางการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของผู้นำยังคงต้องทำ
ความเข้าใจต่อไป เพราะการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลยังคงต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วน
บุคคลและทักษะของผู้นำ (Arnold & Feldman, 1986)

คุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะมีความเชื่อมั่นตนเองสูง
มุ่งมั่นและตัดสินใจที่เฉียบ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น
ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นตนเอง ความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ในงาน

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

เป็นภาวะผู้นำเชิงกระบวนการ และเป็นกิจกรรมของผู้นำที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน
เช่น การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธี
สื่อสาร การกำหนดกระบวนการ และวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของ ส่วนพฤติกรรม
ที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตาม ให้การยอมรับความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ
การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตาม
เพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหา และความต้องการของลูกน้อง
เป็นผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเริ่มขึ้นประมาณต้นสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษา
พฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ และมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทฤษฎีและ
การวิจัยมีการใช้หลายกรอบแนวความคิด โดยพัฒนาจากการศึกษาแบบภาวะผู้นำดั้งเดิม
ของลิปพิทท์ และไวท์ (Lippitt & White, 1960) ศึกษาภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ 1) แบบเผด็จการ
(Autocratic) เป็นลักษณะของการควบคุมกิจกรรมของกลุ่มและตัดสินใจโดยผู้นำ
2) แบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มและกฎเกณฑ์ที่สำคัญ

3) แบบตามสบาย (Laisser-Fair) ผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องน้อยมากในทุกกิจกรรม ผลการวิจัยได้ผลว่าภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้ผลในกระบวนการกลุ่มดีกว่าแบบอื่น ๆ ผลงานวิจัยที่แพร่หลายต่อมาได้แก่การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เริ่มพัฒนาโดยแฮมฟิล และคูนส์ (Hamphill & Coons, 1950) และได้ปรับปรุงต่อมาโดยแฮมฟิล และคูนส์ (Hamphill & Coons, 1950) การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พัฒนาโดยลิเคิร์ต (Likert, 1964) และการศึกษาของเบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1978) ได้พัฒนาการศึกษาฮัลป็นเป็นตารางการบริหาร (The Managerial Grid) (Consideration) หรือมุ่งเน้นงาน (Job - Center Behavior) และมุ่งเน้นคน (Employer - Centered) ผลการศึกษาได้ผลว่าผู้นำที่มีประสิทธิผล คือการบรรลุเป้าหมายและรักษาสภาพขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ผู้นำต้องมีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งสองมิติ อย่างไรก็ตามความพยายามที่จะหาองค์ประกอบพฤติกรรมที่สัมพันธ์ กับผลผลิตของกลุ่มและองค์การยังเป็นการพิสูจน์ที่ค่อนข้างยาก และพฤติกรรมผู้นำมิติสัมพันธ์โดยทั่วไปยังไม่มีแบบภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งที่ใช้ได้ดีที่สุดเป็นสากลในทุกสถานการณ์ และสภาพแวดล้อม (Kellerman, 1984) ดังนั้น นักทฤษฎีภาวะผู้นำจึงพยายามที่จะทำความเข้าใจความสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความต้องการภาวะผู้นำของสภาพการณ์ต่าง ๆ (Arnold & Feldman, 1986)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

อาร์โนลด์ และฟิลด์แมน (Arnold & Feldman, 1986) กล่าวว่า จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม คำนี้ถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาในการพิจารณาด้วย เน้นให้ผู้บริหารรู้จักใช้การพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

การศึกษากันหลายแนวทางโดยการนำเอาพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบ หรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ จากการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำดังกล่าว ร่วมกับสถานการณ์เฉพาะที่กำหนดในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิลด์เลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีปทัสถานการตัดสินใจของวรูม และเยทตัน (Vroom & Yetton's Normative Decision Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์ซีและบลั่งซาร์ด (Situation Leadership Theory) ทฤษฎีเส้นทางเป้าหมายของเฮาวส์ (House's Path - Goal Theory) เป็นต้น

การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าว กำหนดสถานการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกัน ส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้แบบผู้นำแตกต่างกันตามสถานการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้น ๆ ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเดอร์ ให้ความสำคัญของสถานการณ์การควบคุม (Situational Control) 3 สถานการณ์ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2) โครงสร้างงาน 3) อำนาจตามตำแหน่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีภาวะการมุ่งใจทางด้านงาน (Task Motivated) เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการมุ่งใจในด้านความสัมพันธ์ (Relationship Motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์การควบคุมปานกลาง เป็นต้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ เกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ และยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไป ทุกหนทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกรับรู้ความสามารถ ให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory)

เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน (Burns, 1978) ยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมแรงอย่างเหมาะสม (Contingent Reinforcement) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange Process) เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยน (Transformational Leadership) อันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน (First Order Of Change) เท่านั้น (Bass, 1985) จึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นที่น่าสนใจของนักวิชาการทางการบริหาร ทั้งในวงการอุตสาหกรรม ธุรกิจ และการศึกษาอย่างแพร่หลาย (Yukl, 1989) ควรที่จะได้มีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่ 1990 อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่อง และมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดทฤษฎีของ เลวิน ลิพพิตต์ และไวท์ (Lewin, Lippitt & White, 1939)

ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ เลวิน ลิพพิตต์ และไวท์ ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic Leader) ทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก ชอบการบังคับบัญชา สั่งการ ชอบใช้อำนาจ ไม่กระจายอำนาจให้แก่สมาชิก ควบคุมพฤติกรรมและความคิดของสมาชิก ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทของสมาชิกและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยมาก การตัดสินใจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผู้นำไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาหรือนโยบาย ผู้นำแบบอัตตาริปไตยไม่มีแผนการทำงานที่แน่นอนขึ้นอยู่กับอารมณ์และความพอใจของผู้นำเป็นหลัก

ซูเมอร์ เดียวอิสรเรศ (2527, หน้า 60-62) ได้สรุปแนวคิดของผู้นำอันเกิดจากการใช้อำนาจ ผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic Leadership) เป็นผู้นำที่ถือว่าอำนาจเป็นใหญ่มีลักษณะถือตัวและเชื่อมั่นในตนเองมาก ชอบวางท่าทางใหญ่โต วินิจฉัยสั่งการหรือออกคำสั่งใด ๆ โดยรวบอำนาจ ไม่คอยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ไม่ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการออกสั่ง หรือวินิจฉัยสั่งการในปัญหาใด ๆ ชอบออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังโดยเด็ดขาด ผู้นำลักษณะนี้จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติเสร็จในตัว ดำเนินงานโดยใช้อำนาจเป็นที่ตั้ง ผู้นำแบบนี้มักจะเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพของการทำงาน และต้องการขยายอำนาจของตนออกไปในทุกวิถีทางด้วยวิธีการต่าง ๆ เท่าที่จะทำได้

ดังนั้นผู้นำที่มีลักษณะแบบอัตตาริปไตยจะเป็นผู้นำ ลักษณะเผด็จการชอบสั่งการใช้อำนาจกดขี่ ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง การบังคับบัญชาสั่งการจากข้างบนลงล่าง ผู้ช่วยคือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ดำเนินงานโดยยึดหมู่คณะเป็นหลัก อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้นำจะไม่ตัดสินใจเองโดยพลการ เขาจะเป็นผู้ประสานทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการตัดสินใจ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะช่วยส่งเสริมสร้างสมาชิกให้มีความรับผิดชอบ

มีความสามัคคี มีวินัย และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปในทางบวก มีความเคารพ ศรัทธาซึ่งกันและกัน ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะยกย่องและชื่นชมสมาชิกด้วยเหตุผล ไม่มีอคติ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีความเจริญก้าวหน้า โอกาสที่จะล้มยาก แต่อย่างไรก็ตามผู้นำแบบประชาธิปไตยมีข้อเสียอยู่บ้าง

ซูเมธ เดียวอิสเรศ (2527, หน้า 60 -62) ได้สรุปแนวคิดของผู้นำอันเกิดจากการใช้อำนาจ ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่กระจายอำนาจในการบริหารงาน การตัดสินใจหรือการดำเนินงานถือเอาการปรึกษาหารือเป็นที่ตั้ง ถืออำนาจของกลุ่มเหนือตนเอง เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล การบริหารงานจะเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันเสียก่อน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534, หน้า 97) ได้เสนอแบบผู้นำพิจารณาจากวิธีการใช้อำนาจของผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำประเภทนี้จะใช้อำนาจตามวิถีทางประชาธิปไตย การตัดสินใจจะถือความเห็นส่วนใหญ่ มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจ รับฟังความคิดเห็น ไม่ใช่อำนาจกดขี่ การแก้ปัญหาที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมพิจารณา เคารพสิทธิและหน้าที่ของแต่ละบุคคล

ดังนั้นผู้นำที่มีลักษณะแบบประชาธิปไตย ยึดถือความคิดกลุ่มเหนือความคิดตนเอง แบ่งงาน มอบหมายงานเป็นระบบ ให้คำแนะนำในการทำงาน สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยใช้กฎเกณฑ์ที่สร้างสรรค์งาน

3. ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez – Faire Leader) คำว่า “laissez – Faire” เป็นคำในภาษาฝรั่งเศส มีความหมายว่า การให้อิสระแก่บุคคลกระทำการใดๆ ตามที่เขาปรารถนา แบบผู้นำตามสบายจึงหมายถึง ผู้นำที่ให้อิสระแก่สมาชิกอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานทุกอย่างขึ้นอยู่กับสมาชิกว่าจะเอาอย่างไร ผู้นำจะไม่เข้าไปก้าวก่าย ผู้นำเป็นเพียงผู้ผ่านเรื่องหรือคอยดูว่าสมาชิกทำอะไรกันเท่านั้น ผู้นำจะแสดงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนน้อยมาก นอกจากนี้ผู้นำแบบตามสบายยังชอบแยกตัวออกจากกลุ่ม จะเข้าร่วมกลุ่มเฉพาะกลุ่มเรียกห้องเท่านั้น องค์กรที่มีผู้นำตามสบาย สมาชิกจะขาดสิ่งยึดเหนี่ยวขาดจุดหมาย ขาดระเบียบและรูปแบบในการปฏิบัติงาน สมาชิกจะมีความสับสน กังวล ขาดความมั่นใจ และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์กรที่มีผู้นำแบบตามสบาย จึงเสมือนไม่มีผู้นำ เพราะสมาชิกจะเป็นผู้เลือกงาน เลือกริธีทำงาน และประเมินผลงานกันเองตามที่เขารู้สึกอยากทำ ผู้นำแบบตามสบายจะนำองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้ยาก การบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำสูงในหลาย ๆ ด้าน เช่น การตัดสินใจ วิสัยทัศน์ ความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้นำ การมีปฏิสัมพันธ์ อิทธิพลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี และทำให้เกิดผลกับผู้บริหารเอง

ให้มากที่สุด จึงจะบริหารจัดการองค์กรได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพื่อจะนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับผู้บริหารงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการและใช้ในการวางแผนคัดเลือก และอบรมเพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม

สุเมธ เดียวอิสระ (2527, หน้า 60 -62) ได้สรุปแนวคิดของผู้นำอันเกิดจากการใช้อำนาจ ผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ผู้ร่วมงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการวินิจฉัยสั่งการก็เป็นไปตามอัธยาศัย ผู้นำคอยแต่ผ่านเรื่องให้เท่านั้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534, หน้า 97) ได้เสนอแบบผู้นำพิจารณาจากวิธีการใช้อำนาจของผู้นำแบบตามสบาย ผู้นำประเภทนี้มักปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันไปตามใจชอบ ตามบุญตามกรรม ไม่มีมีการนิเทศตรวจตราติดตามผลงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเห็นชอบกันไป จะทำอย่างไรก็ได้ตามใจชอบ ถ้าลูกน้องดีงานก็อาจดีได้ถ้าลูกน้องไม่ดีงานก็เสีย และทำงานไปวันหนึ่ง ๆ

ดังนั้น ผู้นำที่มีลักษณะแบบตามสบาย ไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามผู้ร่วมงานเสนอปล่อยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ไปเรื่อยๆ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ไม่มีการประเมินผลงาน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของครูในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ที่แสดงถึงความเป็นชายหรือความเป็นหญิง สนั่น หันทอง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สุมนา พุ่มประพาพ (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นสตรีในสถานศึกษา ในทัศนคติของครูในจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามเพศและระดับโรงเรียน พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นสตรี โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น เพศ จึงเป็นตัวแปรที่ควรศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครู แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคล เกิดการเรียนรู้ ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียนรู้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำเนินไป จึงน่าจะเป็น ผู้ที่เชื่อในความสามารถของตนเองในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้น ระดับการศึกษา จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ทิพสุดา สีสาศิริคุณ, 2545, หน้า 25) ซึ่งผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาดำเนินไป ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ๆ นั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพมากกว่า ความผูกพันต่อองค์กร เมจมาภรณ์ มะวิญชร (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายงาน โรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนทิพมาศ แก้วชม (2542, หน้า 86) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาดำเนินไประดับปริญญาตรี จะเป็นได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคคลที่แตกต่างกัน สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้ แตกต่างกันได้ สกฤตศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่ากับผู้บริหารที่มี วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากแตกต่างกันเช่นกัน หันตยง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภิญโญ ทรัพย์อนันต์ (2536, หน้า 116 -117) ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความต้องการของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดสงขลา ที่มีเพศ คุณวุฒิ การศึกษา วัยวุฒิ และระดับตำแหน่งต่างกัน พบว่า การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่มีเพศ คุณวุฒิการศึกษา วัยวุฒิแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปว่าระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดที่ได้รับในปัจจุบัน ของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี

ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในการบริหารโรงเรียน จัดเป็นปัจจัยสำคัญของผู้บริหารที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนานเท่าใด ประสบการณ์ก็จะมากตามไปด้วย ทำให้สามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น ซึ่งประสบการณ์ที่ทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน (สกุลพร สังวาลญจน์, 2529, หน้า 19) จากผลการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2527, หน้า 70-71 อ้างถึงใน ร้อยตำรวจโท เอกภาพ ชรรम्मธิกุล, 2542, หน้า 66-67) พบว่า ประสบการณ์และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูใหญ่ มีผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ของกลุ่มได้มาก และมีความเชื่อมั่นในตนเองต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจึงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ว่าเขาสามารถควบคุมสถานการณ์ของกลุ่มได้มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง, 2536, หน้า 35) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี มีแบบผู้นำยี่บุคคลเป็นหลักสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (สาคร โห้วงศ์, 2544, หน้า 66)

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของครู แบ่งเป็น ประสบการณ์มาก หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ประสบการณ์น้อย หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532, หน้า 122) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู พบว่า ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานของกลุ่ม แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมสถานะการของกลุ่มได้มาก และมีความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจ สนั่น หันพุง (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ วัลยระ เถาว์หิรัญ (2535, หน้า 80-81) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ตามความต้องการของครู อาจารย์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ในประเทศไทย ที่มีเพศ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า ครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการไม่ต่างกัน

จากการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า เพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532, หน้า 122) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในวิทยาลัยครู พบว่า ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานของกลุ่ม แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้สึว่าตนเองสามารถควบคุมสภาวะการณ์ของกลุ่มได้มาก และมีความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจ

นิวัต อินทรสมบัติ (2534) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนระดับวุฒิมหา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน และพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กับระดับวุฒิภาวะและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้รับอิทธิพลจากวุฒิภาวะของครู อาจารย์ใน โรงเรียนประถมศึกษาและมีส่วนช่วยอย่างสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ใน โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและระดับวุฒิภาวะของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างมีส่วนช่วยซึ่งกันและกัน และต่างมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

อินทรน้อย มะลิชยวงศ์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำปริวรรตของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับสูง นั่นคือ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและยอมรับในศักยภาพของบุคลากรสูง โดยการให้อิสระและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้ริเริ่มงานเองและคอยอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ เป็นผู้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร การวางแผน ให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร

และสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และเป็นผู้เห็นความสำคัญ
ในการทำงานร่วมกันด้วยการใช้กระบวนการกลุ่มสูง โดยการสร้างบรรยากาศ ร่วมมือร่วมใจ เคารพ
รักใคร่สามัคคีและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารและบุคลากรกับ
บุคลากรด้วยกัน กล่าวตัดสินใจ และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพิ่มขึ้น โรงเรียนจะก้าวหน้ายิ่งกว่านี้

วินัย ฉิมวงศ์ (2542) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของตนเองและข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาใน
จังหวัดระยอง พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารตามการรับรู้ของตนเองอยู่ในระดับสูงมาก
ส่วนภาวะผู้นำเชิงจัดการอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารตามการรับรู้ของ
ข้าราชการครูอยู่ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำเชิงจัดการอยู่ในระดับปานกลาง 3) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป
และภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารตามการรับรู้ของตนเองและข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารรับรู้ภาวะผู้นำของตนเองทั้งเชิงปฏิรูป และเชิงจัดการ
สูงกว่าการรับรู้ของข้าราชการครู

มนัส ญาติเจริญ (2544) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชูจิตร พันธุ์ประเสริฐ (2545, หน้า 46-47) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจ
ของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวม
ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการเข้าสังคม
อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้การช่วยเหลือ และด้านประสานงาน
อยู่ในระดับกลาง ระดับความพึงพอใจของครูชาย ครูหญิง ครูที่มีประสบการณ์มาก และครูที่มี
ประสบการณ์น้อย อยู่ในระดับมาก ในด้านความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรี
โรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างครูชายกับครูหญิง ไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจของครูต่อการเป็น
ผู้นำของผู้บริหาร และสตรี โรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกับครู
ที่มีประสบการณ์น้อย ไม่แตกต่างกัน

สมศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

เคนดริก (Kendrick, 1988, p. 1330-A) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนระดับมัธยมในเมืองให้มีประสิทธิผลโดยวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

ฮูเวอร์ (Hoover, 1987, p. 3020-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เพื่อจะศึกษาว่าผู้นำทางการศึกษามีลักษณะพฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 2 แบบ ตามทฤษฎีของแบสส์ เช่นเดียวกับผู้นำทางทหารและธุรกิจหรือไม่ กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ ความเอาใจใส่ การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา ในขณะที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือการให้รางวัลอย่างเหมาะสมและการบริหารแบบวางเฉย โดยทำการศึกษากับครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาในรัฐทางภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกัน

เมอร์เรย์ (Murray, 1988, p. 1880-A) ศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและสภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลวิทยาลัยขนาดเล็ก ซึ่งใช้แนวคิดของ คาเมรอน (Cameron) ในการประเมินประสิทธิผลวิทยาลัยใน 9 ด้าน คือความพึงพอใจในการศึกษาของนักเรียน การพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาทางวิชาชีพ สุขภาพขององค์กร การพัฒนาส่วนบุคคล ความพึงพอใจในด้านที่ว่าจ้างของอาจารย์ ความเปิดของระบบการได้มาซึ่งทรัพยากร ผลการวิจัยไม่พบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยในด้านประสิทธิผลของวิทยาลัย คือ ด้านพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ

บอแมน (Bauman, 1989) ได้วิเคราะห์ลักษณะและรูปแบบเชิงปฏิบัติการของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ผู้นำรับรู้ตนเองแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเพศและการใช้งาน 2) รูปแบบพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลที่สุดในการมุ่งเน้นความคิด คือค่านิยมและทัศนคติ 3) การรับรู้ตนเองทางบวก มีผลมาจากองค์ประกอบของประสบการณ์ชีวิตที่กำหนดอย่างเข้มข้นในการพัฒนาของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงมอบอำนาจให้เอกบุคคลในองค์กร โดยการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collective Leadership) ระหว่างเอกบุคคลเหล่านั้น 5) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกำหนดตนเอง ในฐานะตัวนำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agents)

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำและการปรับใช้แบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร หากมีการปรับใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมย่อมจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหาร และเกิดการพัฒนานิองค์กรการศึกษาด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญเป็นสิ่งจำเป็น ที่ผู้บริหารต้องตระหนักและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร หากต้องการให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องให้อิสระในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้เริ่มงานเองคอยอำนวยความสะดวกให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ เป็นผู้มีความเชื่อมั่นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลอย่างเหมาะสม อันจะส่งผลต่อหน่วยงานให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป