

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเนื้อหาวิชา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งได้จัดเรียงลำดับไว้ดังนี้

1. รูปแบบการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลและเมืองพัทยา
2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

รูปแบบการจัดการศึกษาโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลและเมืองพัทยา

การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการปกครองดูแล รับผิดชอบตนเอง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาในพื้นที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการ พัฒนาคนให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นบริการสาธารณะที่รัฐจะต้องจัดบริการให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

แนวคิดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น มีดังนี้

“จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่น ให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิต ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น”

ภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น มีดังนี้

1. การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์

สังคม และสติปัญญาเต็มตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบการทำงานอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียน มีความรู้ คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

3. การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพเป็นการจัดบริการและหรือส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4. การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กและเยาวชนเป็นการจัดและ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชนแก่เด็ก และเยาวชนประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย

5. การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อม ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่เกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน

3. เพื่อพัฒนาการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รับกำหนดและ ตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญหา จิตใจ ร่างกาย สังคมระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีความหลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. เพื่อให้การจัดการศึกษาของท้องถิ่น ดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึง การมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน

องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษา ทุกระดับตาม ศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

5. เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกายและฝึกฝน กีฬาร่วม กิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬานันทนาการ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก เยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพให้มีงานทำไม่เป็นการเกะกะสังคม

7. เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมออันในการเข้ารับบริการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย
2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย
3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน และจัดระบบ ประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
4. นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษาจัดระบบบริหาร และการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมี เอกภาพในเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการ จัด การศึกษาและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและ แผนการจัดการศึกษา ให้ดำเนินถึงผลกระทบต่อการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของ เอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

5. นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการ ประสานข้อมูล และเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผล การปฏิบัติงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพ

และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทน เพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง

6. นโยบายหลักสูตรให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลางและ สาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดี ของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึก ในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณการเงิน ทรัพย์สินในประเทศ จากรัฐ บุคคล องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา และจัดสรรงบประมาณไว้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญ สูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนา แบบเรียน เอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่นวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจ ในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสาร ทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปอื่น

ประโยชน์ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น

การจัดการศึกษาต้องเป็นยุทธศาสตร์ถาวรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะ ให้ประโยชน์เหลือคณานับ เป็นการลงทุนระยะยาวแต่ผลตอบแทนมากที่สุด และเป็นกลไก ที่ทำให้เกิดการพัฒนา ทั้งในระดับประชาชน ครอบครัว และชุมชน โดยประโยชน์ของการศึกษา ต่อประชาชนอย่างน้อยมี 5 ประการ คือ 1) สนับสนุนให้ประชาชนมีสัมมาอาชีวะ ทำให้เศรษฐกิจ ชุมชนมั่นคง ช่วยแก้หรือขจัดความยากจน 2) ส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีและประชาธิปไตย ในชุมชน เพราะการศึกษาให้อุดมการณ์ ประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนสำนึกในสิทธิและหน้าที่ จึงเสริมพลังภราดรภาพบนรากฐานของเสรีภาพและความเสมอภาค ตามหลักการประชาธิปไตย

3) ส่งเสริมสุขภาพและสร้างสุขภาวะในชุมชน การศึกษาจะให้พื้นฐานของการดูแลสุขภาพ ทำให้ประชาชนดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ดีขึ้น เป็นการสร้างสุขภาวะในชุมชน คือ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรคอย่างถูกวิธี และฟื้นฟูร่างกายและจิตใจให้กลับเป็นปกติ

4) ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในครอบครัวและนิเวศวิทยาในชุมชน การศึกษาสอนให้ประชาชนรู้จัก ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ส่งเสริมระบบนิเวศวิทยาในชุมชน ร่วมมือพิทักษ์สิ่งแวดล้อม ในชุมชน และอนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ และ 5) ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมทั้งสำหรับสมาชิก ครอบครัว และชุมชน การศึกษาให้สติในการจัดการกับอบายมุข ทั้งปวง พัฒนาสติปัญญาให้มั่นคง

ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เปิดโอกาสให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาได้ทุกระดับ/ ประเภทตามความพร้อม ความเหมาะสมและ ความต้องการภายในท้องถิ่น รวมถึงระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้ โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา แต่ปัจจุบันยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาไม่มากนัก

การจัดการศึกษาเพื่อชุมชนควรพัฒนาทั้งวงจรในทุกระดับ คือ 1) พัฒนาเด็กตั้งแต่ในครรภ์ต้องส่งเสริมสุขภาพอนามัยของหญิงวัยเจริญพันธุ์ ให้พร้อมที่จะให้ลูกในครรภ์มีการพัฒนา ของสมองเต็มที่ 2) การคลอดและการเลี้ยงดูใน 3 ขวบแรก สำคัญมากต่อพัฒนาการของเด็ก การศึกษาที่จะเข้ามาพัฒนา 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องมีคุณภาพ ต้องพัฒนาความพร้อมแก่เด็กเล็ก ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย ให้เด็กได้อาหารที่ถูกต้อง ตามหลักโภชนาการ เพื่อให้สมองพัฒนาได้เต็มที่ 4) การศึกษาปฐมวัย ต้องพัฒนาเด็ก 4-6 ขวบ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์เพราะ เด็กจะเรียนรู้และประทับตราไว้ในสมองตั้งแต่วัยต้น ๆ 5) การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างพลเมืองดี เก่ง ดี มีสุข ให้กับประเทศชาติ โดยกำหนดไว้ในหลักสูตร และจัดการศึกษา ให้ได้ตามมาตรฐาน นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีพ และ 6) ระดับอุดมศึกษาวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตนักวิชาการ นักวิชาชีพชั้นสูง ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม

หัวใจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การสร้างความเชื่อมั่นกับ ประชาชน ซึ่งสิ่งที่จะสร้างความเชื่อมั่นได้ดีที่สุดคือคุณภาพการศึกษา และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ การศึกษามากที่สุด คือ สิ่งที่เกิดในห้องเรียน ไม่ใช่งบประมาณ จึงต้องเน้นที่ครูดี ซึ่งมีคุณสมบัติ คือ 1) รักเด็ก 2) รู้วิชาที่สอนเป็นอย่างดี 3) หาวิธีสอนเพื่อให้เด็กทุกคนเรียนรู้มากที่สุด 4) มีอุดมการณ์ที่จะเป็นครู และ 5) มีคุณธรรม สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี

คือ 1) มีเจตนาที่ดี การศึกษาคือการลงทุนที่คุ้มค่าและให้ผลยืนยงที่สุด 2) ถือหลักกรรมภิบาลในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ 3) ต้องมีความรับผิดชอบ

เทศบาลตำบลแหลมฉบัง มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ถือเป็นหน้าที่บังคับตามมาตรา 50 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง มีหน้าที่เพิ่มเติมดังนี้

1. ส่งเสริมรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
2. การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
3. ควบคุมความปลอดภัย ความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและอนามัยของโรงมหรสพ

ร้านอาหารสถานบริการและสถานที่สาธารณะต่าง ๆ

4. จัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
5. ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์
6. ส่งเสริมการกีฬา

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลแหลมฉบัง ยังอาจทำกิจการบางกิจกรรมที่กำหนดไว้ใน

มาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2496 ได้อีก คือ

1. จัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
2. จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
4. จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. จัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้

7. จัดให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

8. จัดให้มีและบำรุงรักษาการระบายน้ำ

9. ประกอบการเทศพาณิชย์

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลแหลมฉบัง

“อุตสาหกรรมไร้มลพิษ เศรษฐกิจรุ่งเรือง เมืองน่าอยู่ คู่คุณธรรม”

ภารกิจหลักหรือพันธกิจในการพัฒนาท้องถิ่น

1. พัฒนาระบบการบริการสาธารณสุขปึก สาธารณสุขการ รวมถึงการคมนาคมขนส่งให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาเมือง
2. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัด และคุ้มค่าสอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
3. การพัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ และพัฒนารายได้ของประชาชนบนพื้นฐานการพัฒนาแบบยั่งยืน
4. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุขตลอดจนอนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
5. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม
6. การเสริมสร้างความสงบสุขเรียบร้อย ปลอดภัยในชีวิต มั่นคงในสังคม การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและการอำนวยความสะดวก
7. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

นโยบายของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง

1. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

นโยบายการพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน เป็นนโยบายที่มุ่งสร้างความสะดวกสบายที่ประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลฯ พึงจะได้รับโดยเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ตามมาอีกด้วย โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

1.1 ก่อสร้างและปรับปรุงถนนภายในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกัน เพื่อความสะดวกของประชาชนในการสัญจรไป-มา

1.2 ก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำและวางมาตรการป้องกันน้ำท่วมฉับพลัน
ในกรณีฝนตกหนักช่วงฤดูมรสุม

1.3 ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกแหล่งชุมชนของเทศบาล
เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

1.4 ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้มีประสิทธิภาพ
และทั่วถึง ทั้งเขตเทศบาลรวมถึงการก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์ให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์
ร่วมกัน

2. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เป็นอีกนโยบายที่เห็นว่า
ทางเทศบาลควรจะให้ความสำคัญ เนื่องจากเขตพื้นที่ของเทศบาลเป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม
ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก จึงควรส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสมดุลและสอดคล้องกับระบบนิเวศวิทยา
อย่างยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

2.1 ส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อมของเมืองให้สวยงาม มีความเป็นระเบียบ
เรียบร้อยน่าอยู่อาศัย

2.2 มุ่งเน้นการพัฒนาเทศบาลตำบลแหลมฉบังให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน
ด้วยการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญและเน้นหนักการพัฒนาสภาพแวดล้อม
ให้ดียิ่งขึ้นตามอำนาจหน้าที่

2.3 ส่งเสริมการป้องกันและวางระบบการแก้ไขปัญหาด้านมลพิษด้านต่าง ๆ เช่น
น้ำเสีย อากาศเสีย มลพิษทางเสียง เป็นต้น

2.4 ส่งเสริมและดำเนินการก่อสร้างสวนสาธารณะ สวนหย่อมหรือลานกีฬา
ให้เพิ่มมากขึ้นตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับประชาชน

2.5 ส่งเสริมการรักษาความสะอาดบริเวณถนน ทางเท้า ตรอก ซอย ตลาดสด
และสถานที่อื่น ๆ ภายในเขตเทศบาลให้อยู่ในสภาพดีเป็นที่ชื่นชมแก่ผู้พบเห็น

3. นโยบายด้านเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชน

เป็นนโยบายที่ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
มีอาชีพเสริม ส่งผลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

3.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิตด้วยการสนับสนุน
ให้มีการจัดฝึกอบรม อาชีพเสริมให้กับประชาชนตามชุมชนต่าง ๆ

3.2 ส่งเสริมให้แต่ละชุมชนให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการผลิตสินค้า OTOP สำหรับ
จำหน่ายให้กับนักท่องเที่ยวและผู้สนใจ

4. นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยวิธีการต่าง ๆ ในอันที่จะส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

4.1 มุ่งเน้นการพัฒนาด้านการศึกษามีคุณภาพ ซึ่งเด็กนักเรียนทุกคนต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับที่ใช้งาน โดยเน้นการฝึกพูดนอกจากนี้ จะส่งเสริมให้เด็กทุกคนได้เรียนคอมพิวเตอร์ และสามารถว่ายน้ำเป็น ตลอดจนสานต่อเรื่องการจัดรถบริการรับ-ส่งนักเรียน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง

4.2 มุ่งเน้นการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสานต่อเรื่องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีปัญหาด้านสายตา การดูแลผู้พิการ และด้อยโอกาสในสังคม

4.3 สนับสนุนและดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการให้แก่ประชาชน

4.4 สนับสนุนและส่งเสริมกีฬา นันทนาการให้กับนักเรียน เยาวชน ประชาชน รวมถึงการสร้างสนามกีฬา ลานกีฬาและสระว่ายน้ำให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

4.5 ส่งเสริมสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี

5. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นให้การบริหารงานของเทศบาลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและตอบสนองภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

5.1 ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนวางระบบการป้องกันและระงับอัคคีภัยและภัยธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล ด้านการจัดเก็บภาษีอากรให้ทั่วถึง และเป็นธรรม

5.3 มุ่งเน้นการบริการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนทุกคน

5.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลในลักษณะ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ”

5.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งและการดำเนินงานของชุมชนทั้ง 22 ชุมชน เพื่อเป็นแนวร่วมในการพัฒนาเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

5.6 มุ่งเน้นการบริหารงานตามหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ตลอดจนใช้หลักมนุษยสัมพันธ์กับคน 4 กลุ่ม ในการบริหารคน

5.7 ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการระดมการวางแผน และการตัดสินใจเพื่อให้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.8 มุ่งเน้นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เกิดความคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย ในเชิงภารกิจของรัฐ

5.9 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้ง พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.10 พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานของเทศบาลให้มีความเหมาะสมกับการเป็น เมืองท่าและเมืองอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศจากนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค มี 3 แนวทาง

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ ท่อเทียบเรือ ฯลฯ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ติดตั้งขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ขยายเขตวางท่อประปา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

มี 4 แนวทาง คือ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 การบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างครบวงจร โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาครัฐและสามารถนำผลพลอยได้จากการดำเนินงาน มาใช้ประโยชน์

แนวทางการพัฒนาที่ 3 การอนุรักษ์และจัดการการใช้ประโยชน์พลังงานและ ทรัพยากรธรรมชาติเป็นไปอย่างสมดุลและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้น การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

แนวทางการพัฒนาที่ 4 ปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบเขตเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มี 2 แนวทาง คือ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ 2 อำนวยความสะดวกแก่นักลงทุนที่จะมาลงทุนในเขตเทศบาล โดยมอบปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาให้กับนักลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคม มี 5 แนวทาง คือ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมการศึกษานุเคราะห์และกระบวนการเรียนการสอน
ทุกรูปแบบทั้งในและนอกระบบ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตลอดจนสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในท้องถิ่น

1. เพื่อบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารเทศบาล เพื่อยกระดับการศึกษาคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษา

แนวทางการพัฒนาที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ การศึกษาวิจัยและนวัตกรรม
ใหม่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งในและ นอกระบบ โดยส่งเสริมนิสัยรักการอ่านตั้งแต่เด็ก
จนตลอดชีวิต และสร้างแหล่งบริการองค์ความรู้ อย่างสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของเทศบาล
รวมทั้งกิจกรรมทางด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

1. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

2. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน ชาวชนในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ 3 จัดกิจกรรมเสริมสร้างเด็กเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้
ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาให้ มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมตั้งแต่เด็กแรกเกิดและให้ความสำคัญ
แก่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมครอบครัวอบอุ่น ปลูกฝังความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนาที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือด้านสังคมสงเคราะห์
และการจัดการด้านสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ด้อยโอกาส เด็ก ชาวชน
สตรี

แนวทางการพัฒนาที่ 5 ส่งเสริมการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ครอบครัวอบอุ่น มีความเอื้ออาทร
ในชุมชน เพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการสาธารณสุข มี 5 แนวทาง คือ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาระบบบริการและการประกันสุขภาพให้มีคุณภาพทั่วถึง
และเป็นธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ 2 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการสร้างสุขภาพและการพัฒนา
ระบบบริการสุขภาพในชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพ ดูแลและสนับสนุนการมีส่วนร่วม
ของเครือข่ายคุ้มครองผู้บริโภค

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร มี 9 แนวทาง คือ

แนวทางการพัฒนาที่ 1 สนับสนุนกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 2 จัดตั้งและสนับสนุนให้มีที่ทำการชุมชน หรือศาลาอเนกประสงค์ เพื่อเป็นสถานที่จัดกิจกรรม

แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหาร การบริการและข้อมูลข่าวสารสนเทศเพิ่ม ประสิทธิภาพสถานที่ทำการให้บริการ

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานจ้าง

แนวทางการพัฒนาที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ทันสมัยเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาที่ 6 สร้างและพัฒนาเครือข่ายการดูแลป้องกัน อุบัติภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนาที่ 7 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติงานของทางราชการอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาที่ 8 เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล

แนวทางการพัฒนาที่ 9 ส่งเสริมความรู้ กฎ ระเบียบ กฎหมาย แก่ประชาชนรวมทั้งรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อ เป็นแหล่งค้นคว้าเสริมสร้าง ความรู้สู่ประชาชน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักสังคมวิทยาและนักมานุษยวิทยาได้ให้ความหมายคำว่า บทบาท (Role) ไว้มากมาย อาทิ

روبบินส์ (Robbins, 1989) ให้ความหมายว่า บทบาทคือพฤติกรรมที่คาดหวังในบุคคลหนึ่งตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ ในหน่วยงานสังคม

สุพัตรา สุภาพ (2534, หน้า 30) กล่าวว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) อาทิ เป็นครูอาจารย์ บทบาท คือ สั่งสอนอบรมนักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข เป็นคนใช้ บทบาท คือ ปฏิบัติตัวตามคำแนะนำของหมอ เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2526, หน้า 102 - 118) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. งานปรับปรุงโครงการศึกษา หรืองานบริหารวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ภาวะผู้นำและการประสานงานในการกระตุ้นให้ข้าราชการครู ชุมชน และนักเรียน ได้ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุตามโครงการที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้คือ

- 1.1 การดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพ
- 1.2 การประเมินผลโครงการ
- 1.3 การพิจารณาปรับปรุงโครงการจัดการศึกษาใหม่ ๆ

2. การคัดเลือกสรรหาและพัฒนาบุคลากร

2.1 การเลือกสรรบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอำนาจในการคัดเลือกข้าราชการครูโดยตรง แต่มีหน้าที่เสนอแนะการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสม และชี้แจงอัตรากำลังพลที่ขาด

2.2 การพัฒนาเกี่ยวกับนโยบายด้านบุคลากร ได้แก่ การพิจารณาสร้างเกณฑ์ประเมินผลความดีความชอบภายใน การกำหนดชั่วโมงการสอน และการกระจายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เป็นต้น

2.3 การพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

2.4 การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมให้ก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อให้ข้าราชการครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารและนโยบายของโรงเรียน

3. การทำงานร่วมกับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นที่กระตุ้นให้ชุมชนเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการทำงานร่วมกับชุมชน ดังนี้

- 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความรู้จักกับชุมชน
- 3.2 เข้าไปมีส่วนร่วมและกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาชุมชน
- 3.3 อำนวยความสะดวกในการที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
- 3.4 เผยแพร่งานโรงเรียนให้ชุมชนรับทราบ

4. การจัดการบริหารโรงเรียน

4.1 จัดระบบบุคลากรในโรงเรียน โดยกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แน่ชัด

4.2 ทำงานร่วมกับบุคลากรในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะช่วยให้ข้าราชการครูทำงานได้อย่างดีที่สุด

4.3 วางแผนร่วมกับบุคลากรในการใช้และเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 จัดทำทะเบียนต่าง ๆ เช่น บุคลากร พัสตูลูกภัณฑ์ไว้อย่างเป็นระเบียบและรอบคอบ
 วิจิตร วรตบางกูร (ม.ป.ป., หน้า 36) ได้สรุปบทบาทของผู้นำไว้ดังนี้

1. บทบาทในด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อกับบริหารระดับสูง ได้แก่ รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง แปลนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเสนอแนะปัญหาข้อคิด แนวทางปฏิบัติในการทำงาน

2. บทบาทเกี่ยวกับกันเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เป็นผู้ประสานงานให้ความร่วมมือ

3. บทบาทที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ เป็นผู้วางแผนการทำงานเป็นครู เป็นผู้สร้างทีมในการทำงาน เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา เป็นผู้แก้ปัญหาในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานและเป็นผู้ปรับปรุงงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานของผู้บริหารโรงเรียน เป็นงานที่จะต้องรับผิดชอบสูง และมีงานหลาย ๆ ด้านที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มนุษย์สัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้าราชการครู นักเรียน และชุมชน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

มโนทัศน์ของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปรากฏการณ์สากลของมนุษยชาติเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับสังคมมนุษย์ ทุกสังคมไม่ว่าสังคมที่เจริญแล้วหรือสังคมที่ล้าหลัง กลุ่มใหญ่หรือกลุ่มเล็กต่างมีผู้นำทั้งสิ้น ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยหน้าที่ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำ โดยเป็นจุดรวมพลังและเป็นตัวแทนของทุกคนในหน่วยงาน ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อคุณภาพและคุณค่าขององค์กร ผู้นำมิใช่เพียงการที่จะต้องมีความรู้ดี ทำงานด้วยความสามารถ เฉลียวฉลาดเท่านั้น แต่จะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และเป็นผู้ที่รู้จักสอนแนะผู้ร่วมงานให้สามารถใช้ความสามารถของแต่ละคน ทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้ด้วย (Bass, 1991) ในยุคก่อนนั้นมีคำที่แสดงภาวะผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข ราชา พญา เป็นต้น

ส่วนคำว่า ผู้นำ (Leader) เป็นคำที่เกิดขึ้นในยุคหลัง มีในภาษาอังกฤษ ประมาณ ค.ศ. 1300 แต่คำว่า “Leadership” (ภาวะผู้นำ) เพิ่งจะปรากฏประมาณปี ค.ศ. 1800 ภาวะผู้นำเป็นวิธีการ (Means) ของการสั่งการเพื่อให้กลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วน ผู้นำ คือ บุคคลที่ใช้วิธีการหรือกระบวนการ เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2525) และทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา (DuBrin, 1998, p. 431)

คำว่า “ผู้นำ” (Leader) กับผู้บริหาร (Manager) มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันเนื่องจากผู้บริหารเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่มีอำนาจหน้าที่ในองค์การ แต่คนอาจแสดงบทบาทภาวะผู้นำตามตำแหน่งของเขาในองค์การ ผู้นำบางคนอาจไม่ได้เป็นผู้บริหาร และผู้บริหารหลาย ๆ คนอาจไม่ได้เป็นผู้นำ เนื่องจากไม่ได้แสดงบทบาทผู้นำ (Robbins, 1989) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงปรากฏใน 2 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) เป็นภาวะผู้นำของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่เป็นทางการในองค์การ และ 2) ภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) เป็นภาวะผู้นำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น เนื่องจากมีทักษะเฉพาะ (Special Skills) สอดคล้องกับความต้องการของผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำทั้งสองมีความสำคัญต่อองค์การ (นิคัย สัมมาพันธ์, 2546, หน้า 31 - 32)

ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้มีการกล่าวและหาคำตอบในอดีตตลอดมาแต่เพียงจะมีการวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Leadership Effectiveness) โดยพยายามที่จะอธิบายในเรื่องคุณลักษณะ (Traits) ความสามารถ (Abilities) พฤติกรรม (Behaviors) ที่มาของอำนาจ (Source of Power) หรือลักษณะของสถานการณ์ (Situation) ที่ทำให้ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Yukl, 1989) และได้มีการให้ความหมายคำว่า “ภาวะผู้นำ” แตกต่างกันไปตามลักษณะหรือแนวทางการศึกษาวิจัย เช่น

ยุก (Yukl, 1989, p. 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำคือพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal)

เฮอร์ซี และบลิงชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982) ให้ความหมายว่า คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง และสรุปว่า กระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation) โดยเขียนเป็นสัญลักษณ์ได้ดังนี้ $L = f(I, f, s)$

เทอร์รี่ (Terry, 1960, p. 293) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นการใช้อำนาจอิทธิพลให้คนอื่นเกิดความพอใจที่จะทำงานเพื่อกลุ่มและให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, p. 411) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความคิดริเริ่ม และสร้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

แมคฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979, p. 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ชวาทซ์ (Schwartz, 1980, p. 491 อ้างถึงใน อำไพ อินทรประเสริฐ, 2542, หน้า 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะการชี้แนะลูกน้องหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย

มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1987, p. 435) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

روبบินส์ (Robbins, 1989, p. 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทวี วงศ์พัฒน์ (2536, หน้า 17 - 18) ได้วิเคราะห์ศัพท์ภาวะผู้นำและให้ความหมายที่สำคัญไว้ 3 ประการคือ

1. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำ คือหัวหน้าต้องมีความสามารถในการนำลูกน้อง จะต้องเป็นผู้สามารถชี้แนวทางหรือกำหนดบรรทัดฐานที่เหมาะสมถูกต้อง เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเอาชนะจิตใจลูกน้อง ได้แก่ ความรักดีต่อหัวหน้าและความร่วมมือร่วมใจของบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะปฏิบัติงานหลักในทางรัฐประศาสนศาสตร์ จึงตั้งว่า “ความสำเร็จของงานนั้น อยู่ที่เอกภาพของการทำงานและการที่จะเกิดเอกภาพในการปฏิบัติการได้นั้น ส่วนใหญ่อยู่ที่ความรู้สึกลูกน้องทั้งหมดที่มีพันธะทางใจอยู่ต่อผู้เป็นหัวหน้า”

3. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคในการนำความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องฟันฝ่าอุปสรรคขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพผู้เป็นหัวหน้างานเอง ที่จะต้องเป็นคนที่มีรู้จักแลกเปลี่ยนและปรับตัวเองให้เข้าผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนวิธีทำงานให้เข้ากับเหตุการณ์ได้ อยู่เสมอ ทั้งนี้ เพราะส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีศรัทธาต่อหัวหน้าที่แสดงให้เห็นว่า จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างไร แม้เมื่อมีอุปสรรคก็ช่วยแก้ไขจนบรรลุเป้าหมาย

ธรร สุนทรายุทธ (2543, หน้า 97) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละบุคคล ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมในกลุ่มสมาชิก เพื่อให้ได้ตามมาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ

ปราณี เกลิมโหม (2541, หน้า 8 - 9) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์นั้น ๆ โดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้นำจะต้องคำนึงถึง 2 ประการ คือ คนและงาน

อำไพ อินทรประเสริฐ (2542, หน้า 6) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ โดยใช้คำว่า การเป็นผู้นำไว้ดังนี้ การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคม (Social Influence Process) ต่อกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินงานนั้นอาจจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้

จริยา สมประสงค์ (2542, หน้า 130) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำไว้ก่อนข้างจะกระชับดังนี้ ภาวะผู้นำ คือ ความรับผิดชอบสูงสุดของผู้บริหารกิจกรรมใด ๆ สามารถสร้างความผูกพันการยอมรับและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม

เสาวนิต เสาธานนท์ (2542, หน้า 4 - 5) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือของกลุ่ม กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ หรือกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 31) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 11 - 12) ได้ให้ทัศนะความเชื่อในศักยภาพภาวะผู้นำ (Leadership Potential) ว่าเป็นสิ่งที่สามารถสร้างและพัฒนาได้ในบุคคลทุกคน ถ้ามีความตั้งใจจริงและถ้าจะให้ได้ผลควรจะเริ่มตั้งแต่เยาว์วัย โดยความพยายามพัฒนาสิ่งที่เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่นและความศรัทธาตนเอง ความกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และความสามารถในการสื่อสารเพื่อความไว้วางใจของคนอื่นให้เชื่อถือและคล้อยตาม คุณสมบัติดังกล่าว บิคา มารดา สามารถพัฒนาลูกตั้งแต่ยังเล็กโดยการให้ความรักและสร้างความมั่นใจให้แก่เขา และสภาพแวดล้อม ชีวิตในวัยเยาว์มีผลต่อการหล่อหลอมบุคลิกภาพภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันมีการเปิดกว้างให้คนมีโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาศิลปะชีวิตที่เสมอภาค

เท่าเทียมกัน การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เข้าสู่อาชีพตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ จึงสามารถดำเนินการได้
อย่างไรก็ตามการเข้ารับการอบรมสัมมนา 2-3 สัปดาห์ หรือการเข้ารับการศึกษเป็นทางการ 4 ปี
การสอนให้รู้ ให้เข้าใจระเบียบต่าง ๆ ถือว่าเป็นการสิ้นสุดของการพัฒนาภาวะผู้นำแล้ว แต่ควร
จะเริ่มต้นจากครอบครัว เพราะถือว่าเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา
ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหมายมาประสานกันและพากันไปสู่
จุดหมายที่ดีงาม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการ
ที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริง
ขององค์การแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

เจษฎา บุญมาโฮม (2546, หน้า 185) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง
กระบวนการ ที่เกิดจากบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่มีอยู่เหนือสมาชิกคนอื่นในกลุ่มจัดการนำกลุ่ม
ให้ก้าวไปสู่จุดหมายที่กลุ่มหรือองค์กรปรารถนา

ประทีป สยามชัย (2546, หน้า 19) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ จากผลงานวิจัย
ต่างๆ ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายจนสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำ คือ การมีอิทธิพล การนำทาง เลือกทางเดิน การกระทำ และการออก
ความคิดเห็น
3. ภาวะผู้นำ คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกแต่ละคนที่อยู่ใต้บังคับบัญชา
4. ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลที่มีเหนือกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานที่เป็นไปตามปกติ
ประจำวัน
5. ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลที่มีประสิทธิภาพ
6. ภาวะผู้นำ คือ ความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องใช้อำนาจเพื่อควบคุมความคิด
และการกระทำของผู้อื่นอย่างเหมาะสมและชอบธรรม

ชาญชัย อาจินสมจาร (2546, หน้า 126) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ
การทำให้สิ่งต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงโดยผ่านคนอื่น โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องทำให้งานสัมฤทธิ์ผล ผู้นำ
ที่สามารถนำเฉพาะสิ่งที่ต้องด้วยการสนับสนุนของทีมงาน ซึ่งถูกชักจูงให้ดำเนินการตามภาวะผู้นำ
จึงเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและคลบนัดลให้เอกบุคคลหรือทีม เพื่อให้สามารถทำในสิ่งที่ดีที่สุดใน
เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

เบส (Bass, 1985) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงระดับต่ำไปสู่ระดับสูงระดับที่สูงกว่า

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มโดยใช้การจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนได้ด้วยความเต็มใจ ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ดังนั้นผู้นำก็คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) เป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่การปฏิบัติงานด้วยความสนใจเกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ในภารกิจที่เกินปกติ มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงไว้หลายคำนิยาม ดังเช่น

อานันท์ ปันยารชุน (2540 อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล, 2543) กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำสำหรับสังคมไทยยุคโลกาภิวัตน์ ควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม เพราะมีความศรัทธาหรือมีบารมี
3. มีความสามารถพูด หรือสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจได้
4. มีวิสัยทัศน์
5. มีการเรียนรู้ และหาประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

และคู่แข่ง

มัลลิกา ดันสอน (2544, หน้า 6) กล่าวถึงความหมายภาวะผู้นำ เน้นการเปลี่ยนแปลงว่า จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทักษะคติของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ เพื่อให้สมาชิกในทีมทำงานได้ไกลเกินกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำ จะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระแสนทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้กับลูกน้องอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2546, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การ หรือมาจากภายนอกองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงขององค์การให้เกิดขึ้นและดำเนินไป

อย่างมีประสิทธิภาพปกติตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอาจจะเป็นผู้ที่มิบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบหลายอย่างด้วยกันคือ อาจจะเป็นทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยการความสะดวก ในการเปลี่ยนแปลงผู้เจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ และเป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการของแต่ละองค์กร ว่าต้องการให้เขา แสดงบทบาทและหน้าที่ใดเป็นสำคัญ

ยูกา รักไทย (2546, หน้า 93) ได้ให้ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหนึ่ง ๆ ขึ้น และอยู่ในฐานะ ที่ต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ”

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนด หน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) เป็นต้น มินท์ซเบิร์ก (Mintzberg, 1973) ได้สรุปจากการทำวิจัยว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้นำ (Leader Role) อันเป็นบทบาทหนึ่งใน 10 บทบาท

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสาน ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์กร โดยเฉพาะ ในช่วงที่องค์กรอยู่ในระหว่างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่าง ส่วนต่าง ๆ และ 4) ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ และเป้าหมายส่วนบุคคล (Steers, 1991) โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Baron & Greenberg, 1990)

คุณลักษณะผู้นำที่ดี

เบนนิส (Bennis, 1984, pp. 15 - 19) ได้ศึกษาพบว่าลักษณะผู้นำดีเด่น มี 4 ประการ ได้แก่

1. ความสามารถในการสื่อความหมายให้คนอื่นเข้าใจเกี่ยวกับผลงาน จุดมุ่งหมาย และทิศทางที่ผู้ตามสนใจ
2. ความสามารถในการสร้างและสื่อความที่ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย
3. ความสามารถในการคนอื่นเกิดความเชื่อถือ

4. ความสามารถในการทำความเข้าใจตนเอง ใช้ทักษะของตนภายในขอบเขต
โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ของตนให้เกิดประโยชน์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 55) กล่าวว่าลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ
มี 10 ประการ ได้แก่

1. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) เสนอภาพที่โดดเด่นที่องค์การให้ความสำคัญ
เป็นอันดับแรกและเสนอวิธีการที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีการสร้างวิสัยทัศน์
ที่ชัดเจนมากกว่าการพยากรณ์หรือคาดคะเนมีการบรรยายถึงรูปแบบของความคิดในอนาคต
ขององค์การหรือหน่วยงานในองค์การทั้งหมด
2. เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร (Masterful Communication Skills)
เพื่อจูงใจบุคคลต่าง ๆ ได้ สามารถใช้ภาษาที่สละสลวยไพเราะ (Colorful Language) มีการใช้
คำอุปมาอุปมัย (Metaphors) และเปรียบเทียบกับสิ่งที่คล้ายคลึงกัน (Analogies)
3. เป็นผู้ที่มีความสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Ability to Inspire Trust) มีความเชื่อว่า
ความมั่นคงของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะต้องกล้าเสี่ยงกับอาชีพ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์
ที่สำคัญ
4. เป็นผู้ที่สามารถทำให้สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่าเขามีความสามารถ (Able to Make
Group Members Feel Capable) เทคนิคประการหนึ่งสำหรับการช่วยสมาชิกกลุ่มให้รู้สึกว่าเขา
เป็นผู้มีความสามารถคือการทำให้พวกเขาสามารถบรรลุความสำเร็จด้วยการทำโครงการที่ง่าย ๆ
ก่อนแล้วผู้นำก็จะใช้วิธีการกล่าวชมเชยแล้วมอบหมายงานที่ยากขึ้นไปอีกเป็นลำดับ
5. เป็นผู้ที่มีพลังและมุ่งที่การปฏิบัติให้บรรลุผล (An Energy and Action Orientation)
เป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะมีพลังและแสดงบทบาทเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา
6. เป็นผู้ที่มีการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความเอื้ออาทรหรือให้ความอบอุ่น
กับผู้อื่น (Emotional Expressiveness and Warmth) ลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ
คือ ความสามารถที่จะแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย เช่น เป็นผู้ที่เข้าใจง่าย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น
ร่าเริง มีลักษณะที่เอื้ออารีและมีการติดต่อสม่ำเสมอกับสมาชิกของกลุ่ม
7. เป็นผู้ที่ชอบที่จะเสี่ยง (Romanticize Risk) เป็นลักษณะผู้นำที่พอใจที่จะเสี่ยง
โอกาสที่ยิ่งใหญ่ของคนที่มีความสามารถพิเศษ คือ การทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ
ในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่เพิ่มความสามารถพิเศษ เพราะช่วยให้เกิดความกล้า
8. เป็นผู้ที่ใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีลักษณะโดดเด่น (ไม่ทำตามแบบดั้งเดิม) (Unconventional
Strategies) ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะสร้างกลยุทธ์ที่โดดเด่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยการใช้
กลยุทธ์ที่นวัตกรรม ไม่เลียนแบบผู้อื่น มีความเฉลียวฉลาด และมีการเลือกใช้รูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์

9. เป็นผู้ที่มีความบุคลิกภาพที่ส่งเสริมตนเอง (A Self - Promoting Personality) บุคคลเหล่านี้มักจะชอบให้ผู้อื่นรู้ว่าเขามีความสำคัญอย่างไร จะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกล้าแสดงออก

10. เป็นผู้ที่พยายามที่จะมีความขัดแย้งภายในให้น้อยที่สุด (Minimum Internal) จะพยายามทำให้สมาชิกของกลุ่มเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด มีความสบายใจ และเกิดความพึงพอใจจากการบริหารงานของเขาให้มากที่สุด

จะเห็นว่าลักษณะผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีปฏิภาณไหวพริบ ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ บุคลิกลักษณะท่าทางดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มองโลกในแง่ดี สุขุม รอบคอบ มีความหนักแน่น มีความกล้า สร้างกลยุทธ์ ใช้นวัตกรรม อุดหนุนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถโน้มน้าวจิตใจ เข้าใจบุคคลทั่วไป เข้ากับสังคมได้ดี มีความกระตือรือร้น ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีความรับผิดชอบสูง เป้าที่ขอมรับมีคุณธรรมและจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ: การเปลี่ยนแปลงแนวการศึกษา

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการจากการศึกษาเริ่มมีความชัดเจนประมาณต้นศตวรรษที่ 20 โดยศึกษาตามแนวความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลให้เกิดแนวคิดพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำและนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์การ ในปัจจุบันแบ่งการเปลี่ยนแปลงแนวทางการศึกษาเป็น 3 แนวทาง (Arnold & Feldman, 1986) ได้แก่ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และปัจจุบันนักวิชาการให้ความสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Yukl, 1989)

ทฤษฎีคุณลักษณะ

การศึกษาภาวะผู้นำในระยะแรก ค.ศ. 1910 - ค.ศ. 1940 เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลตามความเชื่อจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมัน โดยมีความเชื่อว่า “ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด ไม่สามารถสร้างได้” ผู้จะเป็นผู้นำจะมีความแตกต่างจากผู้ตาม และต่อมาสต็อกคิลล์ และคณะ (Stogdill et al., cited in Arnold & Feldman, 1986) ได้มีการนำผลการศึกษาวิจัยก่อนปี ค.ศ. 1940 เปรียบเทียบกับผลการวิจัย ช่วงปี ค.ศ. 1940 - ค.ศ. 1970 พบว่าผลการวิจัยไม่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำเสมอไป จึงมีการนำไปสู่กระแสแนวทางการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเริ่มขึ้นประมาณต้นสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทฤษฎีและการวิจัยมีการใช้หลายกรอบแนวความคิด โดยพัฒนาจากการศึกษาแบบภาวะผู้นำดั้งเดิมของเลวิน, ลิบิพท์ และไวท์

(Lewin, Lippitt, & White, 1939 citing Luthans, 1992) ศึกษาทดลองภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ

- 1) แบบเผด็จการ (Autocratic) เป็นลักษณะของการควบคุมกิจกรรมของกลุ่มและตัดสินใจโดยผู้นำ
- 2) แบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มและกฎเกณฑ์ที่สำคัญ
- 3) แบบตามสบาย (Laissez - Faire) ผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องน้อยมากในทุกกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้ผลในกระบวนการกลุ่มดีกว่าแบบอื่น ๆ แต่ก็ไม่เป็นเช่นนั้นทุกกรณี เป็นผลให้การศึกษาพฤติกรรมผู้นำยังไม่มีแบบภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งที่ใช้ได้ดีที่สุดเป็นสากลในทุกสถานการณ์และสภาพแวดล้อม (Kellerman, 1984) ดังนั้น นักทฤษฎีภาวะผู้นำจึงพยายามที่จะทำความเข้าใจความสอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความต้องการภาวะผู้นำของสถานการณ์ต่าง ๆ (Arnold & Feldman, 1986)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Arnold & Feldman, 1986)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้เริ่มสนใจกันตั้งแต่ทศวรรษที่ 1960 - 1980 เป็นการศึกษภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ “วิธีที่ดีที่สุด” เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีการศึกษากันหลายแนวทางโดยการนำพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบ หรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งคน จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวมาศึกษากับสภาพการณ์เฉพาะที่กำหนดในแต่ละทฤษฎี เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิเดลอร์ให้ความสำคัญของสภาพการณ์การควบคุม 3 สถานการณ์ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2) โครงสร้างงาน 3) อำนาจตามตำแหน่ง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีภาวะการมุ่งใจในด้านงาน เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ด้านการควบคุมสูงในสภาพการณ์การควบคุมต่ำ ส่วนผู้นำที่มีภาวะผู้นำการมุ่งใจในด้านความสัมพันธ์เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมปานกลาง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ทฤษฎีและแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน (Burns, 1978) ยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมแรงอย่างเหมาะสม (Contingent Reinforcement) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange Process) เป็นภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) อันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานเท่านั้น (Bass, 1985) จึงเกิดแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ

เป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหาร ทั้งในวงการอุตสาหกรรม ธุรกิจและการศึกษา อย่างแพร่หลาย (Yukl, 1989) โดยควรจะได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่ 1990 อย่างแท้จริง (Avolio, Waldman, & Yammarino, 1991)

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่ช่วยอธิบาย ประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของผู้นำ โดยพิจารณาจากผู้นำและผู้ตามที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยมีนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบไว้ดังนี้ เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้แยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) จะมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดี ค่านิยมที่มีคุณค่าแก่ผู้ตาม เช่น ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเป็นมนุษยชน แทนที่จะให้เกิดความรู้สึกอิจฉา แก่งแย่งรังเกียจกัน และสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา แต่จะกระตุ้นและจูงใจมากกว่าผู้นำการแลกเปลี่ยน อีกทั้งตั้งใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือของหมู่คณะมากกว่าเพื่อตนเอง (Yukl, 1989, p. 10; Robbins, 1989, p. 329 citing Burns, 1978, p. 20; Beckner, 1990, p. 9)
2. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leader) จะมีลักษณะความสัมพันธ์ผู้นำกับตามแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้อะไรบางอย่างและรับอะไรบางอย่างตอบแทน ในขณะที่เดียวกันผู้ได้บังคับบัญชาก็จะแลกเปลี่ยนความสามารถความจงรักภักดีเพื่อผลตอบแทนที่ตนเองมุ่งหวังไว้เช่นกัน (Beare et al., 1989, p. 106; Kuhnert & Lewis, 1987, pp. 648 - 657; Kellerman, 1984, p. 100)

เบส (Bass, 1985) ได้ขยายแนวคิดของเบิร์นส์ (Burns, 1978) โดยอธิบายลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบ คือ (Bass, & Avolio, 1990 b, p. 15; Waldman, Bass, & Einstein, 1987, p. 178; Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2000, pp. 301 - 302)

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ขอมรับผู้นำ และกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตาม ดังนี้ 1) ให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่จะออกมา 2) จูงใจให้ผู้บังคับบัญชาสนใจทำงานเพื่อหน่วยงานหรือหมู่คณะ 3) เปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ 4 ประการ คือ การสร้างบารมี (Charismatic) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงเอกบุคล (Individualized Consideration)

2. ผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังนี้

1) ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงาน และพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุความต้องการ 2) มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนในความพยายามเหมาะสม 3) ตอบสนองตามความจำเป็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชานานเท่าที่เขาจะทำงานให้ลุล่วง

ทิชชี และเดวานน่า (Tichy & Devanna, 1986, pp. 27 - 32) ได้ศึกษาและสรุปคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การที่รับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า 2) กล้าและเปิดเผย เป็นคนกล้าเผชิญกับความเป็นจริง 3) มีความเชื่อมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ 4) ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอนได้ 7) เป็นผู้มองการณ์ไกล สอดคล้องกับเซอร์จิโอวานนี (Sergioanni, 1990, pp. 19 - 22) ได้สนับสนุนให้นักไปใช้ในสถานศึกษา และชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีลักษณะเป็นผู้นำแบบเสริมสร้าง ปลุกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อหน่วยงาน โดยส่วนรวมมิใช่พวกพ้องของตน ทำให้ผู้บริหารและครูทุ่มเทการทำงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียนมากกว่าตนเอง ส่งเสริมสมรรถภาพและความเป็นอิสระในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตน และมีลักษณะเด่นอีกประการซึ่งก็คือ การเป็นผู้นำแบบสร้างความผูกพัน (Leader as Bonding) จะยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติทั้งของผู้นำและผู้ตาม สร้างความผูกพันกับหน่วยงานมิใช่ตำแหน่งหน้าที่ กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักของหน่วยงาน บริหาร โดยการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ แบรดฟอร์ด และ โคเฮน (Bradford and Cohen) มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกันว่าเป็นนักพัฒนา (Developer) มีความพยายามสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบ หรือ พัฒนาได้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง (Seltzer & Bass, 1990, p. 694) และถ้าต้องการจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Harris, 1989, p. 10)

สภาพปัจจุบันกระแสสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามข่าวสารข้อมูลและเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหาร ทั้งนี้ภาวะผู้นำจะแตกต่างกันตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละสมัย ในการค้นหาข้อยุติว่าผู้นำที่ดีที่สุดควรเป็นอย่างไรนั้น ยังหาข้อยุติไม่ได้เพราะว่าไม่อาจพิสูจน์ได้ว่าควรพิจารณาตามวิธีการใดที่ถูกต้องที่สุดและแต่ละวิธีต่างก็มีประโยชน์ในแง่ใดแง่หนึ่งเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 419) มีภาวะผู้นำ 2 แบบ กำลังเป็นที่สนใจและยอมรับของนักการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษาโดยเฉพาะเหมาะสมสำหรับโรงเรียนในปัจจุบัน

(Sergiovanni, 1989, pp. 214 - 215; Goens & Clover, 1991, pp. 144 - 165) คือ ภาวะผู้นำ
การแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformation Leadership)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ
4 ประการ ได้แก่

1.1 การสร้างบารมี (Charismatic) ประกอบด้วยคุณลักษณะพิเศษคือ ความสามารถ
ในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องหา เป็นผู้นำเผชิญปัญหา มีความสามารถ
ในการแก้ปัญหาการจัดแย้งอย่างเป็นธรรม ลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชา
โน้มน้าวผู้อื่น และมีการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) คือความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ
ให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์
เพื่อกลุ่มหรือเพื่อหน่วยงาน โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน ตลอดจน
การหาวิธีการกระตุ้นการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Bass, 1985, p. 64) อาจจะทำให้ได้โดย
(Simpkin, 1991, p. 4; Cohen, 1990, pp. 58 - 60)

1.2.1 การสร้างความมั่นใจ

1.2.2 การสร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงสิ่งที่เขา
กระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร

1.2.3 การสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นกากระตุ้นให้เกิดความคิด
สร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยใช้ความคิดเพื่อป้องกันปัญหา
มากกว่าการแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจในการใช้ความคิดเชิงการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความ
และการประเมิน (Bass, 1985, p. 95) ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ
หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อจะให้บรรลุการทำการกิจประจำวัน เช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอ
ความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อโรงเรียน อันจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่เพื่อพัฒนา
โรงเรียน (Bass & Avolio, 1990 b, p. 15)

1.4 การคำนึงถึงเอกบุคล (Individualized Consideration) จะเน้นการมุ่งพัฒนา
ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติ
ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถในการสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ
(Zalenznik, 1992, p. 74) และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหาร

ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตัวต่อตัว จะทำให้มีโอกาสดำเนินการข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (Bass, 1985, p. 87 citing Klauss & Bass, 1982) ซึ่งจะสามารถช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ (Bass & Avolio, 1990 a, p. 22)

2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Reward) คือการที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะทำโดยการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ให้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ปลดปล่อย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี (Beare et al., 1989, p. 106; Sergiovanni, 1989, p. 215) หรือการให้เกียรติยศ การยอมรับจากสาธารณชนต่อการทำงานที่ดี และให้คำอธิบายที่ชัดเจนกับผู้ใต้บังคับบัญชาการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน การให้การสนับสนุนในการใช้ความพยายาม การตรวจผลงานบ่อย ๆ และการให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Bass, 1985, pp. 122 - 129) ซึ่ง เคนดริค และเซอร์จิโอวานนี (Kendrick, 1988, p. 214; Sergiovanni, 1989, p. 214) กล่าวว่าผู้นำแบบนี้มักจะสนใจภายนอก (Extrinsic Motives) ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการสนใจโดยให้แรงเสริมทางบวกกับผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นกัน แต่เป็นไปในลักษณะที่แตกต่างกัน จะทำโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความสามารถทำงานที่มีคุณค่า มีจุดหมาย (Manz & Sims, 1989, pp. 30 - 31) นับว่าเป็นแรงจูงใจในระดับที่สูงกว่า

2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้น (Management by Exception) คือ การที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจึงจะเข้าไปแก้ไข ซึ่งเป็นการให้แรงเสริมทางลบหรือการลงโทษ การบริหารแบบวางเฉยนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (Bass & Avolio, 1990 a, p. 22)

2.2.1 ภาวะผู้นำแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง จะเป็นลักษณะที่ผู้นำสอดส่องดูแลความผิดพลาด หากการปฏิบัติงานบิดเบือนไปจากมาตรฐาน ก็จะเข้าไปแก้ไข

2.2.2 ภาวะผู้นำแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม จะเป็นลักษณะที่วางเฉยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ถ้างานยังดำเนินไปด้วยดีตามแผนงานเดิม จะเข้าแทรกแซงเมื่องานไม่ได้มาตรฐานเข้าทำนองที่ว่า “ถ้ามันยังไม่พัง ก็ไม่ต้องซ่อมมัน (If it ain't broke, don't fix it)” (Bass, 1989, p. 122)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

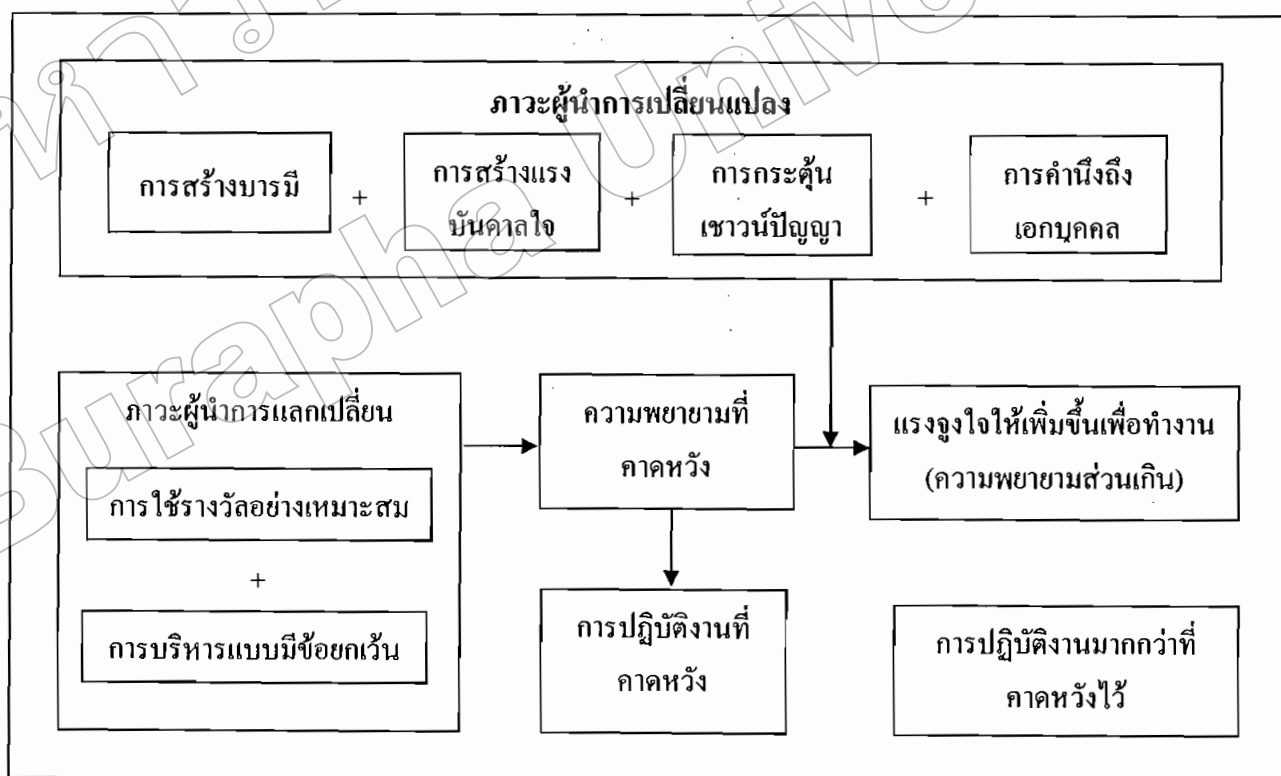
ตามแนวคิดของเบิร์นส์ (Burns) และ เบส (Bass) ทำให้เห็นความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ระดับ คือ ในระดับต่ำ และระดับสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง

จะมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ท้าทาย รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีส่วนช่วยให้หน่วยงานมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ในทางตรงกันข้าม ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นการที่ผู้นำสนองความต้องการในปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานตามมาตรฐานของหน่วยงาน ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ มีทั้งส่วนที่คล้ายกันและแตกต่างกัน สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน มีนักการศึกษาหลายท่านสรุปไว้ดังตารางแสดงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง (Harris, 1989, p. 8 citing Bass, 1985, pp. 26 - 46; Avolio, Waldman, & Einstein, 1988, p. 61)

ตารางที่ 1 แสดงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน Transactional Leadership	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Transformational Leadership
- พิจารณาว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติอย่างไรเพื่อที่จะทำให้บรรลุผล แล้วชี้แจงบทบาทที่ต้องการแก่เขา เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน - พิจารณาความต้องการ ความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะได้ตอบสนอง และจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ - มีการฝึกอบรมผู้นำ และให้แรงเสริมทางบวกเพื่อที่จะสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือมอบหมายงานที่ต้องการ	- พยายามชี้ให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีที่จะบรรลุผลต่อจากนั้นก็สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิก - พยายามยกระดับความต้องการของสมาชิกจากลำดับขั้นความต้องการทางกาย ความมั่นคงปลอดภัย สู่ระดับที่สูงกว่า คือการต้องการความสำเร็จและแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นพยายามมากขึ้น - โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยเปลี่ยนแปลงจากความสนใจทำงานเพื่อตนเอง ไปเห็นแก่ทีมงาน องค์การหรือพยายามชักจูงให้เกิดความคาดหวังที่สูงและผลงานดีกว่า - พยายามพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวสู่ความเป็นผู้นำ โดยการพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาของตนเอง รวมทั้งของผู้อื่น

ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน แต่รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 2 ก็ยังมีความเกี่ยวข้องกัน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะขยายคุณลักษณะที่พิเศษกว่า (Hater & Bass, 1988, p. 695) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการที่เชื่อมต่อกันระหว่างภาวะผู้นำทั้งสองแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพัฒนาการของมนุษย์ในระดับที่สูงกว่า มีคุณค่ากว่าและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เพราะผู้นำจะยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเอง หรือการมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสร้างความตระหนักความสำคัญ ความผูกพันในคุณค่าและความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและวิธีการที่จะช่วยให้งานนั้นสำเร็จ อย่างไรก็ตามเบส (Bass) ได้ให้แง่คิดว่าผู้นำคนเดียวก็สามารถใช้ภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบได้ในเวลาที่แตกต่างกันและสถานการณ์แตกต่างกัน (Bass, 1985, p. 19; Yukl, 1989, p. 211; Northcraft & Neale, 1990, pp. 406 - 407) และภาวะผู้นำดังกล่าวก็มีส่วนที่เสริมซึ่งกันและกันที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การส่งเสริมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้นำมีประมาณของความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Extra Effort) เนื่องจากมีแรงจูงใจสูงขึ้น จึงสามารถทำงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

รูปแบบภาวะผู้นำของเบส: แนวคิดใหม่ของการศึกษา

แนวคิดใหม่ของการศึกษาภาวะผู้นำ

เบส (Bass, 1985) มีความคิดเห็นว่า การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำที่ผ่านมายังมีความขัดแย้งกันหาข้อสรุปที่ชัดเจนไม่ได้ มุ่งเน้นแนวทางการศึกษาผู้นำแบบเผด็จการกับแบบประชาธิปไตย โดยมีคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making) ที่มุ่งเน้นแนวทางการศึกษาแบบบังคับกับแบบให้มีส่วนร่วม โดยมีคำถามเกี่ยวกับมุ่งเน้นงานกับความสัมพันธ์ (Tasks versus Relationship) หรือคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งเน้นริเริ่ม โครงสร้างกับมุ่งเน้นสัมพันธ์ ขณะเดียวกันก็เป็นการศึกษาจากสาระเดิมเพื่อนำมาส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล กลุ่มและองค์การแบบการให้มีส่วนร่วมหรือแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ทั้ง ๆ ที่มีหลายสถานการณ์ เช่น ภาวะฉุกเฉินหรือผู้ตามขาดประสิทธิภาพ แบบผู้นำที่ใช้ได้มีประสิทธิภาพมากกว่าได้แก่ แบบบังคับ แบบมุ่งเน้นงานและแบบเน้นริเริ่ม โครงสร้าง ตามข้อเท็จจริงการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์การใด ๆ ก็ตามก็มีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายทั้งปริมาณ และคุณภาพให้สมาชิกมีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการต่อต้าน และมีการตัดสินใจอยู่ในกรอบมโนทัศน์ การที่จะทำให้เกิดผลดังกล่าวได้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงความต้องการ หรือกลุ่มให้อยู่ในระดับสูง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) หากผู้บริหารเปลี่ยนแปลงความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มให้อยู่ในระดับสูงได้ บุคคลหรือกลุ่มก็จะเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานและมีการเปลี่ยนแปลงอัตราการทำงานของกลุ่มและแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้อุดมคติทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการ จึงต้องเปลี่ยนแปลงการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่

รูปแบบภาวะผู้นำของเบส (Bass) เปลี่ยนแนวทางไปจากทฤษฎีภาวะผู้นำเดิมทั้งแบบผู้นำและแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงสถานการณ์ โดยเปลี่ยนแนวทางการใช้แบบผู้นำ 2 มิติ คือ มุ่งเน้นการริเริ่มโครงสร้างและมุ่งเน้นสัมพันธ์ที่ใช้ในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำหรือแบบผู้นำในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเดอร์ ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย ตารางบริหารของ เบลกและมูตัน ทฤษฎีปทัสถานการตัดสินใจของวูม และเฮทตัน และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์ซีและบลัมชาร์ด เป็นต้น เบสได้แบ่งภาวะผู้นำเป็น 2 แบบคือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งพฤติกรรมมุ่งเน้นงานและพฤติกรรมมุ่งเน้นสัมพันธ์มีอยู่ในทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ

การแลกเปลี่ยน เช่น ด้านพฤติกรรมมุ่งเน้นโครงสร้าง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงบอกกลยุทธ์และทัศนภาพ (Vision) ของวิธีการที่จะแก้ปัญหา ผู้นำการแลกเปลี่ยนบอกวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องในการทำงานเดียวกัน ด้านพฤติกรรมมุ่งเน้นสัมพันธ์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคลของผู้ตามในระยะยาวตามความต้องการขององค์การ ผู้นำการแลกเปลี่ยนเอาใจใส่ต่อความต้องการและผลประโยชน์ของผู้ตาม เป็นต้น ในด้านสภาพการณ์นั้น มีมโนทัศน์ให้ผู้นำมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ในลักษณะที่เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม โดยพยายามที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ผู้นำการแลกเปลี่ยนไม่ต้องมีปฏิกริยาที่จำเ็นต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งผู้นำคนเดียวกันสามารถเป็นได้ ทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่แตกต่างกันในด้านจำนวนครั้งและความเข้มข้นในสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน (Avolio & Bass, 1988)

สรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบส (Bass, 1985) มีนัยของภาวะผู้นำคือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ ความเชื่อมั่นของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า โดยใช้ฐานคติของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) และทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยได้กำหนด เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานของครู และที่ตั้ง เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งจากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความคิดเห็นของครู มีความเกี่ยวข้องกับภาวะของผู้นำ ดังนี้

1. ด้านเพศ เพศเป็นปัจจัยด้านบุคคล เป็นตัวอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสวัสดิ์ สุคนธรังสี (2525 อ้างถึงใน พนุชดา ศาสาณาม, 2551, หน้า 35) กล่าวว่าในความเป็นจริงแล้ว ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่องผู้ชายบางคนอาจคิดเหมือนผู้หญิงบางคนได้ แต่เมื่อเทียบฐานะโดยส่วนร่วมแล้ว บุคคลทั้งสองเพศ มีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมแตกต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานเชื่อได้ว่า ความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นเรื่องใหญ่ ๆ ได้หลายเรื่อง ดังนั้นจึงถือเอาความแตกต่างในเรื่องนี้เป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง คำนึ่ง นกแก้ว (2524) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่า ความพึงพอใจ

และความไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในสององค์ประกอบคือในด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับ สมัย เปลี่ยนเดชา (2537) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบันและปัจจัยคำจูง ระหว่างเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ไพศาล คณะทอง (2539) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านเพศเป็นตัวแปรที่หลายท่านให้ความสำคัญและศึกษาเป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยนำตัวแปรด้านเพศมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. ด้านระดับการศึกษาหรือวุฒิทางการศึกษา คือด้านความรู้ความสามารถที่บุคคลได้รับซึ่งอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคลากร บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีความตื่นตัวทางการศึกษามาก บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (รุ่ง แก้วแดง, 2543, หน้า 15 - 16) รวมทั้งมีความเชื่อมั่นทางวิชาการและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นมากกว่า (ชุมพล บุญชู, 2529, หน้า 100) ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิด บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน น่าจะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของสมชาย สหชัยรุ่งเรือง (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัฒนพงศ์ รุ่งเรือง (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สาขานบริหารการศึกษา ประเภทสามัญ เขตการศึกษา 4 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 4 ที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีผลต่อการบริหารโรงเรียน

เสนอ มนต์วิเศษ (2543) ได้ศึกษาลักษณะงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้และเข้าใจลักษณะงานเพื่อการบริหารแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการนำมาศึกษา เนื่องจากระดับการศึกษาของบุคคลจะทำให้มีความชัดเจนในงาน สร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของสถานศึกษาได้แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรหนึ่งของการศึกษาครั้งนี้

3. ด้านประสบการณ์การสอนของครู ประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ประสบการณ์เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และในเวลาเดียวกันผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ แต่ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่ดีพอ จึงจะทำให้การเรียนรู้เป็นผลสำเร็จ (กันยา สุวรรณแสง, 2536) ทั้งนี้เพราะประสบการณ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2533) การที่มีประสบการณ์มาก ยิ่งทำให้ผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ (เสนาะ ตีเยะว, 2544) ซึ่งสอดคล้องกับ เกื้อกูล แสงพริ้ง (2541) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความจำเป็นดีขึ้น การได้ผ่านงานมาย่อมมีความรอบรู้มากกว่าคนที่ไม่เคยผ่านงานนั้น ๆ มาก่อน ฌภัทร ชินวงศ์ (2545) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รังสฤษฎ์ ศรีสวัสดิ์ (2546) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนพงศ์ บุญวาที (2546, หน้า 54) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ในด้านการให้การยอมรับ ด้านให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคมได้ดี ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จากการศึกษาประสบการณ์ของครูพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความคาดหวังว่าผู้บริหารเป็นแบบอย่างได้ทุกอย่าง และเป็นสิ่งที่พึงได้ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ทำงานโดยไม่ต้องมีการสั่งการ งานทุกงานทำจนเป็นงานประจำ

เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การบริหารงานน้อยและประสบการณ์การบริหารงานมาก โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีความคิดริเริ่ม ซึ่งแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มี ประสบการณ์น้อยกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ของครู เป็นตัวแปรสำคัญที่น่าสนใจว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัย จึงได้นำประสบการณ์ของครูมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ผู้นำของศึกษานิเทศก์ จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด พบว่า ภาวะผู้นำของ นิเทศก์จังหวัดทั้งแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับกลาง

วรรณดี ชูกาล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้อำนวยการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล

กมลชนก ศรีธธา (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางพฤติกรรม การบริหารและผลการบริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า บทบาททางพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมเกี่ยวสถาบัน อยู่ในระดับปานกลางทุกขนาดโรงเรียน พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคล โรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ใน ระดับมาก โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมแบบผสมผสาน อยู่ในระดับปานกลางทุกขนาดโรงเรียน

นพดล สุทธิเสริม (2542) ได้ศึกษาแบบผู้นำของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งน้อยและผู้ที่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งมาก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเรือน ชโลธร (2543) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์มีส่วนทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน

วินัย จิมวงศ์ (2542, หน้า 4) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของตนเองและข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาในจังหวัดระยอง วิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำปฏิรูปของผู้บริหารตามการรับรู้ของตนเองอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนภาวะผู้นำเชิงจัดการอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารตามการรับรู้ของข้าราชการครูอยู่ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำเชิงจัดการอยู่ในระดับปานกลาง 3) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารตามการรับรู้ของตนเองและข้าราชการครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารรับรู้ภาวะผู้นำของตนเองทั้งเชิงปฏิรูปและเชิงจัดการสูงกว่าการรับรู้ของข้าราชการครู

สุกานดา ตันปิยงกูร (2542) ได้ศึกษาวิเคราะห์การใช้ลักษณะภาวะผู้นำ 4 แบบกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนได้มากที่สุด ได้แก่ ผู้นำในฐานะผู้พัฒนา ผู้นำในฐานะผู้แก้ไขปัญหา ผู้นำผสมผสาน ผู้นำในฐานะผู้อำนวยความสะดวก และผู้นำในฐานะผู้มอบหมาย ลักษณะการทำงานในโรงเรียนในปัจจุบัน จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ มีการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีมแต่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานไม่เป็นทีม แบบผู้นำที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จากมากไปหาน้อยที่สุด คือ ผู้นำแบบพัฒนา ผู้นำแบบผสมผสาน ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมอบหมาย ผู้นำแบบผู้อำนวยความสะดวก ผู้นำแบบแก้ไขปัญหา และผู้นำแบบประชาธิปไตย ส่วนแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนแบบที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ผู้นำแบบพัฒนา

อภิวรรณ แก้วเล็ก (2542) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 2 มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

วิชัย ศรีเสนห์ (2542) ได้ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน พบว่าในด้านบทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนในแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบพบว่า ผู้บริหารดีเด่นมีระดับภาวะผู้นำแบบ ขยายความคิด และแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก แบบสั่งการและมอบหมายงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านบทบาทที่คาดหวัง โดยภาพรวมในแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

รัตติกรณ จงวิศาล (2543) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลวิจัยพบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะผู้นำที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุดการทดลองมากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังสิ้นสุดการทดลอง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลองไม่พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง ในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีมากกว่าในกลุ่มผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ศุภกฤต ไกรสกุล (2543) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพ คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธา ด้านวิสัยทัศน์และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดของการปฏิบัติงานในแต่ละด้านดังนี้ การสร้างจุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน การให้โอกาสเพื่อนครูทำงานร่วมกัน โดยฉันทมิตร การนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานของเพื่อนครูและวิธีปฏิบัติมาใช้แก้ปัญหา และการใช้ข้อมูลที่เป็นจริงถูกต้องและแม่นยำในการตัดสินใจ

นิตยา มั่นชำนานู (2543) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ตามทัศนะของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุรี บุรณโกศล (2544) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ในการบริหารโรงเรียนต่ำกว่า 10 ปี กับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณภัทร ชินวงศ์ (2545) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นจริงและ ที่พึงประสงค์ในทัศนะของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รังษณัญ ศรีสวัสดิ์ (2546) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะต่อพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กล้วยไม้ ธิพรพรรณ (2545) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับการดำเนินงานของพยาบาลประจำการ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสูง การดำเนินงานของพยาบาลประจำการ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มี การดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านระบบงาน/ การให้บริการ ส่วนด้านที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อจำแนกการดำเนินงานตามขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพพบว่า ดำเนินงานมากที่สุดในขั้นตอนการปฏิบัติตามระบบ/ แนวทางที่กำหนดไว้ ส่วนขั้นตอนการแก้ไข/ ปรับปรุงระบบ มีการดำเนินงานน้อยที่สุด และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานของ พยาบาลประจำการในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รุ่งกานต์ รอดเรือง (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

ชรัตน์ จินขาวำ (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างบารมีไม่มีความแตกต่างกัน

ชนิษฐา โพธิ์สินธุ์ (2550, หน้า 9) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับต่ำ

งานวิจัยต่างประเทศ

พอล (Paal, 1981, p. 763) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่แตกต่างกันของพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ตามทักษะของอาจารย์ใหญ่กับทักษะของครูแตกต่างกัน อาจารย์ใหญ่มีทักษะเกี่ยวกับตนเองว่าใช้การสั่งการน้อย แต่ใช้วิธีการเข้าร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่า ทักษะของครู ขนาดของโรงเรียนไม่มีผลทำให้พฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่แตกต่างกัน

พอล (Paal, 1981, p. 763) ได้ศึกษาความต้องการพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางของเมือง อีสต์ บาตง รูจ พาริช (East, Baton Rouge Parish) จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูใหญ่ 13 คน ครู 341 คน พบว่า ครูที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ การศึกษาอบรม ประสบการณ์ มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ในเรื่องความต้องการบทบาทพฤติกรรม ผู้นำมีมติจิสัมพันธ์และมีมิติตรสัมพันธ์ ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทอมสัน (Thomson, 1986, p. 2135 - A) ได้ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ (LBDQ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษากับตัวแปรด้านประสบการณ์ทางการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์พฤติกรรมผู้นำมีมติจิสัมพันธ์กับประสบการณ์ของการเป็นครูและขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมีมติจิสัมพันธ์และมีมิติสัมพันธ์ภาพกับประสบการณ์ของครูใหญ่ด้านการบริหารที่ผ่านมา การได้รับการฝึกอบรมและจำนวนครูที่อยู่ในความดูแล ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิชชี และเดวานน่า (Tichy & Devanna, 1986, pp. 17 - 32) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และได้สรุปลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงโดยเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า 2) เป็นคนกล้า และเปิดเผย กล้าเผชิญกับความจริง 3) เชื่อมมั่นในคนอื่นว่าความสามารถ 4) ชี้แนะให้ผู้ตาม ตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน 7) เป็นผู้มีทัศนภาพ

ดี เบเนดecto (Di Benedetto, 1988, p. 2037 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่

เคนดริค (Kendrick, 1988, p. 1330) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียน มัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิผล โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก ต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปหรือเปลี่ยนสภาพ ในการดำเนินงาน จนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

กิง (King, 1990, p. 602 - A) ได้ศึกษาความตรงของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับ ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 208 คน ในระดับอนุบาล - มัธยมปลาย และระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือ MLQ ของเบส ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนาย ความพึงพอใจและความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหารระดับ มหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล-มัธยมปลาย

ทักเคอร์ (Tucker, 1990) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โครงร่าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบตามสบายจนถึงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายาม เป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น และยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์

คอกซ์ (Koh, 1991) ได้ศึกษาและทดสอบสมมติฐานหลายสมมติฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสิงคโปร์จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่าผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถทำนายการเป็นพลเมืองดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ความผูกพันกับองค์การ ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานขององค์การ

โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายความพึงพอใจและความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

วิลเลียม, สเตียร์ และเทอร์บอร์ก (William, Steers, & Terborg, 1995) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียนและส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการปฏิบัติงาน ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

เฟลตัน (Felton, 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ต้องการศึกษาภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของเบส (Bass, 1991) ซึ่งได้เสนอภาวะผู้นำที่มีรูปแบบพิสัยเต็ม โดยประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบาย เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด ซึ่งผลของการวิจัยอาจนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป