

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน
2. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร
3. ภาวะผู้นำ
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 3.3 คุณลักษณะและทักษะของผู้นำ
 - 3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
4. ภาวะผู้นำเชิงรุก
 - 4.1 การรู้จักตนเอง (Self-Awareness)
 - 4.2 การมีจินตนาการ (Imagination)
 - 4.3 การมีวิจารณญาณ (Conscious)
 - 4.4 ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent will)
 - 4.5 คุณสมบัติของผู้นำเชิงรุก
 - 4.6 แนวทางในการพัฒนาตนให้มีอุปนิสัยเชิงรุก
5. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
 - 5.1 ความหมายของคุณภาพการศึกษา
 - 5.2 ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 5.3 มาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
 - 6.1 บุคลิกลักษณะ
 - 6.2 ระดับการจัดการศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบบริหาร และการจัดการศึกษา ปฏิรูป ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นระดับกระทรวงและระดับพื้นที่การศึกษา

ระดับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผล มีหน่วยงานหลักที่เป็นนิติบุคคล 5 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา
5. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระดับพื้นที่ มีผลให้มีการหลอมรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมอื่น ๆ และให้มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษารับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 2, 2552, หน้า 1-2)

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

จังหวัดยโสธร เป็นจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยโสธร อำเภอมหาชนะชัย อำเภอลำเชียงแก้ว อำเภอก้อวัง อำเภอเลิงนกทา อำเภอกุดชุม อำเภอป่าดัว อำเภอทรายมูล และอำเภอไทยเจริญ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 552,714 คน เป็นชาย 277,538 คน เป็นหญิง 275,176 คน รวม 78 ตำบล 862 หมู่บ้าน มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดมุกดาหาร

การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เป็นการจัดการศึกษาที่แบ่งออกเป็น 2 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 จัดให้บริการทางการศึกษารอบคลุม 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยโสธร อำเภอมหาชนะชัย อำเภอลำเชียงแก้ว อำเภอก้อวัง มีโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 206 โรงเรียน แบ่งการจัดการศึกษาออกเป็น ระดับประถมศึกษาจำนวน 146 โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 47 โรงเรียน และระดับมัธยมศึกษาจำนวน 13 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 1, 2552) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 จัดให้บริการทางการศึกษารอบคลุม 5 อำเภอ คือ อำเภอเลิงนกทา อำเภอกุดชุม อำเภอทรายมูล อำเภอป่าดัว และอำเภอไทยเจริญ มีโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 204 โรงเรียน แบ่งการจัดการศึกษาออกเป็นระดับประถมศึกษาจำนวน 141 โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 48 โรงเรียน และระดับมัธยมศึกษาจำนวน 15 โรงเรียน รวมทั้งหมด 410 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 2, 2552)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2549) ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับการศึกษาของประชากรในยโสธร พบว่า อำเภอเมืองยโสธร มีผู้ไม่รู้หนังสือจำนวน 949 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2,234 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 14,379 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2,075 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 1,039 คน อำเภอลำเชียงแก้ว มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน 24 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,409 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 5,462 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,887 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 582 คน อำเภอมหาชนะชัย มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน 14 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,030 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 5,583 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3,045 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 1,538 คน อำเภอก้อวัง มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน 3 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 549 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 321 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 134 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 55 คน อำเภอมหาชนะชัย มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน 14 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,030 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 5,583 คน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3,045 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 1,538 คน อำเภอเลิงนกทา มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน 75 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,971 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3,959 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,685 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 710 คน อำเภอกุดชุม มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน 1,281 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,410 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2,472 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 819 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 545 คน อำเภอทรายมูล มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน 15 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 562 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 766 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 413 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 229 คน อำเภอไทยเจริญ มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน 13 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 693 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,346 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 529 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 204 คน อำเภอปาดัง มีผู้ไม่รู้หนังสือ จำนวน 2,929 คน และระดับการศึกษาชั้นสูงสุดได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,000 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,866 คน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 860 คน และระดับสูงกว่า จำนวน 245 คน

จะเห็นได้ว่าปัญหาทางการศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญมากของจังหวัดยโสธร ซึ่งควรได้รับการแก้ไขและพัฒนาส่งเสริมทางการศึกษาอย่างเร่งด่วน ดังนั้นทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จึงควรให้ความสำคัญและช่วยกันพัฒนาการศึกษาของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างคุณภาพที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดแก่นักเรียนเท่าที่จะพึงกระทำได้ ด้วยการปรับทีมงานในโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพจิตใจพร้อมที่จะบุกเบิก สร้างสรรค์ สู้งาน และแก้ปัญหาโดยให้แต่ละคนรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ส่วนตัวผู้บริหารเองก็ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความจริงใจกับครูผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำที่ดี ทุ่มเทในการทำงานและมีการบริหารงานที่ดี (พนอม แก้วกำเนิด, 2529, หน้า 1) ควบลูกดูแล ปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนจัดทำมาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนับว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง (กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550, หน้า 19)

ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับภาวะผู้นำ (Leadership) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการบริหารงาน ซึ่งองค์การที่จะประสบความสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่แตกต่างไปจากองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 103) โดยได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแตกต่างกันไป ดังนี้ คือ

เอชซีโอนิ (Etzioni, 1961, p. 116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้มีอำนาจในองค์การกับการแสดงอำนาจหน้าที่และการวินิจฉัยสั่งการ

ลิปาม (Lipham, 1964, p. 122) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การริเริ่มโครงสร้าง หรือวิธีการทำงานใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุจุดประสงค์ (Goal) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การหรือเพื่อเปลี่ยนแปลงจุดประสงค์และวัตถุประสงค์ขององค์การ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพล (influence) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าคือ กระบวนการใช้อิทธิพลที่ผู้นำกระทำกับกลุ่ม เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ชวาทส์ (Schwartz, 1980, p. 491) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชี้นำและลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

เฮร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง และสรุปว่า กระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation)

แบส (Bass, 1985) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

ชายน์ (Schein, 1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่ก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

ริชาร์ด และอิงเกิล (Richards & Engle, 1986) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

มิสเชล และลาร์สัน, จูเนียร์ (Mitchell & Larson, Jr., 1987, p. 435) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

คุนซ์ และวาริช (Koontz & Weibrich, 1988, p. 437) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

روبบินส์ (Robbins, 1989, p. 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จาคอบส์ และเจเกรส (Jacobs & Jaques, 1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการให้ จดมุ่งหมาย (ทิศทางที่มีความหมาย) เพื่อให้เกิดการรวมพลัง ความพยายาม และความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ดาร์ท และพอลล์ (Drath & Palus, 1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสร้างความ สมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิด ขึ้นกับคนเหล่านี้

ยุกส์ (Yukl, 1998, p. 2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)

ดาฟท์ (Daft, 2003, p. 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล ระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน (Shared purpose)

พยอม วงศ์สารศรี (2533, หน้า 196) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพล และอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจ ทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

กวี วงศ์พูน (2539, หน้า 17-18) ได้วิเคราะห์ศัพท์ภาวะผู้นำ และให้ความหมายที่สำคัญ ไว้ 3 ประการ

1. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำ คือหัวหน้าต้องมีความสามารถในการนำ ลูกน้อง จะต้องเป็นผู้สามารถชี้แนวทางหรือกำหนดมรรควิธีอันเหมาะสมถูกต้องเพื่อปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเอาชนะจิตใจลูกน้อง ได้แก่ ความภักดีต่อหัวหน้า และความร่วมมือร่วมใจของบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะปฏิบัติงานหลักในทางรัฐประศาสนศาสตร์ จึงตั้งว่า “ความสำเร็จของงานนั้น อยู่ที่เอกภาพของการทำงานและการที่จะเกิดเอกภาพในการ ปฏิบัติการได้นั้น ส่วนใหญ่อยู่ที่ความรู้สึกรักของบรรดาลูกน้องทั้งมวลที่มีพันธะทางใจอยู่ต่อ ผู้เป็นหัวหน้า”

3. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคในการนำความสามารถของ หัวหน้าที่จะต้องฟันฝ่าอุปสรรคขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพผู้เป็นหัวหน้างานเอง ที่จะต้องเป็นคนที่รู้จัก แลกเปลี่ยนและปรับตัวเองให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนวิธีการทำงานให้เข้ากับเหตุการณ์ได้ อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีศรัทธาต่อหัวหน้าที่แสดงให้เห็นว่าเขาจะ ทำงานให้สำเร็จได้อย่างไร แม้เมื่อมีอุปสรรคก็ช่วยแก้ไขจนบรรลุเป้าหมาย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2540, หน้า 18-19) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่พึงปรารถนาอย่างถูกต้องชอบธรรม ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำจึงได้แก่ 1) ตัวผู้นำ 2) ผู้ตาม 3) จุดหมาย 4) หลักการและวิธีการ 5) สิ่งที่จะทำ และ 6) สถานการณ์

อานันท์ ปันยารชุน (2540, หน้า 37-39) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หากมีในบุคคลใดแล้วจะทำให้ผู้อื่นอยากทำตามโดยสมัครใจ ไม่จำเป็นต้องสั่งการ เพราะความเป็นผู้นำไม่ได้มาจากการอุปโลกน์ หรือแต่งตั้งตนเอง แต่ต้องเกิดจากการที่มีคนอื่นที่เขารู้สึกว่าเราเป็นผู้นำ ดังนั้น คุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนจึงได้แก่ 1) ความรู้สึกผิดชอบ ควรไม่ควร โดยมีคุณธรรมเป็นเครื่องควบคุมตนเอง 2) ความสามารถทำให้คนอื่นคล้อยตาม 3) ความสามารถในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจได้แต่ต้องพูดในสิ่งที่จริง 4) ความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการ 5) มีระบบการคิดและการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ คิดครบทั้งกระบวนการ และรู้จักการคาดคะเน 6) ความเป็นนักวิชาการ รู้จักหาความรู้ และพึ่งพาความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง

ประเวศ วะสี (2540, หน้า 53-74) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำอาจมีได้ทั้งในผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนจะมีหลายคนมีลักษณะของภาวะผู้นำ คือ 1) ฉลาด 2) เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม 3) เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่อง และ 4) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 10-11) ได้ให้ทัศนะความเชื่อในศักยภาพภาวะผู้นำ (Leadership Potential) ว่าเป็นสิ่งที่สามารถสร้างและพัฒนาได้ในบุคคลทุกคน ถ้ามีความตั้งใจจริงและถ้าจะให้ได้ผลควรจะเริ่มตั้งแต่เยาว์วัย โดยความพยายามพัฒนาสิ่งที่เปี่ยมพื้นฐานของภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่น และความศรัทธาตนเอง ความกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และความสามารถในการสื่อสารเพื่อความไว้วางใจของคนอื่นให้เชื่อถือ และคล้อยตาม คุณสมบัติดังกล่าว บิดา มารดาสามารถพัฒนาลูกตั้งแต่วัยเด็กโดยการให้ความรักและสร้างความมั่นใจให้แก่เขาและสภาพแวดล้อมชีวิตในวัยเยาว์มีผลต่อการหล่อหลอมบุคลิกภาพภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันมีการเปิดกว้างให้คนมีโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาและวิถีชีวิตที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เข้าสู่อาชีพตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ จึงสามารถดำเนินการได้ อย่างไรก็ตาม การเข้ารับการอบรมสัมมนา 2-3 สัปดาห์ หรือการเข้ารับการศึกษายเป็นทางการ 4 ปี การสอนให้รู้

ให้เข้าใจระเบียบต่าง ๆ ถือว่าเป็นการสิ้นสุดของการพัฒนาภาวะผู้นำแล้ว แต่ควรจะเริ่มต้นจากกรอบครัว เพราะถือว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ธรร สุนทรายุทธ (ม.ป.ป., หน้า 97) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมในกลุ่มสมาชิก เพื่อให้ได้ตามมาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2549, หน้า 1) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

การดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 77) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำในการโน้มน้าว ชักจูงบุคคลอื่นให้มีความเชื่อถือ และเต็มใจในการร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารองค์การนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยในการบริหารงานนั้นจะประกอบด้วย กระบวนการ 4 อย่าง คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการหาแนวทางสำหรับการปฏิบัติเพื่อให้จุดมุ่งหมายสำเร็จตามที่ต้องการ ด้วยการใช้อยุทธวิธีต่าง ๆ
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการบริหารบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. การนำ (Leading) เป็นการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามด้วยการสร้างแรงจูงใจ ความคาดหวังเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
4. การควบคุม (Controlling) เป็นการกำกับ ติดตาม ทบทวนงานที่ได้ทำไปแล้ว โดยดูจากผลย้อนหลัง และเทียบกับเกณฑ์ที่ได้เป็นไปตามแผนงานเพียงใด เป็นงานการควบคุมให้งานเป็นไปตามที่วางแผนไว้ (Sergiovanni, Kelleher, McCarthy & Wirt, 2004, pp. 66-67)

มินท์ซเบิร์ก (Mintzberg, 1973) ได้สรุปจากการทำวิจัยว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้นำ (Leader Role) อันเป็นบทบาทหนึ่งใน 10 บทบาท

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ในระหว่างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ และ 4) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Steers, 1991)

คุณลักษณะและทักษะของผู้นำ

ฮอดเกตต์ส (Hodgetts, 1999, pp. 256-258) ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะผู้นำ ว่ามีลักษณะพิเศษอยู่หลายประการที่มีในตัวบุคคลและมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะดังกล่าวล้วนแต่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การมีสติปัญญาเหนือผู้อื่น (Superior Intelligence) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีสติปัญญาอยู่ในระดับสูง ส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมาก ส่วนผู้นำที่มีระดับความสามารถทางสติปัญญาดำจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดย ฮอดเกตต์ส (Hodgetts, 1999) มีข้อสังเกตว่า ผู้นำบางคนที่มีระดับสติปัญญาดี มีศักยภาพสูง ก็อาจมีข้อบกพร่องทางความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ผู้ที่มีความสามารถทางภาษาและมีทักษะทางความคิดอย่างมีเหตุผล แต่ความสามารถในการคิดคำนวณต่ำ ก็อาจจะไม่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำทางการเงิน และการบัญชี ในขณะที่ผู้ที่มีความสามารถทางการคิดคำนวณสูง ก็อาจจะประสบความสำเร็จล้มเหลวในการบริหารการจัดการได้เช่นกัน แม้ว่าบุคคลทั้งสองประเภทมีระดับสติปัญญาอยู่ในเกณฑ์เดียวกัน

2. การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) การจะเป็นผู้นำที่ดีนั้นต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คือ เป็นผู้มีเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ และมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเป็นที่พึ่ง ให้คำแนะนำปรึกษา เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้นำไม่ควรมองข้ามปัญหาเล็ก ๆ ซึ่งบางประเด็นอาจเป็นสาเหตุของปัญหาใหญ่

ที่จะตามมาในภายหลังได้ ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีจุดยืนเป็นของตนเอง รู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะใด มีบทบาทหน้าที่อย่างไร มีเป้าหมายและจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร และผู้นำที่ดีไม่ควรทำแต่งงานโดยไม่ให้ความสนใจในเรื่องอื่น ๆ ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ มีการมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้ที่ถือได้ว่าเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องประสบความสำเร็จทั้งด้านหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว

3. การรู้จักใช้แรงจูงใจ (Motivation Drive) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้ว่าการจูงใจเป็นภาวะความต้องการภายในจิตใจของบุคคล โดยธรรมชาติของคนต้องการรางวัล (Reward) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และการมีผู้บังคับบัญชาที่ชาญฉลาดเพิ่มมากขึ้น สิ่งดังกล่าวสามารถกระตุ้นหรือเร้าเพื่อช่วยให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้งานที่ตนรับผิดชอบประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายการจูงใจ สามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจ ขยันทำงานด้วยใจจดจ่อ กระตือรือร้นและสนุกกับการทำงาน ทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา โดยมีสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และช่วยให้เกิดพลังอำนาจภายในที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีทักษะในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยคิดเสมอว่าปัญหาคือ สิ่งที่ทำทนายและเป็นโอกาสที่จะได้พิสูจน์ถึงความรู้ความสามารถของตนเอง

5. การมีทักษะด้านการบริหาร (Managerial or Administrative Skills) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีทักษะการบริหารด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

5.1 ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความรู้ความชำนาญในระดับปฏิบัติการ โดยจะต้องรู้ว่าจะงานแต่ละงานจะต้องปฏิบัติ ซึ่งทักษะทางด้านนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารระดับต้น (Lower-Level) เช่น ผู้ควบคุมงานในแผนก

5.2 ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นความรู้ความสามารถเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทักษะด้านนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารระดับกลาง (Middle-Level) ผู้ซึ่งจะต้องทำหน้าที่ประสานงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าแผนกต่าง ๆ

5.3 ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นความรู้เกี่ยวกับบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการประสานงานของทุกฝ่ายในองค์กร ทักษะนี้ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย ยุทธวิธีการทำงาน การพัฒนาและจัดระบบงาน ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะด้านนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Top Level)

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

1. ความสามารถในการสื่อความหมายให้คนอื่นเข้าใจเกี่ยวกับผลงาน จุดมุ่งหมายและทิศทางที่ผู้ตามสนใจ

2. ความสามารถในการสร้างและสื่อความที่ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

3. ความสามารถในการให้คนอื่นเกิดความเชื่อถือ

4. ความสามารถในการทำความเข้าใจตนเอง ใช้ทักษะของตนภายในขอบเขตโดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ของตนให้เกิดประโยชน์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2546, หน้า 55) กล่าวว่าลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ มี 10 ประการ

1. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) เสนอภาพที่โดดเด่นที่องค์การให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและเสนอวิธีการที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมากกว่าการพยากรณ์หรือคาดคะเนมีการบรรยายถึงรูปแบบของความคิดในอนาคตขององค์การหรือหน่วยงานในองค์การทั้งหมด

2. เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร (Masterful Communication Skills) เพื่อจูงใจบุคคลต่าง ๆ ได้ สามารถใช้ภาษาที่สละสลวยไพเราะ (Colorful Language) มีการใช้คำอุปมาอุปไมย (Metaphors) และเปรียบเทียบกับสิ่งที่คล้ายคลึงกัน (Analogies)

3. เป็นผู้ที่มีความสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Ability to Inspire Trust) มีความเชื่อว่าความมั่นคงของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะต้องกล้าเสี่ยงกับอาชีพเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่สำคัญ

4. เป็นผู้ที่สามารถทำให้สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่าเขามีความสามารถ (Able to Make Group Members Feel Capable) เทคนิคประการหนึ่งสำหรับการช่วยสมาชิกกลุ่มให้รู้สึกว่าตนเป็นผู้มีความสามารถคือ การทำให้พวกเขาสามารถบรรลุความสำเร็จด้วยการทำโครงการที่ง่าย ๆ ก่อนแล้วผู้นำก็จะใช้วิธีการกล่าวชมเชยแล้วมอบหมายงานที่ยากขึ้น ไปอีกเป็นลำดับ

5. เป็นผู้ที่มีพลังและมุ่งที่การปฏิบัติให้บรรลุผล (An Energy and Action Orientation) เป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะมีพลังและแสดงบทบาทเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา

6. เป็นผู้ที่มีการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความเอื้ออาทรหรือให้ความอบอุ่นกับผู้อื่น (Emotional Expressiveness and Warmth) ลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษคือ ความสามารถที่จะแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย เช่นเป็นผู้ที่เข้าใจง่าย ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นร่าเริง มีลักษณะที่เอื้ออารีและมีการติดต่อสม่ำเสมอกับสมาชิกของกลุ่ม

7. เป็นผู้ที่ชอบที่จะเสี่ยง (Romanticize Risk) เป็นลักษณะผู้นำที่พอใจที่จะเสี่ยง โอกาสที่ยิ่งใหญ่ของคนที่มีความสามารถพิเศษ คือ การทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่เพิ่มความสามารถพิเศษ เพราะช่วยให้เกิดความกล้า

8. เป็นผู้ที่ใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีลักษณะโดดเด่น (ไม่ทำตามแบบดั้งเดิม) (Unconventional Strategies) ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะสร้างกลยุทธ์ที่โดดเด่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยการใช้กลยุทธ์ที่นวัตกรรม ไม่เลียนแบบผู้อื่น มีความเฉลียวฉลาด และมีการเลือกใช้รูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์

9. เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมตนเอง (A self-Promoting Personality) บุคคลเหล่านี้มักจะชอบให้ผู้อื่นรู้ว่าเขามีความสำคัญอย่างไรจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกล้าแสดงออก

10. เป็นผู้พยายามที่จะมีความขัดแย้งภายในให้น้อยที่สุด (Minimum Internal) จะพยายามทำให้สมาชิกของกลุ่มเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด มีความสบายใจ และเกิดความพึงพอใจจากการบริหารงานของเขาให้มากที่สุด

จะเห็นว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีปฏิภาณไหวพริบ ความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ บุคลิกลักษณะทางดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มองโลกในแง่ดี สุขุม รอบคอบ มีความหนักแน่น มีความกล้า สร้างกลยุทธ์ ใช้นวัตกรรม อดทนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถโน้มน้าวจิตใจ เข้าใจบุคคลทั่วไป เข้ากับสังคมได้ดี มีความกระตือรือร้น คัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

มีการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างมากมาย เริ่มตั้งแต่สมัยคริสตกาลถึงปัจจุบัน โดยในระยะแรกได้ศึกษาความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำรวมจุดสนใจอยู่ที่คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ในระยะต่อมาได้เปลี่ยนจุดสนใจจากคุณลักษณะส่วนบุคคลไปเป็นพฤติกรรมของผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ (ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง, 2548, หน้า 39) และต่อมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่ ในยุคของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการศึกษาของนักวิชาการถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันสามารถแบ่งได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) การศึกษาผู้นำในแนวคิดนี้ เชื่อว่า การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่าจะเหมาะสมเป็นผู้นำหรือไม่ คุณลักษณะของผู้นำอาจมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ มีผู้พยายามจะศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางกาย ซึ่ง อริสโตเติล (Aristotle) เชื่อว่าความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎี The Great Man Theory of Leadership

และเชื่อกันมาจนถึงปี ค.ศ. 1950 ความเชื่อเรื่องความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะนี้ พยายามจำแนกผู้นำออกเป็นผู้มีลักษณะทางกาย หรือทางจิตวิทยาของผู้นำนั้น หรือพยายามอธิบายพฤติกรรมผู้นำนั้น

ดังนั้นผู้ที่มีความเชื่อตามแนวนี้ จึงพยายามที่จะแยกคุณสมบัติพิเศษที่ติดมากับผู้นำว่าแตกต่างกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป เช่น ศึกษาภาวะผู้นำตามคุณลักษณะโดยวิเคราะห์ประวัติบุคคลสำคัญ พบว่าบุคคลสำคัญ ๆ มีพฤติกรรมเป็นผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะเป็นส่วนมาก คุณลักษณะของผู้นำนั้นอาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ลักษณะทางด้านร่างกาย พบว่าผู้นำที่เป็นหัวหน้ามักจะมีความสูงและน้ำหนักมากกว่าคนปกติโดยเฉลี่ย

1.2 ลักษณะทางสติปัญญา พบว่าสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่น ๆ จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ

1.3 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว การมีลักษณะเด่น การเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัวและความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะดังกล่าวมักพบในผู้นำมากกว่าคนปกติ (ชร สุนทรายุทธ, น.ป.ป., หน้า 98-99)

จากการศึกษาภาวะผู้นำทางคุณลักษณะ ทำให้ทราบว่ามีข้อจำกัดในการนำทฤษฎีดังกล่าวไปใช้อยู่หลายประการ ได้แก่ เป็นการยากที่จะชี้ชัดได้ว่าคุณลักษณะใดเป็นคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ และยากที่จะหาบุคคลที่มีคุณลักษณะทุกอย่างเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ อีกทั้งคุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่มีความจำเป็นในอีกสถานการณ์หนึ่งก็เป็นได้ จึงทำให้ทฤษฎีนี้ไม่ได้รับความนิยมมากนัก (จุลชีพ ลักษณะาพิพัฒน์, 2549, หน้า 30)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ในระหว่างปี ค.ศ. 1950 ความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะได้ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์ มุ่งความสนใจของพวกเขาไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “สไตล์ความเป็นผู้นำ” คือ ความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้สไตล์บางอย่างเพื่อนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ภายใต้ข้อบกพร่องบางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะ นักวิจัยได้หันเหไปพิจารณาพฤติกรรมหรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพเหมือนกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้จะถูกละเลยว่าเป็นการประยุกต์ใช้ได้โดยทั่วไปโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำได้เผชิญอยู่

ข้อสรุปที่สำคัญของทฤษฎีเชิงพฤติกรรม คือ สไตล์ความเป็นผู้นำ ยิ่งมุ่งคนสูงเท่าไรจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายิ่งพอใจขึ้นเท่านั้น ข้อสรุปที่ว่าสไตล์ความเป็นผู้นำแบบไหน จะทำให้ผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงที่สุดยังไม่แน่ชัด แต่หลักฐานบางอย่างชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มุ่ง

ทั้งงานสูงและคนสูง จะทำให้ผลการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาสูงที่สุด (สุดสยาม จันทรัมย์, 2549, หน้า 23)

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theories) การศึกษาผู้นำเชิงสถานการณ์ เริ่มสนใจกันตั้งแต่ทศวรรษที่ 1960-1980 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ “วิธีที่ดีที่สุด” (Best Way) เหมาะสมกับความต้องการของสภาพการณ์ต่าง ๆ มีการศึกษากันหลายแนวทาง โดยการนำพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบหรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ จากการศึกษาตามทฤษฎี พฤติกรรมผู้นำดังกล่าว มาศึกษากับสภาพการณ์เฉพาะที่กำหนดในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชและบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard's Situational Theories) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของวรูม เขตตัน และจาโก (Situational Approaches to Leadership The Vroom-Yetton Jago Model) และทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ โรเบิร์ต เฮาส์ (Robert House) ซึ่งการศึกษาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ดังกล่าว มีการกำหนดสถานการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกัน ส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้แบบผู้นำแตกต่างกันตามสภาพการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้น ๆ ดังเช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) ให้ความสำคัญของสภาพการณ์การควบคุม (Situational Control) 3 สถานการณ์ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2) โครงสร้างงาน 3) อำนาจตามตำแหน่ง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีภาวะการจูงใจในค่านานา (Task Motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสภาพการณ์ด้านการควบคุมสูงและในสภาพการณ์การควบคุมต่ำ ส่วนผู้นำที่มีภาวะผู้นำการจูงใจในด้านความสัมพันธ์ (Relationship Motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมปานกลาง (Arnold & Feldman, 1986)

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำยุคใหม่ การบริหารในปัจจุบัน จำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถ สติปัญญา และการมีประสบการณ์ในการทำงานที่จะบริหารองค์การให้สามารถยืนหยัดอยู่ได้ในยุคของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำองค์การรูปแบบต่าง ๆ จึงได้มีการพัฒนาขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีชื่อภาษาไทยที่ค้นพบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ เป็นต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบลส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน คำนึ่ง ผุดผ่อง, 2547, หน้า 29) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและ

วิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การสร้างบรรทัดฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคล

4.2 ผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นผู้นำยุคใหม่ตามแนวคิดของ แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) คือ ผู้นำที่สามารถทำให้ผู้อื่นเป็นผู้นำในตนเองได้ ตัวผู้นำจะสนใจเอาใจใส่ลูกน้องเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะสามารถดึงความสามารถของบุคคลนั้นๆ ออกมาได้ ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีอุดมการณ์ มีความคิดในแง่ดี สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ตัวผู้นำสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบในตนเองมากกว่าที่จะต้องคอยสั่งให้ว่าจะต้องทำอะไร สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำเหนือผู้นำ คือ ต้องแน่ใจว่า ผู้ตามจะมีข้อมูลข่าวสาร และความรู้เพียงพอที่จะฝึกความเป็นผู้นำในตนเองได้ ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ผู้อื่นมีความเป็นผู้นำในตนเองเท่าที่เขาจะสามารถเป็นได้ตามศักยภาพของตน

4.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 1998, p. 335) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มี 5 องค์ประกอบ คือ

4.3.1 ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-Level Cognitive Activity) การคิดเชิงระบบกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์สภาพแวดล้อมนี้เรียกว่า การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Abilities) และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไข (What if) ก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้าน “การจินตนาการ”

4.3.2 ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษารวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

4.3.3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบริบทและความต้องการของลูกค้านั่นเองจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

4.3.4 วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-Inventing the Future) หลายองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

4.3.5 การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจ เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป (David, 1998, pp. 90-91 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 207)

4.4. ทฤษฎีภาวะผู้นำในอนาคตของอูลริช (Ulrich, 1996, p. 215) นักวิชาการด้านการบริหารระดับโลกและเป็นศาสตราจารย์ประจำภาควิชาธุรกิจมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้กล่าวถึงผู้นำที่จะประสบความสำเร็จแห่งอนาคตว่า ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีอุปนิสัยส่วนตัว ค่านิยม คุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจและความผูกพัน (Trust and Commitment) จากผู้ที่เขานำทางบุคคลซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของการเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ (Credibility Leader) คือ ภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของมหาตมะคานธี จากแนวทางในการดำเนินชีวิตของเขาทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและทำให้เขาเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ นอกจากคุณลักษณะด้านความน่าเชื่อถือแล้ว ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องมีความสามารถ คือ สามารถสร้างสรรค์งานขององค์กร โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบ โครงสร้าง ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนั้นแล้ว อูลริช (Ulrich, 1996, p. 215) ยังได้นำเสนอแบบจำลองความคิดภาวะผู้นำในอนาคตดังกล่าวว่า “Leadership Change : Credibility X Capability” ซึ่งหมายความว่า ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ประกอบกับมีความสามารถในการสร้างสรรค์งานขององค์กรด้วย ผู้นำบางคนถูกสอนให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ โดยพัฒนาอุปนิสัยที่ดีในการดำเนินชีวิตให้ตรงไปตรงมาซึ่งความดี และสร้างเสริมบุคลิกภาพที่เปี่ยมด้วยจริยธรรม

คุณลักษณะส่วนตนเหล่านี้ คือ ความสง่างามและความมีเกียรติ แต่อย่างไรก็ตามการเป็นเพียงผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือเพียงอย่างเดียว จะไม่มีความสำคัญเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต เพราะว่าความผูกพันนับถือส่วนตัวนั้นไม่สามารถคำนวณภาวะผู้นำได้ อีกมุมหนึ่งผู้นำบางคนมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยการระดมทรัพยากร ตั้งวิสัยทัศน์ ออกแบบระบบบริหารกระบวนการ และสร้างความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้นจึงก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันขององค์การ แต่ถ้าพวกเขาเหล่านั้นได้สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตนเองแล้ว พวกเขาก็จะประสบความสำเร็จได้ เพราะพวกเขาไม่สามารถสร้างข้อผูกมัดทางจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในยุคของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คำถามโดยทั่วไปที่ใช้วินิจฉัยเพื่อวัดคุณภาพของภาวะผู้นำใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือ (Credibility) และด้านความสามารถ (Capability) สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) ด้านความน่าเชื่อถือ คำถามที่ใช้วินิจฉัยเพื่อวัดคุณภาพของภาวะผู้นำคือ ผู้นำมีความน่าเชื่อถือต่อผู้ที่เขาทำงานด้วยหรือไม่ และบุคคลไว้วางใจให้ความเคารพ ชื่นชม และมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับผู้นำคนนี้ไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ลูกค้า หรือที่ปรึกษามีความรู้สึกผูกมัดทางใจและผูกพันเป็นส่วนตัวต่อผู้นำคนนี้หรือไม่ 2) ด้านความสามารถ คำถามที่ใช้วินิจฉัยเพื่อวัดคุณภาพของภาวะผู้นำด้านนี้คือ ผู้นำมีความสามารถที่จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้หรือไม่ เขามีความสามารถที่จะทำให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นหรือไม่ ซึ่งได้แก่ การตั้งวิสัยร่วมหรือพันธะสัญญาร่วมกัน การสร้างแผนปฏิบัติการ การพัฒนาความสามารถของบุคลากรและการสร้างระบบรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Ulrich, 1996, p. 217)

ดังนั้น ทั้งสององค์ประกอบนี้ จึงเป็นกรอบใหญ่ของความต้องการมากมายที่มีต่อภาวะผู้นำในอนาคต ซึ่งผู้นำควรจะแสดงออกถึงความน่าเชื่อถือและความสามารถที่จะก่อให้เกิดความศรัทธา ผู้นำที่มีคุณสมบัติดังกล่าวจะเป็นผู้นำที่ดีเลิศ เพราะจะเป็นผู้ซึ่งสามารถสร้างองค์การให้แข็งแกร่งต่อไป สำหรับขั้นตอนที่จะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของผู้นำ และความสามารถเชิงบริหารจัดการนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การสร้างคุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ (Credibility Building) ได้แก่ การเป็นผู้นำที่รู้จักการประเมินตนเอง (Assessment) โดยการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตน ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถรู้จักตนเองได้ดีพอ และนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และเป้าหมายขององค์การให้ทุกคนเห็นได้อย่างชัดเจน เป็นผู้ที่สามารถจัดสรรตารางเวลาของตนเองได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่ไม่มีเวลาสำหรับคนอื่นนั้นจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์การเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริง โดยผู้นำจำเป็นต้องรู้ในสิ่งที่ตนมุ่งหวังอย่างชัดเจน และทุ่มเทให้กับสิ่งที่สำคัญลำดับแรก ๆ ก่อน นอกจากนั้นแล้วยังต้องเป็นผู้ที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ผู้นำจะต้อง

ทำในสิ่งที่มุ่งหวังให้เป็นจริงได้ โดยสามารถตรวจสอบได้จากผลการดำเนินงาน เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับจากสาธารณชน

2. การสร้างความสามารถในการบริหารจัดการองค์การ (Capability Building) ได้แก่ ผู้นำต้องมีความสามารถในการประเมินองค์การ โดยจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การโดยปราศจากอคติ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการบริหารงานในทิศทางที่ควรจะเป็น ไม่ใช่ อย่างที่พวกเขาอยากให้เป็น ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ซึ่งเกิดจากความสามารถของผู้นำในการนำเสนอทิศทางหรือเป้าหมายขององค์การ ได้อย่างชัดเจน ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งเปรียบเสมือนการจัดสรรพลังงานให้แก่ องค์การ โดยเน้นการสร้างความสามารถในการแข่งขันด้วยการจัดฝึกอบรม การสร้างทีมงานเพื่อ ปรับรื้อระบบกระบวนการทำงาน และการใส่ใจต่อการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการติดตาม งาน และสร้างวัฒนธรรมใหม่ ในการแก้ไขปัญหขององค์การด้วย และข้อสุดท้ายคือ การสร้าง ระบบความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ นั่นก็คือ มีรายงานผลความก้าวหน้าของงานเพื่อ สามารถวิเคราะห์ ตรวจสอบได้ว่า การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้หรือไม่ (วรเทพ ภูมิภักดิ์พรรณ, 2550, หน้า 38-39)

รูปแบบภาวะผู้นำ ตามแนวความคิดของ วิวัฒน์ ลิ้มศักดากุล (2547, หน้า 19) สามารถ แบ่งรูปแบบภาวะผู้นำได้เป็น 3 กลุ่ม ที่เรียกว่า “3ร” คือ เชิงรับ (Inactive) เชิงรับ (Reactive) และ เชิงรุก (Proactive) ในองค์การส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้นำกลุ่มที่ 1 และ 2 ส่วนองค์การที่มี ประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำประเภทที่ 3 คือ เชิงรุก

กลุ่มที่ 1 เชิงรับ คือ ผู้นำที่ไม่คิดทำอะไรใหม่ ทำตามบทบาทหัวหน้าที่มีอยู่เท่านั้น ไม่ชอบเปลี่ยนแปลง ทำตามระเบียบอย่างมาก ที่จะทำให้ คือ ทำตามนโยบายให้ดีที่สุด กลุ่มนี้จึงได้ ชื่อว่า รับเรื่องไปวัน ๆ เท่านั้น

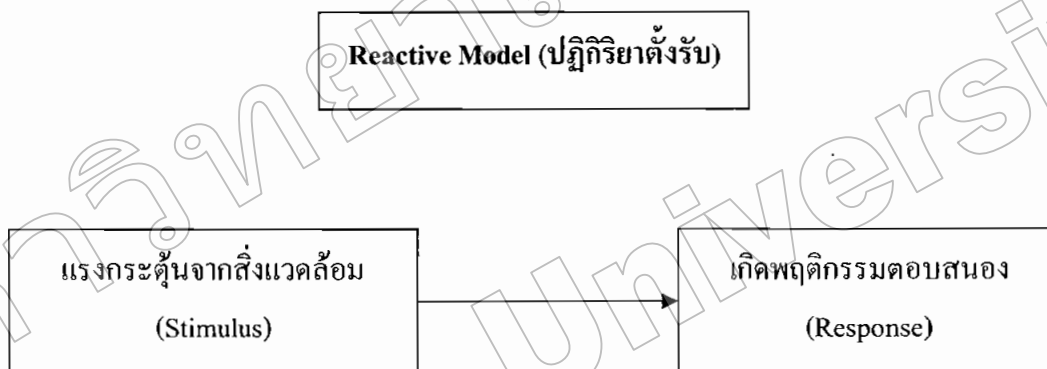
กลุ่มที่ 2 เชิงรับ คือ ผู้นำที่มีศักยภาพขึ้นมาอีกขั้น สามารถเข้าใจปัญหาและหาแนว ทางแก้ไข กลุ่มนี้ลงมือทำก็ต่อเมื่อปัญหาเกิดขึ้นแล้ว จึงหาทางแก้ไข หรือเรียกง่าย ๆ ว่า รอเมื่อ มีสงคราม

กลุ่มที่ 3 เชิงรุก คือ ผู้นำต้นแบบ และนำเสนอสนับสนุนให้มีความในสังคมไทย ซึ่งเป็นผู้นำ ที่รู้จักประเมินสถานการณ์ สภาพการณ์ปัจจุบัน และในอนาคต ป้องกันปัจจัยลบล่วงหน้าไม่ให้เกิด ขึ้นกับองค์การ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ หรือพัฒนาทักษะของบุคลากรสม่ำเสมอ ปรับปรุงองค์การ และสายบังคับบัญชาให้รับกับการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงรุกตามแนวคิดของ โควีย์ (Covey, 2004) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการจาก “เชิงรับ” สู่ “เชิงรุก” มากขึ้น เพื่อให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership)

โควีย์ (Covey, 2004) ให้ความสำคัญกับการตอบสนองแบบเชิงรุก คือ Proactive เป็นนิสัยอันดับแรก โดยอธิบายทฤษฎีการตอบสนองแบบตั้งรับ (Reactive) และการตอบสนองแบบเชิงรุก (Proactive) ดังนี้

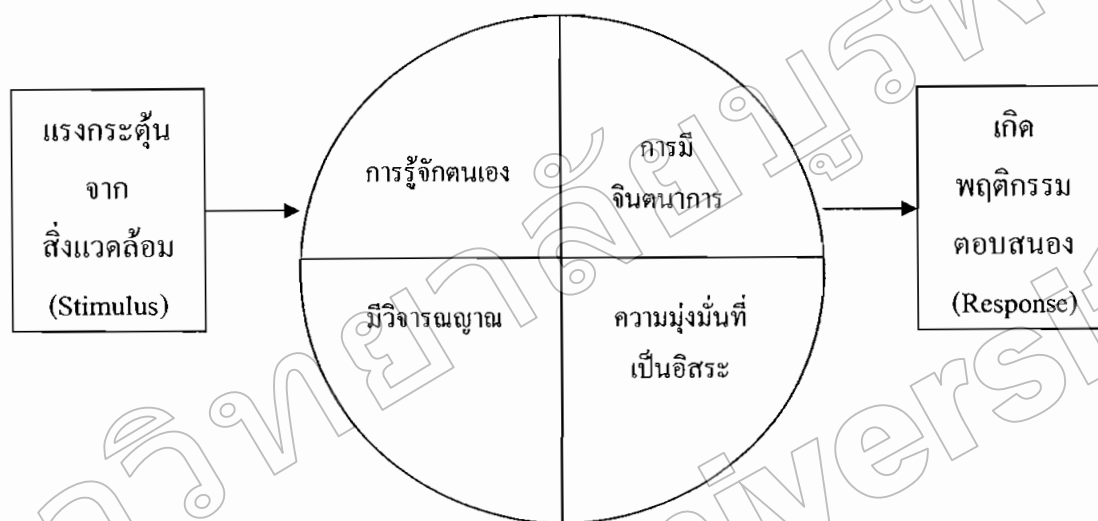


ภาพที่ 2 การตอบสนองแบบตั้งรับ

พฤติกรรมการทำงานเชิงตั้งรับ (Reactive Approach) จะรอให้มีผลกระทบจากภายนอกเกิดขึ้นก่อน จึงค่อยตื่นตัวตอบสนอง โดยจะกระทำเมื่อสถานการณ์บีบบังคับให้ตอบสนอง ในบางครั้งอาจมีความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะโทษสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เจอใจข้อจำกัดต่าง ๆ โดยไม่พิจารณาตนเองเป็นหลัก

Proactive Model (ปฏิกิริยาเชิงรุก)

มีอิสรภาพในการเลือก (Freedom to Choose)



ภาพที่ 3 การตอบสนองแบบเชิงรุก

สำหรับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Approach) มี อิสรภาพในการเลือกตอบสนองพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง โดยเชื่อมั่นในคุณค่า 4 ประการ คือการรู้จักตนเอง (Self-Awareness) การมีจินตนาการ (Imagination) การมีวิจารณญาณ (Conscious) และความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) ซึ่งเป็นการทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สิ่งที่เราเลือกทำจึงเป็นสิ่งที่เลือกทำตามความเชื่อของตนเอง สิ่งนั้นเหมาะสมและควรทำมากกว่าที่จะตัดสินใจเลือกเนื่องจากเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและความรู้สึก หากเกิดข้อผิดพลาดจะไม่โทษสิ่งแวดล้อมหรือบุคคล แต่จะพยายามเรียนรู้หาสาเหตุและแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ฉะนั้นผลของการทำงานเชิงรุกย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่า เนื่องจากวางแผนล่วงหน้า และจัดการสิ่งใดด้วยวิจารณญาณอย่างรอบคอบ ทำให้ไม่ค่อยมีความผิดพลาด อีกทั้งสามารถคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และพร้อมตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ, 2547, หน้า 40-44)

จากแนวคิดของ โควีย์ (Covey, 2004) สามารถสรุปความหมาย และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) ได้ดังนี้ คือ

ภาวะผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) คือ ผู้นำที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ รู้จัก และรับผิดชอบตนเอง โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอก ในมุมมองและคุณค่าของตนเอง ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสถานการณ์ภายนอก สามารถวางแผนล่วงหน้าและจัดการสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ รวมทั้งสามารถคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้คือ

1. การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง คือ การที่บุคคลรู้ว่าตนกำลังรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น สามารถบอกความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเปิดเผย รู้ว่าการเกิดอารมณ์ของตนเองมีสาเหตุมาจากสิ่งใด และจะมีผลต่อตนเอง ผู้อื่น และการปฏิบัติงานอย่างไร รู้สาเหตุของความวิตกกังวล ความคับข้องใจ มีสติรู้ตัวอยู่ตลอดเวลา รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง สามารถตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ (Goleman, 1998 อ้างถึงใน อมรรัตน์ วงศ์ประเทศ, 2550, หน้า 31) มีสมรรถนะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1.1 สมรรถนะในการตระหนักรู้ตนเอง (Emotional Self-Awareness)

เป็นความสามารถของผู้นำที่อ่านอารมณ์ของตนเองออก จึงพยายามควบคุมและปรับกลไกภายใน เพราะเข้าใจดีว่าถ้าตนเองแสดงความรู้สึกเช่นนั้นออกไปทันทีทันใด จะส่งผลกระทบต่อคนรอบข้างและงานที่ทำอย่างไร ผู้นำที่มีสมรรถนะนี้สูงจะสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดี จึงพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้โดยฉับพลัน ผู้นำที่สามารถตระหนักรู้ตนเองได้ดีมักเป็นคนที่ตรงไปตรงมาและจริงใจ กล่าวคืออย่างเปิดเผยถึงสภาพอารมณ์ของตนและยอมรับผิดถ้าตนแสดงออกไปไม่เหมาะสม

1.2 สมรรถนะในการประเมินตนเองได้ถูกต้อง (Accurate Self-Assessment)

ผู้นำที่มีความสามารถตระหนักรู้ตนเองสูงจะเข้าใจถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Imitation) ของตนได้ดีจึงมักมีอารมณ์ขันกับการกระทำของตนอยู่บ่อยครั้ง คนรอบข้างให้ความชื่นชมต่อผู้นำที่หมั่นเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงตนเองและความมีใจกว้างในการรับฟังข้อมูลย้อนกลับ ตลอดจนคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่น สมรรถนะในการประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องช่วยให้ผู้นำรู้ว่าเมื่อไรที่ตนควรร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และที่ใดบ้างที่ตนสามารถเสริมสร้างทักษะและความแข็งแกร่งใหม่ ๆ ต่อการเป็นผู้นำของตน

1.3 สมรรถนะด้านความมั่นใจ (Self-Confidence)

การที่ผู้นำรู้ถึงขีดความสามารถของตนได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้ผู้นำรู้จักเลือกใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ผู้นำที่มีความมั่นใจพร้อมที่จะเผชิญกับงานหรือ

สถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดี ทั้งนี้เพราะชอบยืนหยัดต่อสู้เอาชนะอุปสรรคด้วยความแน่วแน่ ด้วยคุณลักษณะเช่นนี้จึงทำให้ผู้นำโคเค่นอยู่แถวหน้าของบุคคลอื่น สมรรถนะด้านความมั่นใจจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ (Goleman, 2002)

มีผลงานการวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันตรงกันว่า ผู้บริหารที่เข้าใจในตนเองได้ดี และมุ่งการปรับปรุงตนเอง จะมีความก้าวหน้าด้านอาชีพค่อนข้างสูง มีผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่สรุปตรงกันว่าผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพจะมีความเข้าใจดีเกี่ยวกับจุดอ่อนและจุดเด่นของตน และยอมรับจุดอ่อน พร้อมนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าการกล่าวอ้างสาเหตุเพื่อแก้ตัว (Bennis & Nanus, 1985; Tichy & Devanna, 1986)

การรู้จักตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่จะต้องมีความรู้ของผู้บริหารเอง อันจะทำให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น

2. การมีจินตนาการ (Imagination) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973, p. 291) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ เป็นสมรรถภาพของสมองที่จะสร้างภาพหรือสัญลักษณ์ ซึ่งเกิดจากการคิดฝันหรือจากสิ่งที่เคยจำได้หรือมีประสบการณ์มาก่อน ทุแมน (Toman, 1972, p. 104 อ้างถึงใน สายพิรุณ ผุสดี, 2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ เป็นการสร้างภาพขึ้นในใจ จากการที่บุคคลได้เคยประสบกับบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ สถานการณ์หรือกระบวนการต่าง ๆ โดยที่สิ่งเหล่านี้เป็นมวลหมู่ของประสบการณ์ที่บุคคลเก็บสะสมไว้นับตั้งแต่วัยเริ่มต้นของชีวิตจนถึงปัจจุบัน

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า จินตนาการ เป็นสมรรถภาพทางสมองของมนุษย์ที่เกิดจากการนำความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยสร้างเป็นรูปแบบขึ้นมาใหม่ จินตนาการจึงมีลักษณะที่เป็นศูนย์กลางของความคิด และการกระทำในการสร้างสรรค์ทุกอย่างของมนุษย์

สำหรับ จินตนาการ ตามแนวคิดของ โคเวย์ (Covey, 2004) คือ ความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550) เกี่ยวกับทักษะด้านมโนทัศน์ (หรือทักษะด้านความคิด Cognitive Skills) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถเชิงวิเคราะห์ (Analytical Ability) การคิดเชิงเหตุผล (Logical Thinking) การสร้างมโนทัศน์ (Concept Formation) การใช้เหตุผลเชิงอุปนัย (Inductive Reasoning) และการใช้เหตุผลเชิงนิรนัย (Deductive Reasoning)

ดังนั้น ทักษะด้านมโนทัศน์ ในที่นี้ขอใช้คำว่า จินตนาการ จึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ดี (Good Judgment) การมองไปข้างหน้า (Foresight) ความสามารถในการหยั่งรู้ (Insight) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และความสามารถในการแปลความหมาย และความสามารถเข้าใจ

ต่อสถานการณ์ที่คลุมเครือได้ดี จากผลการวิจัยด้านคุณลักษณะยืนยันตรงกันว่า จินตนาการมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริหารในตำแหน่งระดับสูง (Bass, 1990) จินตนาการทำให้ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพแตกต่างไปจากผู้บริหารที่ไร้ประสิทธิภาพ (Boyatzis, 1982) และมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของผู้บริหาร (Haward & Bray, 1988) การขาดจินตนาการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการทำให้ผู้บริหารประสบความล้มเหลว (Mangers Who Derailed) แมคคอล และลอมบราโด (McCall & Lombrado, 1983) ระบุว่า “ผู้นำที่มีเสน่ห์ (Charming) แต่ขาดความเฉลียวฉลาด (Brilliant) จะรู้สีกว่างานที่ทำงานนั้นใหญ่โตเกินไป และมีความยุ่งยากซับซ้อนมากเกินไปจนจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ด้วยทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล”

ความซับซ้อนเชิงความคิด (Cognitive Complexity) ถือเป็นส่วนหนึ่งของ จินตนาการ ประกอบด้วยความสามารถทางความคิดด้านการจัดกลุ่มหรือแยกแยะประเภทสิ่งของ ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อน และสามารถหาคำตอบเชิงสร้างสรรค์ต่อปัญหา บุคคลที่มีจินตนาการด้านความซับซ้อนเชิงความคิดต่ำมักจะมองปัญหาหรือศีความสิ่งต่าง ๆ แบบง่าย ๆ ในลักษณะถ้าไม่คำก็ขาว และไม่สามารถมองเห็นองค์ประกอบย่อย ๆ จำนวนมากมายนั้น สามารถประกอบเข้าเป็นภาพรวมได้อย่างไร แต่บุคคลที่มีจินตนาการด้านความซับซ้อนเชิงความคิดระดับสูง กลับมองเห็นภาพเงาสีเทาจำนวนมากอยู่ระหว่างสีดำและสีขาว นั้น และทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการคาดคะเนอนาคตได้อีกด้วย

จินตนาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการวางแผนการจัดองค์การและการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยเฉพาะด้านภายในองค์การ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบสำคัญของผู้บริหารจะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันของส่วนงานย่อยเหล่านั้น ต้องเข้าใจว่าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นที่หน่วยงานย่อยหนึ่งแล้วจะส่งผลกระทบไปยังหน่วยงานอื่น ๆ อย่างไร ผู้บริหารมีระดับจินตนาการด้านความซับซ้อนเชิงความคิดสูงจะสามารถสร้างแบบจำลองทางความคิด (Mental Model) ขององค์การเพื่อใช้อธิบายสร้างความเข้าใจให้เห็นองค์ประกอบสำคัญต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างไร รูปแบบจำลองทางความคิดดังกล่าวเปรียบเสมือนแผนที่ถนน (Road Map) ที่บ่งบอกถึงเส้นทางต่าง ๆ พร้อมทั้งวัตถุสิ่งของที่ตั้งอยู่บนถนนเหล่านั้น จนสามารถมองเห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อกัน ช่วยทำให้ผู้ใช้ถนนสามารถจินตนาการด้านความซับซ้อนเชิงความคิดต่ำจะมีการสร้างรูปแบบจำลองทางความคิดในลักษณะง่าย ๆ ที่ขาดรายละเอียดและความสัมพันธ์ต่อกันแบบจำลองดังกล่าวจึงมีประโยชน์น้อย เพราะไม่สามารถอธิบายกระบวนการที่มีความซับซ้อนหรือเหตุการณ์ที่มีลักษณะเคลื่อนไหวแบบพลวัตอยู่ตลอดเวลาได้

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างไร การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) ของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์และรับรู้ต่อแนวโน้มที่เกิดขึ้นสามารถที่จะคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และสามารถมองเห็นส่วนที่จะเป็นโอกาส (Opportunities) และส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรค (Threats) ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งล้วนแต่มีผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น

ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องรู้จักใช้วิธีการผสมผสานอย่างเหมาะสมระหว่างการใช้เหตุผลจากการหยั่งรู้ (Intuition Reasoning) กับหลักเหตุผลที่สามารถรับรู้ได้จริง (Conscious Reasoning) เพื่อให้ประกอบการตัดสินใจปัญหาสำคัญที่กำลังเผชิญหน้าในขณะนั้น (Agor, 1986; Lord & Maher, 1991) ความสามารถในการหยั่งรู้ (Intuition) คือ ความสามารถในการมองเห็นอย่างทะลุปรุโปร่งที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใดโดยไม่ทราบล่วงหน้า หรือต้องอาศัยหลักเหตุผลที่รับรู้ได้แต่ประการใด ความสามารถในการหยั่งรู้มิใช่เป็นกระบวนการที่ลึกลับอะไร แต่เป็นผลมาจากประสบการณ์เดิมที่เคยใช้ในการแก้ปัญหาแบบเดียวกันมาก่อนอย่างกว้างขวาง (Simon, 1987) โดยความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาซึ่งเป็นประสบการณ์เดิมจะถูกดึงออกมาเมื่อต้องการใช้อย่างไม่รู้สึกตัว เปรียบคล้ายกับคนเล่นหมากรุกที่สามารถเดินตัวหมากรุกได้อย่างฉับพลัน โดยไม่ต้องวิเคราะห์รายละเอียดของตัวหมากรุกแต่ละตัวแต่อย่างใด ความสามารถในการหยั่งรู้นั้นมีประโยชน์มาก โดยเฉพาะเมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่คลุมเครือ ขาดความชัดเจนและมีความไม่แน่นอนสูงอย่างไรก็ตาม การใช้ความสามารถในการหยั่งรู้จะมีประสิทธิผลขึ้น ถ้าผู้นำได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ผลผลิตและบริการตลอดสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเพียงพอ (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2550)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีจินตนาการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องพึงมีเพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์การให้เจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดีในยุคของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้

3. การมีวิจรรย์ญาณ (Conscious) หรือ มโนธรรม คือ การตระหนักรู้อยู่ในใจว่าสิ่งใดถูกหรือผิด มีวินัยที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้

วิจรรย์ญาณ หมายถึง ความมีเหตุผล รู้จักผิดชอบ ชั่วดี มีคุณธรรม กระทำสิ่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานของความดีงาม ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมียุจรรย์ญาณ แม้ว่าผู้นำที่ดีโดยทั่วไปจะไม่สามารถแสดงคุณสมบัติข้อนี้ให้เห็นได้ตลอดเวลา (Maxwell, 1999)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าผู้บริหารที่มีวิจรรย์ญาณก็คือผู้บริหารที่มีคุณธรรมและใช้คุณธรรมจริยธรรมอันดีนั้นในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่บนความถูกต้องดีงามนั่นเอง

พระพุทธทาสภิกขุ (2527, หน้า 88-102 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2549) กล่าวว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร หมายถึง กรอบการประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีละเว้นในการกระทำความชั่วทั้งปวงที่ผู้บริหารเป็นผู้สร้างเสริมให้มีขึ้นในการทำงาน โดยอาศัยหลักธรรม ซึ่งเป็นธรรมสำหรับครู สรุปได้คือ

1. ผู้เป็นครูมีหน้าที่พัฒนามนุษย์ ให้เป็นไปในแนวทางแห่งคุณภาพด้วยวิถีทางที่ถูกต้อง
2. ผู้เป็นครูเป็นผู้กำหนดหน้าที่และสิทธิโดยสมบูรณ์
3. ผู้เป็นครูเป็นผู้ปลูกจิตสำนึกความเป็นคุณภาพ
4. ครูเป็นปูชนียบุคคล เป็นผู้กระทำประโยชน์ต่อสังคมอย่างสูงค่ายิ่ง
5. จิตใจของผู้เป็นครูเปี่ยมไปด้วยเมตตา กรุณา และปัญญาสูงส่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2528, หน้า 73-75 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2549) ได้กล่าวถึงคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน แม้จะไม่มีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า จะต้องยึดหรือมีคุณธรรมด้านใดบ้าง แต่ลักษณะที่แสดงคุณธรรมของผู้บริหารมีปรากฏในหลักของศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาและวินัยของข้าราชการครู โดยสรุปแล้วผู้บริหาร โรงเรียนควรยึดหลักธรรมในเรื่องต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน คือ

1. มีเมตตา กรุณาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น
2. มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน
3. มีความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง มีความรักห่วงใยผู้ร่วมงาน
4. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
5. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้อื่น
6. มองโลกในแง่ดี
7. ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

คุณธรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และเป็นการคาดหวังทั้งของทางราชการและสังคม ที่จะเห็นข้าราชการได้ประพฤติปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรม กิจกรรมต่าง ๆ จะก้าวหน้า ถือได้ว่าองค์กรนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง มีความสงบ โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันที่ต้องปลูกฝังส่งเสริมคุณธรรม ให้แก่เยาวชน และผู้บริหารโรงเรียนควรต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน

คุณธรรมผู้บริหารมีหลายประการ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสะสมเป็นเวลานาน จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของผู้บริหาร

พระราชวรมุณี (2523, หน้า 205 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ขาววิราช, 2549) ได้อธิบายไว้ในทศบารมีในพระพุทธศาสนา หนังสือพจนานุกรมพุทธศาสน์ว่า ถ้าผู้บริหารเจริญรอยตามทศบารมี 10 ประการได้ จะสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปได้เป็นการสร้างบารมีเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นด้วยการกระทำของตัวเอง ทศบารมี 10 ประการหรือทศพิธราชธรรม 10 ประการ คือ ธรรมะของพระราชา และสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. ทาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใดที่ยึดมั่นและนำเอาหลักธรรมนี้มาปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วอาจพิจารณาได้ 3 ลักษณะดังนี้

1.1 วัตถุทาน อันได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ ทรัพย์สินเงินทองที่พอจะให้ได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 อภัยทาน คือ การให้อภัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผิดพลาดนับว่าเป็นคุณธรรมที่สำคัญมากประการหนึ่ง สำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะกระทำผิดโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตามแต่ผู้บังคับบัญชาประเภทที่ขาดคุณธรรมข้อนี้ก็จะไม่มีการให้อภัยกันจะกลั่นแกล้งหรือลงโทษทัณฑ์กันอย่างปราศจากความเมตตากรุณา

1.3 ธรรมทาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องรู้จักสั่งสอนอบรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ทั้งทางโลก (งาน) ให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทางธรรม (คุณธรรม) ด้วยจะเป็นการดียิ่ง

2. ศีล เป็นการรักษาความสุจริต การประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม มีการสำรวมทั้งกาย วาจา และใจอยู่เสมอ จะพูดอะไรจะทำอะไรก็เป็นที่ไปด้วยความสุจริต เป็นเยี่ยงอย่างที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความเคารพนับถือของพนักงานของตนได้เป็นอย่างดี

3. ปริจาคะ เป็นการเสียสละของผู้บังคับบัญชา อาจจะเป็นการเสียสละความสุขสำราญ ผลประโยชน์ของคนเพื่อประโยชน์ของพนักงานและขององค์กรที่ตนรับผิดชอบอยู่

4. อาชวระ ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรมข้อนี้อยู่ในชีวิตจิตใจจะต้องเป็นคนที่ดีมีความซื่อตรงซื่อสัตย์ต่อพนักงาน

5. มัททวะ ผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรมข้อนี้จะเป็นผู้อ่อน โยนเข้าถึงคน มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อคนทั้งหลาย มีท่วงท่ากิริยาที่สุภาพ นุ่มนวล และละมุนละไมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความรักและความจงรักภักดีจากพนักงานของตน

6. ตบะ เป็นการมิยอมให้กิเลสตัณหาเข้ามาครอบงำจิตใจของตน จะไม่ยอมหลงใหลหมกมุ่นอยู่กับความสุขสำราญใด ๆ มีความเป็นอยู่ง่าย ๆ และสม่ำเสมอ ไม่มากจนเกินไป

มีความมุ่งมั่นและบำเพ็ญเพียรอันที่จะประกอบกิจการที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

7. อักโกระ เป็นผู้มีเหตุผลไม่โกรธง่าย ไม่เกรี้ยวกราด ไม่โมโหโกรธลูกน้องอย่างไร เหตุผล ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคือง

8. อวิหิงสา เป็นผู้ไม่เบียดเบียนหรือกดขี่ข่มเหงรังแกผู้ได้บังคับบัญชา มีความกรุณาต่อเขา ไม่หลงใหลอำนาจที่ตนมีอยู่ และไม่ใช้อำนาจเพื่อการเบียดเบียนผู้อื่น

9. ขันติ ผู้บังคับบัญชาที่มีขันติจะต้องรู้จักอดทนอดกลั้นต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก อุปสรรคต่าง ๆ ทนต่อความน่าเบื่อ และความลำบากประการทั้งปวง นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงการไม่ยอมหมกมุ่นใจหรือไม่ยอมละทิ้งหน้าที่ที่ตนได้กระทำไปโดยถูกต้องและโดยชอบธรรม

10. อวิโรธนะ เป็นผู้ยึดมั่นในหลักธรรมของความยุติธรรมหรือความเที่ยงธรรม หลักนิติธรรมหรือระเบียบแบบแผนและหลักการปกครอง และหลักของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามนั่นเอง สิ่งใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ลูกน้องโดยชอบธรรมแล้วก็จะไม่ขัดขืนหรือไม่ขัดขวางวางตนเป็นหลักหนักแน่นในธรรมปราศจากความเอนเอียงหวั่นไหว

ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการให้คุณหรือโทษแก่ผู้ได้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ ปลด ย้าย ให้ออก การเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรมียอดติและควรยึดมั่นในหลักธรรมที่ใช้ยึดถือในการควบคุมอำนาจของผู้บริหารดังนี้

หิริ ได้แก่ ความละอายใจ ละอายต่อการกระทำชั่ว

โอตตัปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อบาป ความชั่ว

ขันติ คือ ความอดทน อดกลั้นที่จะไม่กระทำการสิ่งที่ไม่ดีทั้งหลาย

โสรัจจะ คือ ความสงบเสถียร รักษาอกัปกริยาให้เหมาะสม

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า วิจารณ์ญาณถือเป็นคุณสมบัติที่ขาดไม่ได้สำหรับผู้บริหารหรือผู้บริหารซึ่งได้รับการขนานนามว่าเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการบริหารและควบคุมดูแลกิจการซึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในสถานภาพผู้นำจะประสบความสำเร็จได้โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการเข้ากันได้กับบุคคลอื่น โดยสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ก็คือ การมีวิจารณ์ญาณซึ่งถือว่าเป็นความดีงามทางด้านจิตใจ ด้านความคิดและการกระทำหรือผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ ความพากเพียร อุทิศตน ความเห็นอกเห็นใจ ความละเอียดต่อความชั่ว ความกล้าที่จะทำดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริม

ในความเป็นผู้นำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และทำให้ผู้นำมีอำนาจที่เรียกว่า อำนาจบารมีหรืออำนาจแฝง ซึ่งทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will) คือ การเลือกที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนเองตระหนัก (Self-Awareness) ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งรอบข้าง

ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระก็คือ คุณลักษณะของการมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง ซึ่งรอตเตอร์ (Rotter, 1966 อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 127) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดที่เป็นมาตราส่วนประเมินค่าด้านบุคลิกภาพในแง่ความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเองขึ้น โดยบุคคลที่มีค่าความเชื่อมั่นต่อความสามารถในตนเองสูงจะมีความเชื่อว่า “เหตุการณ์ทั้งหลายในชีวิตตนเกิดขึ้นจากการกำหนดหรือการกระทำของตนเอง มิใช่โดยความบังเอิญหรือจากอำนาจที่ควบคุมมิได้แต่อย่างใด” ในทางตรงข้ามกับบุคคลอีกประเภทหนึ่งซึ่งเชื่อว่า “เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดจากสิ่งภายนอกตน เกิดขึ้นด้วยความบังเอิญหรือโดยโชคชะตาบันดาลมากกว่า และ เป็นสิ่งที่เกินอำนาจควบคุมของตน ดังนั้น ตนจึงสามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาชีวิตตนเองได้น้อยมาก”

จากความเชื่อในเรื่องความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเองดังกล่าว ทำให้ผู้นำพยายามมีอิทธิพลเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทางที่ตนต้องการ ผู้นำจะแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผลงานขององค์การที่ตนรับผิดชอบ ผู้นำที่เชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเองจะมีทัศนคติมองเชิงมุ่งอนาคต โดยตนเองเป็นฝ่ายริเริ่มเชิงรุก (Proactive) ในการกำหนดกลยุทธ์การบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งการค้นหาวិธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นต่อความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนด้วยวิธีการ โน้มน้าวใจมากกว่าใช้วิธีการบังคับข่มขู่ด้วยอำนาจ มีวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ความยืดหยุ่น การปรับตัวและการริเริ่มใหม่ ๆ เป็นยุทธศาสตร์การบริหาร (Miller, Ket de Vries & Toulouse, 1982) และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นก็จะนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาเพื่อเป็นบทเรียน แทนที่จะโทษความโชคร้ายหรือปล่อยเลยตามเลยให้ผ่านไป นอกจากนี้ผลการศึกษาวิจัยของอโวลิโอและโฮเวล (Avolio & Howell, 1992) กับกลุ่มผู้บริหารสถาบันการเงินจำนวน 76 แห่ง พบข้อยืนยันว่าผู้นำที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในของตนจะสามารถนำพาสถาบันของตนให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง สูงกว่าผู้นำที่เชื่อความสามารถจากภายนอก (สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 127)

สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent will) ถือเป็นอีกส่วนประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงรุกซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องพึงมีอันจะสามารถนำพาองค์การของตนให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

คุณสมบัติของผู้นำทีมงานเชิงรุก เดือนเพ็ญ ภวศรานนท์ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรชั้นนำแห่งหนึ่ง แสดงความคิดเห็นเรื่องการทำงานเชิงรุกว่า การทำงานเชิงรุกนั้นเป็นการทำงานเชิงป้องกันมากกว่าการแก้ไข คือ จะต้องเตรียมความพร้อมล่วงหน้า มีความกระตือรือร้น และวางแผนป้องกันก่อนที่จะปัญหาจะมีผลกระทบต่อตัวเรา โดยผู้ปฏิบัติงานควรมีทักษะ และคุณสมบัติ ดังนี้ (นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ, 2547, หน้า 46)

1. การคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า (Foreseen) คือ มองเห็นภาพในอดีต ปัจจุบัน และคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เช่น มองเห็นปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบันยังเกิดปัญหานั้นอีก และคาดการณ์ว่าปัญหานี้จะทวีความรุนแรง หรืออาจเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบอื่น ๆ โดยไม่ประเมินสถานการณ์ต่ำกว่าหรือสูงเกินจริง (Under or Over Estimation) เพื่อวางแผนป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต

2. มีทักษะการวิเคราะห์ปัญหาได้ดี (Analytical Skill) เลือกได้ว่าปัญหาใดมีแนวโน้มวิกฤตในอนาคต พร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุ และอุปสรรคของปัญหา โดยเรียนรู้จากสภาพปัจจุบันภายในองค์กรและศึกษา Best Practices จากองค์กรอื่น ๆ สะสมเป็นองค์ความรู้เพื่อวางแผนป้องกันปัญหาในครั้งต่อไป

3. รู้จักองค์กร (Organization Awareness) ต้องรู้จักองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ เป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารงาน การเข้าใจองค์กรทั้ง 4 ด้านเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้สามารถเลือกวางแผนกลยุทธ์และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล

4. มีเทคนิคการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ (Presentation Skill) มีทักษะการถ่ายทอดความคิดที่วางแผนไว้ให้ผู้บริหารเข้าใจ และยินดีสนับสนุน เพราะถึงแม้จะวางแผนกลยุทธ์ได้ดีเพียงใดแต่ไม่สามารถนำเสนอให้กับผู้บริหารได้ แผนที่วางไว้นั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จ

5. มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ (Creditability) การเป็นผู้นำได้ดีในองค์กรนั้น สิ่งสำคัญคือได้รับการยอมรับและความน่าเชื่อถือจากบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เพราะมีส่วนทำให้บุคลากรทุกคนยินดีให้ความร่วมมือและเปลี่ยนแปลงตาม

แนวทางในการพัฒนาคนให้มีอุปนิสัยเชิงรุก เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการฝึกฝนให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงรุก ซึ่งมีหลักดังนี้ คือ (นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ, 2547, หน้า 46)

1. เข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร
2. ทราบแนวทางดำเนินการในองค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ศักยภาพและความสามารถของคนว่าเหมาะสมกับงานและองค์กรหรือไม่

4. มีศักยภาพและความรู้เรื่องงาน
5. สามารถประเมินอุปสรรคและโอกาสสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคิของบุคลากรที่ส่งผลต่อการทำงานของตน
6. สามารถปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส (พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส)
7. รู้จักองค์กร (Organization Awareness) และเข้าใจพฤติกรรมบุคลากรทั้งองค์กร
8. เข้าใจและวิเคราะห์เพื่อปรับตัวและวิธีการให้เข้ากับสถานการณ์ (รู้จักกาลเทศะ)
9. มีความคิดอิสระในการเลือก (Independent Will) ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม
10. มีวิจรณ์ญาณว่าสิ่งใดถูกต้องและเหมาะสม
11. สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ
12. สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน ตลอดจนสามารถวางแผนป้องกันปัญหาหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ความหมายของคุณภาพการศึกษา ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาไว้มากมายหลายท่านด้วยกัน ดังนี้คือ

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2543, หน้า 9) ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาว่า หมายถึง คุณสมบัติ คุณลักษณะ สภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียน กระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งแสดงความสามารถในการตอบสนองความต้องการ ความจำเป็นสำหรับผู้เรียน สังคมในปัจจุบันและอนาคตโดยได้มาตรฐานตามที่กำหนด

สมศักดิ์ สันธุระเวช (2541, หน้า 27) ให้ความหมาย คุณภาพการศึกษา ว่าหมายถึง การที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครบถ้วนตามความคาดหวังของหลักสูตร

สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก (International Institute for Education Planning, UNESCO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาว่า ประกอบด้วย 3 มิติ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันได้แก่

1. คุณภาพของปัจจัย (Inputs) ที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. คุณภาพของกระบวนการ (Process) ได้แก่ การเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

3. คุณภาพของผลผลิต (Outputs) ทางการศึกษา ได้แก่ คุณภาพของนักเรียนอันประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

กล่าวคือ ในการจัดการศึกษา เมื่อนักเรียนเข้าสู่สถานศึกษาแล้ว ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญอันประกอบด้วยครู ก็จะดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนตามกรอบหลักสูตร โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการของแต่ละสถานศึกษาจนจบหลักสูตร และได้ผลผลิตเป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ (อรรุ่ง จันทวานิช, 2542, หน้า 4)

สรุปได้ว่า คุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนดไว้ โดยมี ครู ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นส่วนที่สำคัญในการจัดกระบวนการในการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนั่นเอง

ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องมาจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต สามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ได้ รัฐบาลเห็นความสำคัญของการศึกษาในปี พ.ศ. 2542 จึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเพื่อให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักการจัดการศึกษา 3 ประการ

1. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
2. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. พัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้มีการกำหนดมาตรฐาน และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับ และประเภทการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดการประกันคุณภาพไว้ในหมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก สำหรับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศักดิ์ สันธุระเวช, 2545)

มาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 3-6) ได้กำหนดระบบประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานและตัวบ่งชี้วัด
มาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนด้านผลผลิต (Out Put) ที่มีขอบข่าย คือ คุณภาพของผู้เรียน
8 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตน

นับถือ

2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความกตัญญูกตเวที
4. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม
5. ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตน และส่วนรวมอย่างคุ้มค่า
6. ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความ

เป็นไทย

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อม และตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง

สิ่งแวดล้อม

2. เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมกิจกรรม/ โครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ
2. เพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน
3. ทำงานอย่างมีความสุข พัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง
4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ

มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอด คิดอย่างเป็นระบบ และมี

ความคิดแบบองค์รวม

2. สามารถคาดการณ์ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการตัดสินใจได้
3. ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ

4. มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และมีจินตนาการ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์
2. มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์
3. สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีการต่าง ๆ
4. สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ
5. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล
2. สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว ใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้ และสื่อต่าง ๆ ได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
3. มีวิธีการเรียนรู้ของตนเองเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมา

โรงเรียน

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และออกกำลังกายสม่ำเสมอ
2. มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์
3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษ และหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง

โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ

4. มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา ตัวบ่งชี้

ได้แก่

1. ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านศิลปะ
2. ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านดนตรี/ นาฏศิลป์
3. ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านกีฬา/ นันทนาการ

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนถือเป็นผลผลิต (Out Put) ของกระบวนการทางการศึกษา

คือ การที่ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนด โดยการเป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศชาติ ซึ่งการที่ผู้เรียนจะมีคุณลักษณะตามมาตรฐานได้มาก

น้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) 2) การมีจินตนาการ (Imagination) 3) การมีวิจารณญาณ (Conscious) และ 4) ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ (Independent Will)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

บุคลิกภาพ สำหรับคำว่า บุคลิกภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona มีความหมายว่า Mask แปลว่า หน้ากาก สำหรับตัวละคร ใช้สวมหน้าเวลาออกแสดง (ศรีเรือน แก้วสังวาล, 2539, หน้า 5-6) บุคลิกภาพมีความหมายกว้าง และเป็นที่ยอมรับกันได้มากมายหลายทาง นักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ดังนี้

ออลพอร์ต (Allport, 1973, p. 185) ให้คำนิยามว่า บุคลิกภาพ เป็นหน่วยรวมที่ทรงพลังของระบบทางกาย และจิตภายในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัว เป็นแบบเฉพาะของบุคคลนั้น ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมของเขา

นอลล์ (Noll, 1957, p. 277) ให้นิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ทำให้บุคคลอื่นวัดได้ว่าเขาเป็นอย่างไร ซึ่งหมายถึง ผลรวมของนิสัย และพฤติกรรม ได้แก่สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ความสนใจ และปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่แสดงต่อสิ่งแวดล้อม

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1967, p. 109) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน อันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนจะมีรูปแบบของการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างกัน

เอ็ดเวิร์ด (Edward, 1972, p. 216) ให้คำนิยามว่าบุคลิกภาพ คือ รูปแบบพฤติกรรมที่มีอยู่ในแต่ละคนแต่ละรูปแบบ

กู๊ด (Good, 1973, p. 417) ให้นิยามของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ การรวมตัวของการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบทางด้านจิตวิทยา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นลักษณะที่แสดงออกทางด้านอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล

ศรีเรือน แก้วสังวาล (2539, หน้า 5-6) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน โดยที่ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตากริยามารยาท การแต่งตัว วิถีพุดจา การนั่งและยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือ

ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้ด้วยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

สงวน ช้างฉัตร (2541, หน้า 47) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ภาพรวมของลักษณะต่าง ๆ ซึ่งกำหนดลักษณะพิเศษทางธรรมชาติของบุคคลนั้น

ล้วน สายยศ (2543, หน้า 216) ให้คำนิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคลบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำ กับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเกิดเป็นนิสัยถาวร

วิไลดา เรืองศรี (2547, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง ที่ประกอบเป็นตัวบุคคล รวมทั้งลักษณะทางกาย อารมณ์ จิตใจ ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และการแสดงออก ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากอิทธิพลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ และบุคลิกภาพจะมีผลต่อการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และสังคม

รักชนก แสงกาญจน์ (2548, หน้า 26) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมรวมของบุคคลซึ่งเป็นเอกลักษณ์ หรือมีเอกลักษณ์เฉพาะคนหนึ่ง ๆ คือ บุคลิกภาพภายในและบุคลิกภาพภายนอก โดยบุคลิกภาพทั้ง 2 ลักษณะจะมีพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วนั้น พอจะสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ได้แสดงออกมาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล อันเป็นผลมาจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนด ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง มีพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของคนในสังคม ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ทฤษฎีบุคลิกภาพของเรย์มอน บีแคทเทล (Cattell, 1975) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งช่วยให้ทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ จุดมุ่งหมายการวิจัยในเรื่องบุคลิกภาพคือการสร้างกฎว่าบุคคลที่แตกต่างกันจะทำอะไรในสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมทั่วไปแตกต่างกัน บุคลิกภาพจะเกี่ยวกับทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผย การศึกษาบุคลิกภาพจะครอบคลุมพฤติกรรมทั้งหมดไม่ได้แยกเป็นส่วน ดังนั้น การที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลก็ต่อเมื่อได้เห็นภาพรวมทั้งหมดของบุคคลนั้น ซึ่ง แคทเทล (Cattell, 1975) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะนิสัยที่แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะพื้นผิว เป็นลักษณะที่สังเกตได้ชัดเจนและมีลักษณะร่วมกัน
2. ลักษณะนิสัยต้นตอ เป็นลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน เป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัย

พื้นผิว

แคทเทล (Cattell, 1975) ให้ความสำคัญกับนิสัยต้นตอมากกว่าลักษณะนิสัยพื้นผิว เพราะเป็นโครงสร้างที่มีอิทธิพลอย่างแท้จริงต่อบุคลิกภาพ และช่วยในการวินิจฉัยปัญหาทาง บุคลิกภาพด้วย ซึ่งลักษณะนิสัยทั้งสองเป็นผลจากสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรมในการศึกษาเกี่ยวกับ บุคลิกภาพนั้น แคทเทล (Cattell) และคณะได้สร้างรายการสำรวจบุคลิกภาพเป็นจำนวนมาก และ ฉบับคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ครอบคลุมมากที่สุด คือ The Sixteen Personality Factor Test (PF) แคทเทล (Cattell) ได้จัดบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็นองค์ประกอบลักษณะนิสัย 16 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบ A และบุคลิกภาพแบบ B เป็นต้น

บุคลิกภาพแบบ A

ไคเชล (Kiechel, 1987, pp. 127-128) กล่าวว่า รูปแบบบุคลิกภาพแบบ A เป็นบุคลิกภาพ ที่ถูกกำหนดขึ้นจากความไม่อดทนหรือความอยากได้อย่างใจจดใจจ่อ ความปรารถนาใน ความสำเร็จและความนิยมในการปรับปรุงงานให้เป็นเลิศ

เฟรดแมน และอัลเมอร์ (Friedman & Ulmer, 1984, p. 31) ได้กำหนดนิยามของ บุคลิกภาพแบบ A ไว้ต่อไปนี้เป็น คือ คับขัน ขวนขวายอยู่ตลอดเวลา พยายามที่จะประสบความสำเร็จ ในสิ่งต่างๆ มากขึ้นหรือมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ มากขึ้น โดยพยายามใช้เวลาให้น้อยลง ซึ่งบ่อยครั้ง ที่ขัดต่อความเป็นจริงหรือมีอคติต่อคนอื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะถูกรอจ้งด้วยความรู้สึกที่ ไม่มั่นคงปลอดภัยหรือมีความก้าวร้าวเกินเหตุหรือทั้ง 2 อย่าง

แชฟเฟอร์ (Schafer, 1992, p. 146) ชี้ให้เห็นว่า ทำไมผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะต้อง คับขันขวนขวายอยู่ตลอดเวลาไม่มีวันสิ้นสุดเหตุผลสำคัญ คือ พวกเขาจำต้องทนต่อสภาพที่ไม่น่า ถือตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย ดังนั้นเขาจะรู้สึกเหมือนถูกบังคับให้ เปรียบเทียบตัวของเขาเองกับผู้อื่นตลอดเวลา ในสายตาของเขานั้น เขามักรู้สึกขาดหรือไม่เพียงพอ อยู่เสมอ ผู้ที่รู้สึกขาดหรือไม่เพียงพออย่างเห็นได้ชัด มักเป็นผู้ที่ชอบอ้างถึงตนเองเสมอ ในขณะที่ สนทนาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพยายามคับขันขวนขวายต่อไป ทั้งนี้เพื่อปกป้องตนเองหรือเพื่อ เพิ่มพูนความนับถือตนเอง

ความนับถือตนเองเป็นผลสืบเนื่องมาจากการคาดหวังในตนเองและความสำเร็จที่เขา ได้รับ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A มักคาดหวังในตนเองสูงเกินจริง ดังนั้นเขาจึงมักตำหนิตนเอง และรู้สึกถูกระงับโดยการทำงานมากขึ้นเพื่อที่จะได้รับมากขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง ความรู้สึกที่ต้องใช้ เวลาอย่างเร่งรีบ (โรครเร่งรีบ) แชฟเฟอร์ (Schafer, 1992, p. 146) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบ A มักนำมาซึ่งการทำงานเกินกำลังโดยไม่หยุดหย่อน เนื่องจากพวกเขามีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย และมีความนับถือในตนเองน้อย ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบ A จะคับขันขวนขวายที่จะใช้เวลาอย่างคุ้มค่า

มีความหมายง่าย ๆ คือ เขาพยายามทำตามกฎเกณฑ์หรือพันธะต่าง ๆ ให้ได้มากขึ้นในเวลาที่มืออยู่ และจะพยายามทำให้ได้มากยิ่งขึ้นอีก

ลักษณะที่เห็นได้ชัดอย่างหนึ่งของการใช้เวลาอย่างรีบเร่ง คือ คิดและทำมากกว่า 1 อย่างในเวลาเดียวกันไม่พอใจต่อการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าในแต่ละวัน บุคคลแบบ A พยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้มากขึ้นโดยการทำให้ (หรือคิด) สิ่งต่าง ๆ มากกว่า 1 อย่างในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้อาจทำไปโดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวก็ได้ รูปแบบที่พบบ่อย คือ ใจคิดถึงเรื่องอื่น ๆ ขณะที่กำลังฟังการสนทนาหรือพูดโทรศัพท์ นอกจากนั้น พวกเขายังอ่านหนังสือพิมพ์และรับประทานอาหารเข้าไปด้วย เป็นต้น

เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะรู้สึกไม่สมหวังในการคืนรงชนขวยอย่างไม่หยุดหย่อนของตนเอง จึงยิ่งทำลายความนับถือตนเอง และเขาจะคืนรงชนขวยมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เขายังมีความก้าวร้าวมากขึ้น (Schafer, 1992, p. 147)

روبินส์ (Robbins, 1991, pp. 612-613) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะมีพฤติกรรมเคลื่อนไหว การเดินและการรับประทานอาหารรวดเร็ว พยายามคิดทำเรื่องต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่พยายามปล่อยเรื่องต่าง ๆ ผ่านไปโดยไม่ใส่ใจ หลงใหลในความสำเร็จ นอกจากนี้ روبินส์ (Robbins, 1983, p. 96) ยังได้แสดงให้เห็นถึงนิสัยที่เด่นชัดของบุคลิกภาพแบบ A ดังนี้

1. เคลื่อนไหวเร็ว
 2. ใจร้อนกับเหตุการณ์ต่าง ๆ
 3. มักคิดและทำสองสิ่งหรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน
 4. คืนรงชนขวยในการต่อสู้ปัญหาต่าง ๆ อย่างไม่มีเวลาว่าง
 5. ยึดติดอยู่กับจำนวน ความสำเร็จจะถูกวัดด้วยสิ่งที่เขาได้ทำตามต้องการ
- สรุปได้ว่าบุคลิกภาพแบบ A จะมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้
1. คืนรงชนขวยอยู่ตลอดเวลา
 2. มีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ หรือมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ มาก
 3. พยายามใช้เวลาให้น้อยลงและรีบเร่งต่อการกระทำสิ่งต่าง ๆ
 4. มีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยและขาดความนับถือตนเอง
 5. มีความคิดก้าวร้าวเกินเหตุและรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ตลอดเวลา
 6. พยายามทำตามกฎเกณฑ์หรือพันธะต่าง ๆ ให้ได้มากขึ้น
 7. พยายามที่จะทำงานมากกว่า 1 อย่าง ในขณะเดียวกัน
 8. วัดความสำเร็จด้วยปริมาณ

บุคลิกภาพแบบ B

ไคเชล (Kiechel, 1987, pp. 127-128) กล่าวว่า รูปแบบบุคลิกภาพแบบ B เป็นบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นจากการทำอะไรที่ง่ายมีการแข่งขันน้อยเมื่อสัมพันธ์กับเหตุการณ์สำคัญประจำวัน

เฟรดแมน และอัลเมอร์ (Friedman & Ulmer, 1984, p. 78 cited in Schafer, 1992, p.152) ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B เป็นคนที่ไม่เอาไหนในเรื่องเวลา มีบางครั้งเท่านั้นที่พวกเขาเร่งรีบ พวกเขารับผิดชอบต่อเวลา ฉลาดในการใช้เวลา เขาใช้เวลาในแต่ละวันโดยปราศจากการเร่งรีบ และเคียดแค้น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะมองการณ์ไกลในกิจกรรมที่ตนทำ จะวางแผนในปฏิทินมากกว่าจะมองดูนาฬิกาและวินาที จากเจ็มนาฬิกา บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะมีความมั่นคงจะไม่ตามคิดในทุก ๆ จุด หรือการขีดเส้นตาย

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B มีการประนีประนอม ยอมรับผู้อื่น ยอมเป็นรองเพื่อให้การกระทำเป็นไปตามวิถีทางตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ A ซึ่งมักจะไม้ออดทน ทำให้งานไม่สำเร็จสมบูรณ์ เนื่องจากการตั้งมาตรฐานที่สูงเกินไป

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะใช้เวลาไตร่ตรอง เขาจะใช้เวลาอย่างมีคุณค่าโดยลดข้อจำกัดต่าง ๆ ได้มากกว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A พวกเขาใช้เวลาเพื่อสร้างความพอใจและเต็มใจไปด้วยความใส่ใจ ซึ่งแบบ A จะไม่มีเวลา

สำหรับความรู้สึกนับถือตนเองนั้น เฟรดแมน และอัลเมอร์ (Friedman & Ulmer, 1984, p. 78 cited in Schafer, 1992, p.152) แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะรู้สึกสงบสุขในผลงานที่ได้ทำสำเร็จไป และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในสุขภาพร่างกาย ตลอดจนความสามารถของตนเอง

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะให้และยอมรับความรัก ความชื่นชอบจากทุก ๆ ด้าน เนื่องจากการนับถือตนเองของเขา

โรบบินส์ (Robbins, 1991, pp. 612-613) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะไม่รู้สึกรังเกียจกับการเร่งด่วนของเวลา พวกเขาไม่ต้องการอภิปรายหรือแสดงความสำเร็จของตนเอง หากสถานการณ์ไม่บีบบังคับให้ต้องปฏิบัติเช่นนั้น นอกจากนั้นยังชอบสนุกสนานและสามารถพักผ่อนหย่อนใจโดยไม่รู้สึกริษยา นอกจากนั้น โรบบินส์ (Robbins, 1983, p. 96) ยังได้แสดงให้เห็นถึงนิสัยที่เด่นชัดของบุคลิกภาพแบบ B ดังนี้

1. ไม่เคยเอาใจกับความเร่งรีบ
2. ไม่ต้องการแสดงออกหรือโต้แย้งในสิ่งที่เขาได้กระทำหรือกระทำสำเร็จลงไป

นอกจากว่าจำเป็นต้องแสดงออกตามบทบาทหน้าที่ของเขา

3. มีความสนุกสนานและผ่อนคลาย

4. ไม่มีความรู้สึกผิด ถ้าจะหยุดพัก

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะมีนิสัยและพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A นั่นเอง

การประสบความสำเร็จในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคลแบบ A และแบบ B

روبบินส์ (Robbins, 1983, p. 97) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะเป็นพวกทำงานหนัก แต่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะเป็นไปในแนวทางที่จะสร้างจุดสูงสุด พวกที่เป็นนักขายที่ยิ่งใหญ่มักเป็นแบบ A ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นแบบ B ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เฟรดแมน และ โรเซนแมน (Friedman & Rosenman, 1974, p. 86 cited in Robbin, 1983, p. 97) ที่กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งหรือการปรับตำแหน่งในองค์กร จะเน้นที่คนฉลาดมากกว่าผู้ที่รับทำงานอย่างเดียว จะเลือกคนที่มีความไวพริบมากกว่าผู้ที่มีท่าทางไม่เป็นมิตร และจะเลือกผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าผู้ที่ยึดติดกับที่หรือมีความคิดเก่า ๆ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

สำหรับการปฏิบัติงานที่ต้องการพลังในการตัดสินใจสูงโดยคนเพียงคนเดียวแล้วเกิดผลสำเร็จของงานนั้นจะเหมาะกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ A แต่ถ้างานนั้นต้องใช้ความคิด และการเอาใจใส่ดูแลเป็นสำคัญเป็นการทำงานแบบเป็นทีม บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B จะประสบความสำเร็จมากกว่า ซึ่งเหมาะสมกับการบริหารงานในโรงเรียนหรือในองค์กรนั่นเอง

ระดับการจัดการศึกษา สำหรับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2544 กำหนดหลักสูตรเป็น 4 ช่วงชั้น ตามระดับพัฒนาการของผู้เรียน ดังนี้ ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 5) และตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2546 ได้กำหนดการศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 4 ระดับ คือ การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 39-40) โดยโรงเรียนที่เปิดสอนระดับต่างกัน จะทำให้การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

กิตติชัย รุจิมงคล (2544, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษา 12 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน โรงเรียนต่างกัน และระดับชั้นที่สูงสุดที่โรงเรียนเปิดสอนต่างกันมีประสิทธิผลต่างกัน

จิริรัตน์ วิไลวรรณ (2545) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันใช้ภาวะผู้นำโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำภา ปิยารมย์ (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกอยู่ในระดับสูง

รัสเซล และคณะ (Russell et al., 1987, p. 96 อ้างถึงใน ภรณี กิริติบุตร มหามนต์, 2529) ได้ศึกษาครูประถมและครูมัธยมในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า การแบ่งระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าการได้รับการยอมรับในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานนั่นเอง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารและระดับการจัดการศึกษาสูงสุด มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณภาพของผู้เรียน จึงได้นำมาเป็นตัวแปรต้นของการศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กัลยรัตน์ เมืองสง (2550) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การมีกิจกรรมที่ใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ได้แก่ มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ องค์ประกอบที่ 2 มีความสามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ ได้แก่ มีการรายงานผลแผนงานและโครงการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานและกำหนดแผนปฏิบัติการ องค์ประกอบที่ 3 มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคตได้ ได้แก่ มีความสามารถเชิงรุกโดยกระทำการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน องค์ประกอบที่ 4 การมีความคิดเชิงปฏิวัติ ได้แก่ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ที่สร้างจากแรงบันดาลใจ

ใจ มีความทะเยอทะยาน คิดนอกกรอบและกว้างไกล ส่วนแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าประเด็นสำคัญตามองค์ประกอบทั้ง 5 คือ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพื่อคุณภาพของการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ มีการทำงานที่มีเป้าหมายและมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และคิดเชิงรุกได้ องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ มีความคิดในเชิงรุกและสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดริเริ่มในการทำงานและการแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วรเทพ ภูมิภักดีพรหม (2550) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 7 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 2) ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 4) ด้านกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 5) ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง 6) ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ และ 7) ด้านสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยนำไปใช้ทดลองในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีภาวะผู้นำสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่ารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีประสิทธิภาพ

จิตติวรรณ ถิพพานิช (2550) ศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

อำภา ปิยารมย์ (2549) ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 65) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของคณบดี คือ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์ในตำแหน่ง จิตลักษณะของคณบดี คือ

ความเชื่อในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต ความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต เจตคติที่ดีต่องาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ คือ มุ่งงานกับความสัมพันธ์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางภารกิจของคณะ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกับสมาชิกในคณะและอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของคณะร่วมกับพฤติกรรมความร่วมมือของคณะและสภาพความคงอยู่ในตำแหน่งของคณะร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานของคณะด้านประสิทธิผลของคณะและด้านประสิทธิผลของคณะได้สูง คณะที่มีพฤติกรรมความร่วมมือกับสภาพความคงอยู่ในตำแหน่งและปัจจัยของภาวะผู้นำแตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน ทฤษฎีต้นแบบประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณะในสถาบันราชภัฏมียุทธศาสตร์สอดคล้องกับทฤษฎีประสิทธิผลภาวะผู้นำของฟีลเลอร์ และระดับประสิทธิผลการทำงานของคณะอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

คำนึ่ง ผุคผ่อง (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และจากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์ ด้านการสร้างบารมี และกระตุ้นชาวปัญญา สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ร้อยละ 62.10 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลดา เรืองศรี (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิติมา เทียนทอง (2544, หน้า 90) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ในทศวรรษหน้าโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาในทศวรรษหน้าสอดคล้องกับแบบจำลองความคิดในอนาคตของอูริช คือ 1) คุณลักษณะส่วนตัวด้านความน่าเชื่อถือมี 5 ประการ ได้แก่ เป็นผู้มีคุณลักษณะ, มีวิสัยทัศน์กว้างไกล, เป็นผู้มีความซื่อสัตย์, เป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ 2) ความสามารถในการบริหารจัดการมี 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์และวางแผน, ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม, ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร, ความสามารถในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ, ความสามารถในการติดตามงานและประเมินผล

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอสส์แมน และ โกลด์ริง (Hausman & Goldring, 2001, pp. 399-423 cited in Marley, 2003) ศึกษาเรื่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยทำให้มีการจัดการเรียนการสอนได้ดี และเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

เฟลตัน (Felton, 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเพื่อการแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 55 แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 31 แห่ง ของรัฐมิสซิสซิปปี พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา

เทรซี่ (Tracy, 1994) การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการเขต และประธานกรรมการบริหารของบริษัทนั้นมีภาวะในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและเป็นนักประชาธิปไตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะมุ่งมั่น และมองตัวอย่างในฐานะผู้เริ่มมากกว่าผู้ตอบสนอง อย่างไรก็ตามศึกษาธิการเขตนั้นจะได้รับความกดดันจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่า และมีความจำเป็นต้องยืดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่าผู้วิจัยได้อธิบายผลว่า ศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจพนักงาน และการมอบอำนาจ (Empowerment) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองไม่เห็นด้วยว่า ลักษณะภาวะผู้นำของตนจะใช้แทนกันได้ โดยผู้ทำการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษาธิการเขต ว่า 1) ควรใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับองค์ประกอบของตน 2) อาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและใช้แนวทางการดำเนินงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ใช้บทบาทของผู้นำในการสอนให้เป็นประโยชน์ 4) ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

ปีเตอร์ (Peter, 1993 อ้างถึงใน สมจิตร แก้วนาค, 2543, หน้า 75) ได้นำเสนอแนวคิดและกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษาในประเทศออสเตรเลีย โดยใน

ขั้นแรกกล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเห็นว่าคุณภาพมีความสำคัญต่อการศึกษายิ่งยิ่ง จากนั้นได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาการเรียนรู้อย่างชัดเจน ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มีการตัดสินใจโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ กำหนดระบบและวิธีการควบคุมคุณภาพทั้งในส่วนของกระบวนการและผลลัพธ์ และมุ่งมั่นให้สถานศึกษาเป็นเสมือนองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีการวางแผนการจัดดำเนินงานคุณภาพเชิงรุก และได้มีการสรุปการประกันคุณภาพการศึกษาว่าไม่สามารถรับประกันคุณภาพของตัวผู้เรียนได้แต่กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาสามารถใช้เป็นวิธีการที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องได้

บูน (Boone, 1992) ได้ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ต่อการปรับโครงสร้างในเขตชนบท ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะร่วม 4 ประการ คือ ประการแรก วิสัยทัศน์และความตื่นตัว (Vision and Awareness) มีความเข้าใจถึงคุณภาพของการศึกษา และตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง ประการที่สอง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Vision Sharing) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการสื่อสารหรือสื่อความกับคณะกรรมการในการสร้างเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงานร่วมกัน ประการที่สาม การสร้างความไว้วางใจ (Trust Building) ต่อครูใหญ่ ครู คณะกรรมการโรงเรียน และชุมชน และประการที่สี่ การตรวจสอบติดตามผล (Monitoring) เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ถูกดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่ คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่ประสบความสำเร็จทั้งสี่นั้น จะเห็นได้ว่าเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม โดยพยายามแสวงหาวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาการเรียนรู้นอกจากนั้นแล้วศึกษานิเทศก์แต่ละคนจะปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานที่มั่นคงของความไว้วางใจจากครูใหญ่ และครู ในขณะที่เดียวกันก็แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในภาคปฏิบัติหรือเชิงการบริหารจัดการได้อย่างน่าชื่นชม

เกรดี (Grady, 1992, pp. 17-24) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้รักการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นมีการเปลี่ยนแปลงได้ ต้องมีการเรียนรู้การเป็นผู้นำในการตัดสินใจ การปกครองโดยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมสร้างเครือข่าย และการจัดรูปองค์กร

เบส (Bass, 1985, p. 16) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าแผนกขาย 2 กลุ่ม จำนวน 62 คน โดยใช้เครื่องมือ Gordon Personal Profile และ

Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพด้านความมีอำนาจ อิทธิพลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิตติกิจสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 และมีความสัมพันธ์ในทางลบมิตติมิตรสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิตติกิจสัมพันธ์และทางบวกกับมิตติมิตร สัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับมิตติมิตร สัมพันธ์ในทางบวกและมิตติมิตรสัมพันธ์ในทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพล ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาโยธธา