

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดระยอง
2. แนวทางการปฏิรูปการศึกษา
3. ทฤษฎีและแนวคิดของภาวะผู้นำ
 - 3.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ
 - 4.1 ใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์
 - 4.2 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน
 - 4.3 การจูงใจด้านแรงคลใจ
 - 4.4 การกระตุ้นการใช้ปัญญา
5. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
 - 5.1 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 5.2 หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 5.3 หลักการและแนวคิดพื้นฐานในการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 5.4 มาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดระยอง

ปัจจุบันสภาพการจัดการศึกษาของจังหวัดระยอง กล่าวได้ว่ากำลังประสบปัญหาอย่างหนัก โดยผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาของ ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าการจัดการเรียนการสอนของครูที่ชี้ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญมีคุณภาพ

อยู่ในระดับ 39.2 การจัดกิจกรรมที่กระตุ้นผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และตัดสินใจ มีคุณภาพอยู่ระดับร้อยละ 13.5

โดยครูสามารถนำผลการประเมินมาปรับการเรียนซึ่งเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพเพียงร้อยละ 21.6 ของสถานศึกษาทั้งหมดในจังหวัดระยอง ในการประเมินคุณภาพทางด้านผู้เรียนพบว่า ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำมากในทุกกลุ่ม โดยเฉพาะความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ มีวิจารณญาณและความคิดสร้างสรรค์ มีคุณภาพระดับร้อยละ 11.1 และการมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพเพียงร้อยละ 26.5 ของสถานศึกษาทั้งหมดในจังหวัดระยอง

ส่วนผลการประเมินของผู้ตรวจราชการ พบว่า โครงสร้างการบริหารการศึกษายังขาดการประสานเชื่อมโยงนโยบายและยุทธศาสตร์ การกระจายอำนาจไม่เป็นไปตามกฎหมาย ที่สำคัญครูจำนวนมากยังสอนแบบเดิมขาดความรู้ในเนื้อหาวิชาและทักษะการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะครูในโรงเรียนขนาดเล็กขาดโอกาสพัฒนามาก เพราะไม่สามารถทั้งห้องเรียนได้ การติดตามผลยังไม่เข้มแข็ง ไม่ได้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1, 2553)

แนวทางการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อให้คุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร เพื่อสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสนองตอบต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จึงมีแนวทางในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ไว้ดังนี้

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. จัดตั้งสถานศึกษาทั้งโรงเรียนมัธยมศึกษา ศึกษาพิเศษ ศึกษาสงเคราะห์ พร้อมทั้งเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มขึ้นและสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้แก่นักเรียนยากจนได้รับทุนการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ปรับปรุงวิธีการรับนักเรียนให้เหมาะสมและเป็นธรรม โดยเน้นให้นักเรียนได้เรียนในพื้นที่ใกล้บ้าน
3. ปรับปรุงผังแม่บทและพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน
4. สนับสนุนนักเรียนพิการได้เรียนร่วมกับนักเรียนปกติเพิ่มขึ้น
5. ใช้ชุมชน เอกชน มูลนิธิหน่วยงานอื่น ฯลฯ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดแผนพัฒนา

การศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

6. สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้านวิทยาศาสตร์เป็นพิเศษ
7. เน้นการทดลอง ปฏิบัติ ประดิษฐ์คิดค้น แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดให้มีการเรียนการใช้คอมพิวเตอร์อย่างทั่วถึง
8. สนับสนุนการวิจัยควบคู่กับการเรียนการสอน
9. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
10. สนับสนุนครูและผู้บริหารได้ดูงานทั้งในและต่างประเทศเพิ่มขึ้น มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
11. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์ ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนการทำงานเป็นกลุ่มและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
12. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาพัฒนาการเรียนการสอนและจัดการศึกษาผ่านเครือข่ายและสื่อต่างๆ เช่น ดาวเทียม เบบิ้ลทีวี ระบบอินเทอร์เน็ตและห้องปฏิบัติการทางภาษา
13. สนับสนุนการเรียนการสอนภาษาสากล ภาษาศิลปวัฒนธรรมของประเทศพื้นบ้าน
14. พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
15. สนับสนุนการวิจัย
16. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการพัฒนาให้ทุกพื้นที่ของโรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้และพัฒนาห้องสมุดให้สมบูรณ์และทันสมัย
17. จัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลิกภาพ พัฒนาลักษณะนิสัย ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยเน้นความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

การศึกษาเพื่ออาชีพ

1. ให้เรียนรู้ด้านอาชีพตามความต้องการของผู้เรียน ให้สอดคล้องกับอาชีพท้องถิ่นและของประเทศ โดยเน้นการปฏิบัติ การประกอบอาชีพจริงระหว่างเรียน ทั้งในโรงเรียนและสถานประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาคุณลักษณะและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
2. ให้ได้รับข่าวสารข้อมูลด้านอาชีพอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง สร้างภูมิคุ้มกันทางความคิด โดยจัดให้โรงเรียนได้รับข่าวสาร ข้อมูลด้านอาชีพอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง
3. สร้างภูมิคุ้มกันทางความคิด โดยจัดให้นักเรียนได้รับข่าวสาร ข้อมูลด้านนี้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง
4. สนับสนุนการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
5. จัดโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม กลมกลืนกับธรรมชาติ

6. จัดให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาที่เน้นการพัฒนาสุขภาพจิตความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

การพัฒนาศิลปวัฒนธรรม

1. พัฒนาการเรียนการสอนภาษาไทย
2. ส่งเสริมการแสดงออกด้านวัฒนธรรมอันดีงามของไทย พร้อมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีของไทยให้เหมาะสม

3. พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่แสดงออกถึงเอกลักษณ์ไทย

การศึกษาเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย

1. ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นกลุ่ม โดยเน้นวัฒนธรรมประชาธิปไตย
2. ส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยเน้นการแสดงออกเป็นปกติวิสัยในชีวิตประจำวัน

เครือข่ายการเรียนรู้

1. จัดเครือข่ายประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการจัดการศึกษาระหว่างหน่วยงานของรัฐ สถานศึกษา รวมทั้งเอกชนและชุมชน

แนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงของสังคมโลก ได้นำพาอารยธรรมแบบเดียวกัน ที่เรียกว่ายุค โลกกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงในยุคนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาก ส่งผลกระทบถึงกันทั่วโลกทำให้ประเทศต่างๆ หันมาตั้งกระบวนท่าด้วยการวางแผนการจัดการศึกษาของชาติ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ในโลกยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนผ่านได้เพราะต่างมีความเชื่อว่าการศึกษานั่นที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ได้สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและคุณภาพของระบบการศึกษาไทยอย่างชัดเจนว่าการจัดการศึกษาที่ผ่านมา ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย ไม่สามารถเตรียมคนให้มีศักยภาพและคุณภาพที่จะแข่งขันกับนานาประเทศ การปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการมีจิตสำนึกบทบาทในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ซึ่งจะช่วยทำให้ประเทศมีความสมดุลยั่งยืนอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย โลกอนาคตจะเป็นโลกของคนดีคนเก่ง รัฐบาล จึงใช้นโยบายปฏิรูปการศึกษาเพื่อสู่ความเป็นเลิศในปี พ.ศ. 2552 (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2542, หน้า 9)

การที่การปฏิรูปการศึกษาของไทยยังล่าช้ากว่าประเทศอื่นหรือหลายคนคิดว่าไม่น่าจะมีทางเป็นไปได้นั้น ทำให้ต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคกันอย่างวิพากษ์วิจารณ์ ขณะเดียวกันก็

ต้องช่วยกันทบทวนศาสตร์ของการที่จะเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของไทยเป็นจริงขึ้นมาให้ได้ จากรายงานสถานะการศึกษาไทยปี 2541 ได้กล่าวถึงอุปสรรคการปฏิรูปการศึกษาของไทยในภาคปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ (วิทยากร เชียงกูล, 2542, หน้า 62)

1. การขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ที่จะปฏิรูปการศึกษาซึ่งจะถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ทั้งผู้นำระดับสูง เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวงและผู้นำระดับกลาง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำชุมชน องค์กรต่าง ๆ ของไทยยังขาดวิสัยทัศน์ ไม่เข้าใจว่าการปฏิรูปการศึกษาในความหมายของการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของทั้งระบบการเรียนรู้ของสังคมนั้นเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาทางเศรษฐกิจสังคมให้เจริญก้าวหน้าเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่อย่างยั่งยืน แต่ พวกเขามองการศึกษาในเชิงการเพิ่มปริมาณมากกว่าการพัฒนาคุณภาพ มองการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจมากกว่ามองว่าเป็นจุดมุ่งหมายในตัวเอง ไม่ได้สนใจหรือเข้าใจความลึกซึ้งของปรัชญาความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอย่างเพียงพอ ขณะที่ผู้นำในประเทศที่พัฒนาแล้ว จะเข้าใจว่าการปฏิรูปการศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องทำก่อนเศรษฐกิจถึงจะดีขึ้นได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้แล้วผู้นำระดับสูงของไทยยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ไม่รู้จักมอบอำนาจให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมดำเนินงานและไม่สามารถทำให้เกิดความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียว ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมากและที่สำคัญผู้นำระดับสูงมักจะนำความคิดและนโยบายที่มาจากต่างประเทศและที่นักวิชาการของไทยเสนอแนะมาเป็นนโยบายหรือแนวทางให้บุคลากรระดับผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นำไปปฏิบัติ โดยไม่ได้มีการฝึกอบรมใหม่ เพื่อเปลี่ยนแปลงความคิด ค่านิยม พฤติกรรม แนวทางการดำเนินงาน พื้นฐานความรู้และทักษะของบุคคลเหล่านั้นให้ได้เสียก่อน ดังนั้นพวกเขาจึงไม่เข้าใจเนื้อหาสาระของการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริงและมักจะรับมาเฉพาะรูปแบบ เช่น การทำตามนโยบายตามลายลักษณ์อักษรหรือตามความคิดความเข้าใจของตนเอง เพียงเพื่อเอาใจผู้บริหารระดับสูง หรือเพื่อทำตัวเองให้อยู่รอดภายใต้ระบบราชการแบบรวมศูนย์อำนาจเท่านั้นและเมื่อผู้นำระดับกลางส่วนใหญ่คอยที่จะทำตามกระแส นโยบาย แลแนวทางการทำงานของผู้นำระดับสูง ผู้นำระดับกลางจึงไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าคิดกล้าตัดสินใจทำอะไรใหม่ ๆ ขึ้นมารวมทั้งเมื่อได้รับโอกาสให้ฝึกฝนการรับผิดชอบเองก็ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การที่คนทั้งประเทศยังไม่เข้าใจ ไม่เห็นความสำคัญและไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิรูปการศึกษาร่วมกัน เพราะผู้ปกครองและประชาชนทั่วไปยังมองว่าการแก้ปัญหาด้านการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐและคาดหวังว่ารัฐต้องเพิ่มจำนวนขยายสถาบันการศึกษา ขยายการรับนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ ต้องคอยดูแลให้นักเรียนเรียนให้จบและมีความประพฤติที่ดี ผู้ปกครองและ

ประชาชนทั่วไปยังไม่ค่อยเข้าใจว่าพวกเขา คือ ครูคนแรกที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของเด็กในวัยก่อนเข้าเรียนมาก และถึงจะส่งลูกเข้าเรียนแล้ว ผู้ปกครองก็ยังคงจะช่วยผลักดันและร่วมแก้ไข ปัญหาการศึกษาอย่างจริงจังมากกว่าปล่อยให้มันเป็นภาระหน้าที่ของรัฐหรือครูอาจารย์เท่านั้นและที่สำคัญ คือ ประชาชนควรจะมีบทบาทในการช่วยกันคิดช่วยกันหาจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิรูปร่วมกันเป็นประเด็นที่สำคัญที่จะทำให้นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งนักเรียนผู้ที่มีส่วนร่วม เข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปและรู้สึว่าการปฏิรูปเป็นเรื่องน่าสนใจสำหรับตนเองและการปฏิรูปการศึกษานั้นหลีกเลี่ยงไม่ได้เลยที่จะต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างมากจากบุคคลต่าง ๆ มากมาย

3. การมีกรอบความคิดเกี่ยวกับการศึกษาและกระบวนการเรียนการสอนที่ล้าหลังมองการศึกษาเป็นการท่องจำความรู้ไปสอบ และเอาประกาศนียบัตรไปสมัครงาน ดังนั้นประเด็นสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การเปลี่ยนกรอบความคิดใหม่และพฤติกรรมใหม่ โดยเฉพาะกรอบความคิดในเรื่องการศึกษาและพฤติกรรมกระบวนการเรียนการสอนใหม่ เช่น การมองเห็นว่าการศึกษานั้นจุดสำคัญอยู่ที่แรงจูงใจและความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้เรียน การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบต่อเนื่องตลอดชีวิต การเน้นในเรื่องการค้นคว้า วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่แทนที่จะมุ่งแต่การซื้อความรู้และเทคโนโลยีจากต่างประเทศเป็นด้านหลักตลอดมา เป็นต้น

4. การขาดโครงสร้างพื้นฐานองค์กรที่สนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา การที่โครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและองค์การบริหารของประเทศยังล้าหลัง จึงไม่เอื้ออำนวยต่อการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เพราะการปฏิรูปการศึกษาลึกถึงไม่ได้ที่จะต้องเกิดภายใต้โครงสร้างดังกล่าว ดังนั้นเราต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปโครงสร้างพื้นฐานองค์กรไปพร้อม ๆ กับการปฏิรูปการศึกษา

5. การขาดวิสัยทัศน์และประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากร การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้อยู่ที่การมีวิสัยทัศน์และความสามารถจัดสรรทรัพยากร ทั้งเงิน สิ่งของ กำลังคนและเวลาเสียใหม่ โดยจะต้องเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรในองค์กร ให้เอื้อหรือสนับสนุนต่อกระบวนการปฏิรูปการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อุปสรรคเหล่านี้ต้องการยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะเฉพาะและลักษณะร่วมกันในการที่จะระดมกำลังความคิดและการจัดตั้งองค์กรจากระดับประชาชนขึ้นมา หาทางทำลายอุปสรรคและสร้างเงื่อนไขที่จะแปรอุปสรรคให้เป็นโอกาส

การจะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้บรรลุผลจะอาศัยการออกกฎหมายใหม่อย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีแผนปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์ในการดำเนินการที่ก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติด้วย ซึ่งทางสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัด

สัมมนาระดมความคิดเห็นจากผู้สนใจ ในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาจำนวนมากในช่วงเดือน สิงหาคม- กันยายน 2541 และได้สรุปผลแผนงานและข้อเสนอทางยุทธศาสตร์ที่น่าสนใจซึ่ง ประกอบด้วย 10 แผนงานดังนี้ (วิทยากร เชียงกูล, 2542, หน้า 69)

1. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยให้การจัดการศึกษาทุกระดับและทุกรูปแบบ เปลี่ยนจากที่เคยเน้นครูและตำราเป็นศูนย์กลางมาเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนากระบวนการคิด การแก้ปัญหา โดยเน้นประสบการณ์และการฝึกภาคปฏิบัติสามารถ ผสมผสานความรู้คู่คุณธรรม ค่านิยมประชาธิปไตยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เรียนรู้ทักษะและ การประกอบอาชีพ มีความสุข ความพอใจในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนได้อย่าง เต็มที่ รวมทั้งรู้วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. การจัดบริการทางการศึกษาสำหรับกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อให้มีรูปแบบการ ให้การศึกษาอบรมที่เหมาะสมกับเด็กกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ได้แก่ เด็กปฐมวัย เด็กพิการ เด็กด้อย โอกาสกลุ่มต่าง ๆ และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

3. การคืนอำนาจการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียน และทุกกลุ่มในสังคม การเพิ่มทางเลือกใหม่ ในการจัดการศึกษา ให้สิทธิแก่พ่อแม่ วัด ชุมชน สถานประกอบการ และกลุ่มบุคคล เข้าร่วม รับภาระในการจัดการศึกษาบางส่วนหรือทั้งหมดให้แก่ลูกหลาน หรือของสมาชิกในองค์กรใน รูปแบบที่หลากหลาย

4. การปฏิรูปคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพและ มาตรฐานของสถานศึกษา โดยเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากทุกกลุ่มทุกฝ่าย รวมทั้งให้มีการประกันคุณภาพของสถานศึกษาโดยส่งเสริมและสนับสนุนการประเมินภายในโดย คณะกรรมการสถานศึกษาและการประเมินภายนอกโดยสำนักงานมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติที่ จัดตั้งใหม่เป็นองค์กรอิสระ เพื่อปฏิรูปการศึกษาของไทยให้มีคุณภาพสูงขึ้นทัดเทียมกับประเทศ อื่น ๆ และเพื่อสร้างเจตคติที่ถูกต้องว่า การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารเพื่อ การปรับปรุงและพัฒนา ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมใหม่ทางการศึกษาที่เน้นการประเมินเพื่อคุณภาพ ที่เป็นเลิศ

5. การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา กระจายอำนาจการจัดการศึกษาจาก รัฐบาลกลางไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาและเอกชนอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หน่วยงานราชการส่วนกลางปรับบทบาท เป็นเพียงผู้กำหนด นโยบาย สนับสนุนนโยบาย สนับสนุนทรัพยากร กำกับดูแลและประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงาน

6. การปฏิรูปครูและผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษาให้ทำงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น มีการประเมินผลการประกันคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นที่รวมของคนคิดค้นเก่ง การปฏิรูปครูและผู้บริหารการศึกษาเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เราต้องกล้าผ่าตัดแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรอย่างจริงจังเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดความเชื่อ บุคลิก ค่านิยม พฤติกรรมของครูและผู้บริหารการศึกษาให้มีลักษณะเป็นนักปฏิรูปที่มีแนวคิดใหม่ มีพฤติกรรมใหม่ ควบคู่กันไปด้วย ไม่ให้เปลี่ยนแปลงแต่เฉพาะรูปแบบภายนอก เช่น การตั้งคณะกรรมการ ตั้งหน่วยงานใหม่ แต่เนื้อหาสาระแท้จริงไม่ได้เปลี่ยนไปด้วยการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมครูและผู้บริหารการศึกษาให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากจะเข้มงวดในการตรวจสอบกำกับดูแลแล้วยังจะต้องส่งเสริมให้แรงจูงใจทั้งในด้านการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ทักษะการปฏิรูประบบการให้ผลตอบแทนตามผลงานและทำให้อาชีพครูมีความก้าวหน้าไม่ความท้าทายน่าสนใจเพิ่มมากขึ้นด้วย ในขณะเดียวกัน

7. การปฏิรูปการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา ให้มีการระดมทรัพยากร เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาจาก แหล่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพิ่มขึ้น และให้มีการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาอย่างเป็นธรรม โดยจัดสรรเป็นรายหัวแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. การปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า ภายใต้การวางระบบเครือข่ายความร่วมมือของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9. การปฏิรูปการอุดมศึกษา ต้องพัฒนาด้านการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างถึงแก่น เปลี่ยนวิธีการสอนให้นิสิตนักศึกษาเรียนรู้ที่จะอ่านและค้นคว้าคิดวิเคราะห์ด้วยตนเองมากขึ้น ฝึกภาคปฏิบัติที่สัมพันธ์กับการทำงานที่เป็นจริงมากขึ้น ส่งเสริมพัฒนาครูอาจารย์ให้มีแรงจูงใจในการเป็นนักวิจัยค้นคว้า ใฝ่หาความรู้ รู้จักการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มจิตสำนึกในการเอาใจใส่การดูแลลูกศิษย์เพิ่มมากขึ้น

10. การศึกษาขั้นพื้นฐาน เลี่ยงส่วนใหญ่สนับสนุนให้รัฐมุ่งบริการการศึกษา 12 ปีจากระดับประถมศึกษาถึงขั้นมัธยมปลายเพื่อให้คนไทยมีโอกาสดำเนินการศึกษาสูงขึ้น แต่ก็มี การตั้งข้อสังเกตว่า รัฐต้องให้การสนับสนุนการศึกษาระดับก่อนประถมด้วย เพราะการศึกษาระดับก่อนประถมเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในขั้นที่สูงขึ้น

การปฏิรูปการศึกษาโดยพื้นฐานแล้วคือ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด การเรียนรู้และพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ทั้งประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงยากที่สุดหรือช้าที่สุดเนื่องจากคน

ในแต่ละสังคมจะถูกปลูกฝังให้มีกรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุปนิสัยใจคอประเพณีปฏิบัติแบบแผนของพฤติกรรม ฯลฯ ตามวัฒนธรรมดั้งเดิมของแต่ละสังคมมานับเป็นหลายร้อยหลายพันปี แม้ว่าสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและสภาพแวดล้อมภายนอกจะเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรแบบพึ่งตนเองและศักดินาในอดีต เป็นเศรษฐกิจแบบทุนนิยมอุตสาหกรรมแล้วกรอบความคิด ความเชื่อและแบบแผนพฤติกรรมหลายอย่างแบบคนในสังคมเกษตรดั้งเดิมและศักดินาก็ยังฝังรากลึกอยู่ในคนรุ่นนี้ รวมทั้งเมื่อผสมผสานกับความคิดความเชื่อแบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขันเพื่อหากำไรส่วนบุคคลก็ยิ่งเป็นกรอบความคิดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปสังคมมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นการที่เราจะสามารถทำให้การปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปสังคมเป็นจริงขึ้นมาได้ก็ต้องเปลี่ยนกรอบความคิดเสียใหม่ใน 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ 1) การเปลี่ยนกรอบแนวคิดที่มองการพัฒนาในแง่การเพิ่มปริมาณสินค้าหันมาสนใจการเพิ่มคุณภาพชีวิต 2) การเปลี่ยนกรอบความคิดที่เน้นเรื่องอภิสิทธิ์ และการหาประโยชน์ส่วนตัวหันมาเน้นเรื่องสิทธิเสมอภาคและจิตสำนึกเพื่อประชาคม (วิทยากร เชียงกุล, 2542, หน้า 211)

ทฤษฎีและแนวคิดของภาวะผู้นำ

มโนทัศน์ของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปรากฏการณ์สากลของมนุษยชาติเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับสังคมมนุษย์ทุกสังคมไม่ว่าสังคมที่เจริญแล้วหรือสังคมที่ล้าหลังกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มเล็กต่างมีผู้นำทั้งสิ้น ในยุคก่อนนั้นมีคำที่แสดงภาวะผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข ราชา พญา เป็นต้น ส่วนคำว่าผู้นำ (Leader) เป็นคำที่เกิดขึ้นในยุคหลังมีในภาษาอังกฤษ ประมาณ ค.ศ. 1300 แต่คำว่า “Leadership” (ภาวะผู้นำ) เพิ่งจะปรากฏประมาณปี ค.ศ. 1800 ภาวะผู้นำเป็นวิธีการ (Means) ของการสั่งการเพื่อให้กลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, หน้า 75)

การที่องค์กรหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่มันจะขึ้นอยู่กับบุคคล 2 ประเภท คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า ซึ่งเรียกว่าผู้นำหรือผู้บริหาร โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำองค์กรและอีกประเภทหนึ่ง คือ ผู้ปฏิบัติ โดยทั่วไปเรียกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้บริหารหรือผู้นำเรียกว่าผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารกับผู้นำอาจเป็นคนเดียวกันหรือเป็นคนละคนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่แสดงออก ความแตกต่างของผู้นำ (Leader) กับผู้บริหาร (Administrator) สามารถแยกแยะได้คือ ผู้นำเป็นผู้มีพลังอำนาจ สามารถโน้มน้าวจิตใจคนอื่นให้ทำตามโดยอาศัยคุณงามความดีที่เรียกว่า “พระคุณ” โดยไม่ต้องมีตำแหน่งเหมือนผู้บริหาร ส่วนผู้บริหารเป็นผู้มีตำแหน่งและมีอำนาจตามกฎหมาย จึงเป็นผู้มี “พระเดช” ถ้าบุคคลใดมีทั้งพระเดชและพระคุณแล้วผู้นำกับผู้บริหารจึงจะเป็นคนคนเดียวกัน (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 11)

ความหมายของผู้นำ

ภิญโญ สาร (2526, หน้า 259 อ้างถึงใน จิตวิวัฒน์ ถีฬหานิช 2550, หน้า 21) ให้ความหมายผู้นำไว้ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ คน ที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความมากน้อยของอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Intemersonal Relations) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสองทาง (Two Ways Process) คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกันผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่ม งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนมีทัศนคตินิยมเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคน ที่มีทัศนคตินิยมประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีประชาธิปไตย

3. ผู้นำ แตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจเป็นคนเดียวกันได้แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 8) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ครอบคลุมนหรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม

ฮัลปีน (Halpin, 1966, pp. 27-28) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง ต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. มีบทบาทที่สำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

จากข้อความหมายของผู้นำดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้จูงใจให้คนอื่นกระทำบางสิ่งบางอย่างให้ประสบความสำเร็จในกระแสของการเปลี่ยนแปลง โดยชี้ให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากความสำเร็จนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2523, หน้า 7 อ้างถึงใน จิตวิวัฒน์ ถีฬหานิช, 2550, หน้า 21) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพล (Influence) ต่อกิจกรรม

ของกลุ่มเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ (Goal setting) ของกลุ่มและทำให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Achievement)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 3) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะทำอะไร คือความสำคัญในภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้มองเห็นทิศทาง และจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ฮิลปิน (Halpin, 1966, pp. 27-28) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนในการริเริ่มสถานการณ์ทางสังคม การวางแผน และการจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือในการทำงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน และเบส (Bass, 1960 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538, หน้า 8-9) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้ และจำแนกความหมายของภาวะผู้นำไว้ 11 กลุ่มดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดความยินยอมตาม ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทางตรงและทางอ้อม หรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มทำตามตามผู้นำต้องการ
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพลเป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญบังคับ
5. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม มงในแง่จูงใจ หรือคล้อยตาม สมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้คนอื่นทำตามมิใช่การขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power Relation) ภาวะผู้นำมีความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจาก บทบาทของผู้ตาม บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่มและ ควบคุมชี้นำกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่ กำหนด ขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ภายใน กลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละ บุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมในกลุ่มสมาชิก เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ

ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ในการบริหารองค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนด หน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง ขึ้นอยู่กับว่าอยู่ บนพื้นฐานการบริหารองค์กรประเภทใด แต่ไม่ว่านักบริหารการศึกษาหรือนักธุรกิจในการบริหารมี ลักษณะแตกต่างกันบ้างที่เป้าหมายของแต่ละองค์กร เทคนิคและประสบการณ์การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการที่เห็นว่าการบริหารธุรกิจ ซึ่งกว่าจะรู้ว่าการบริหารผิดพลาดเด็กก็เรียนจบไปนานแล้ว ส่วนธุรกิจนั้นหากผิดพลาดก็จะรู้ได้เร็วมากและบทลงโทษก็จะรุนแรงกว่าดังนั้นผู้บริหารในฐานะ ผู้นำองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็น บุคคลที่ตัดสินใจได้ว่าควรทำอย่างไรและเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งต่าง เป็นความจริงที่ว่าคนเพียงคน เดียวไม่สามารถเปลี่ยน โลกได้ทั้งโลก หรือแม้แต่องค์กรขนาดกลางได้ แต่ต้องอาศัยพลังความคิด ความกระตือรือร้นมาจากหลายคน แต่ถ้าปราศจากผู้นำการริเริ่มก็จะไม่มีตั้งแต่แรก สิ่งต่าง ๆ ก็จะ ดำเนินไปอย่างไร้ทิศทาง ฉะนั้นเมื่อไม่มีผู้นำผลที่เกิดขึ้นจะเอาแน่นอนไม่ได้

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงาน และแนะนำการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานการณ์ขององค์กร ให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยน หรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร ให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตรภายในองค์กร โดยเฉพาะ ในช่วงองค์กรอยู่ระหว่างการพัฒนา และเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่าง ส่วนต่าง ๆ และ 4) ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ

และเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (นิติมา เทียนทอง, 2544, หน้า 14)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภายใต้การศึกษาความเป็นผู้นำ โดยทั่วไปทฤษฎีความเป็นผู้นำจะมุ่งที่เป้าหมายอย่างเดียวกัน คือ การระบอบองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำที่สำคัญเสนออย่างที่ถูกนำเสนอ คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม 3) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ วิธีการศึกษาแต่ละอย่างจะมีแนวทางที่แตกต่างกันต่อการทำความเข้าใจการคาดคะเนความสำเร็จของการเป็นผู้นำและการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความสนใจในช่วงเวลานี้ คือ ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 159) ซึ่งเป็นแนวคิดของ เบอร์น (Burns) และเป็นผู้บัญญัติคำว่า “Transformational Leadership” ได้รับรางวัลพูลิตเซอร์แห่งปี 1978 (Tichy, 1978 อ้างถึงใน นิติมา เทียนทอง, 2544, หน้า 15) “Transformational Leadership” เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายจนได้ถูกนำไปกล่าวถึงในหนังสือหลายเล่มและได้มีการแปลในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ “ผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยน” “ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง” “ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป” “ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ” เป็นต้น

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) การศึกษาภาวะผู้นำในแนวคิดนี้ การเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่า จะเหมาะสมเป็นผู้นำหรือไม่ คุณลักษณะของผู้นำอาจจะมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ มีผู้พยายามจะศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางกาย ซึ่งอริสโตเติล (Aristotle) เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิดจึงเกิดทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) และเชื่อกันมาจนถึงปี ค.ศ. 1950 ความเชื่อเรื่องความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะนี้ พยายามจำแนกผู้นำออกเป็นผู้นำที่มีลักษณะทางกาย หรือทางจิตวิทยาของผู้นำนั้น หรือพยายามอธิบายพฤติกรรมผู้นำนั้น ดังนั้นผู้ที่มีความเชื่อตามแนวคิดนั้นจึงพยายามที่จะแยกคุณสมบัติพิเศษที่ติดมากับผู้นำว่าแตกต่างกับบุคคลอื่นโดยทั่วไป เช่น ศึกษาภาวะผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะ โดยวิเคราะห์ประวัติบุคคลสำคัญ ซึ่งพบว่าบุคคลสำคัญ ๆ มีพฤติกรรมเป็นผู้นำที่เกิดจากคุณลักษณะเป็นส่วนมาก โดยคุณลักษณะของผู้นำนั้น อาจจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะทางกาย พบว่า ผู้นำที่เป็นหัวหน้ามักจะมี ความสูง และน้ำหนักมากกว่าคนปกติโดยเฉลี่ย 2) ลักษณะทางสติปัญญา พบว่าสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถทางสมองสูงกว่าคนอื่น ๆ จะเป็นผู้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ 3) ลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองความสามารถในการปรับตัว การมีลักษณะเด่น การเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว และความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะดังกล่าวมักจะพบในผู้นำมากกว่าคนปกติ (ชร สุนทรายุทธ, 2535, หน้า 98-99)

การวิจัยความเป็นผู้นำเริ่มแรกส่วนใหญ่จะพยายามเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะของบุคคลที่กลายเป็นผู้นำและบุคคลที่เป็นผู้ตาม และระบุคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สมมติฐานที่รองรับของนักวิจัยคุณลักษณะ ดูเหมือนว่าผู้นำจะเป็น โดยกำเนิด ไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา แม้ว่าผลลัพธ์ของการค้นหาคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการระบุคุณลักษณะเด่น ของผู้นำรายการคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่มีอยู่อย่าง ไม่จบสิ้น และได้เพิ่มขึ้นมาทุกที โดยไม่ได้แสดงให้เห็นเลยว่าจะมีกลุ่มของคุณลักษณะที่แน่นอน ที่สามารถแบ่งแยกระหว่างผู้นำ ที่บรรลุความสำเร็จ และไม่บรรลุความสำเร็จ แม้ว่าคุณลักษณะ เช่น บุคลิกภาพจะปรากฏเป็นปัจจัย ที่สำคัญ บุคลิกภาพจะเป็นเพียงส่วนย่อยของปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนช่วยต่อความเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ วิธีการศึกษาเชิงคุณลักษณะ ได้สูญเสียความนิยมไป แม้ว่านักวิจัยบางคนจะยังค้นหา คุณลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ ข้อสรุปเบื้องต้นของการศึกษาเหล่านี้จะอยู่ที่ว่าผู้นำ โดดเด่นเพียงที่จะ มีสติปัญญาความไว้วางใจ สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ และความสูงกว่าผู้ตามของพวกเขา แต่ผลลัพธ์ของการศึกษาเหล่านี้จะไม่แน่นอน ข้อบกพร่องที่สำคัญของทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ คือ จะไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ถูกค้นพบว่าเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ความสำเร็จของกลุ่ม (สมยศ นาทีการ, 2540, หน้า 165)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ในระหว่างปี ค.ศ. 1950 ความไม่พอใจ กับการศึกษาความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ ได้ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจของ พวกเขาไปสู่พฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง รากฐานของวิธีการศึกษาเชิง “สไตล์ความเป็นผู้นำ” คือ ความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้สไตล์บางอย่างเพื่อนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ ภายใต้ข้อบกพร่องบางอย่างของการศึกษาเชิงคุณลักษณะ นักวิจัยได้หันเหไปพิจารณา พฤติกรรม หรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ เหมือนกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมเหล่านี้จะถูกมองว่าเป็นการประยุกต์ใช้ได้ โดยทั่วไปโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำได้เผชิญอยู่

ข้อสรุปที่สำคัญของทฤษฎีเชิงพฤติกรรม คือ สไตล์ความเป็นผู้นำ ยิ่งมุ่งคนสูงเท่าไรจะทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชายิ่งพอใจขึ้นเท่านั้น ข้อสรุปที่ว่าสไตล์ความเป็นผู้นำแบบไหน จะทำให้ผลการ ดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาสูงที่สุดยังไม่แน่ชัด แต่หลักฐานบางอย่างชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มุ่งทั้ง งานสูงและคนสูง จะทำให้ผลการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาสูงที่สุด (สมยศ นาทีการ, 2540, หน้า 184)

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theories) การศึกษาภาวะผู้นำเชิง สถานการณ์ ได้ริเริ่มสนใจกันตั้งแต่ปีทศวรรษ 1960-1980 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ในแบบ “วิธีที่ดีที่สุด” (Best Way) เหมาะสมกับความต้องการของสภาพการณ์ต่าง ๆ มีการศึกษากัน

หลายแนวทาง โดยการนำเอาพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบ หรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ จากการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำดังกล่าว มาศึกษากับสภาพการณ์เฉพาะที่กำหนด ในแต่ละทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชและบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard's Situational Theory) ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย ของเฮาเวิร์ส (House's Path-Goal's Theory) ทฤษฎีปทัสถานการตัดสินใจของ วรูมและยัตตัน (Vroom and Yetton's Normative Decision Theory) เป็นต้น การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าว กำหนดสภาพการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกัน ส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้แบบผู้นำ แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้น ๆ ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ ให้ความสำคัญของสภาพการณ์การควบคุม (Situational Control) 3 สถานการณ์ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2) โครงสร้างงาน 3) อำนาจตามตำแหน่ง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีภาวะการมุ่งใจในด้านงาน (Task Motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสภาพการณ์ด้านการควบคุมสูงและในสภาพการณ์ ควบคุมต่ำ ส่วนผู้นำที่มีภาวะผู้นำการมุ่งใจในด้านความสัมพันธ์ (Relationship Motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสภาพการณ์ควบคุมปานกลาง เป็นต้น

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ (Transformational Theory) เนื่องจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ความเป็นผู้นำจะเป็นจตุรวมของการวิจัยและการสร้างทฤษฎีขึ้นมาอย่างไม่ขาดสาย นักวิจัยจะดำเนินการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและขยายทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะ พฤติกรรมและสถานการณ์ออกไปอีก นอกจากนี้ นักวิจัยกำลังพิจารณาอย่างใกล้ชิดกับบทบาทของความเป็นผู้นำทางการบริหารภายในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงมากขึ้นทุกขณะ ดังนั้น จึงมีทฤษฎีความเป็นผู้นำใหม่ปรากฏขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง วิธีการศึกษาความเป็นผู้นำที่ดึงดูดความสนใจอย่างมากในช่วงเวลานี้ คือ แนวความคิดของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป หรือ ความเป็นผู้นำโดยวิสัยทัศน์และบารมี (Transformational Leadership Through Vision and Charisma) และยังถูกเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ความเป็นผู้นำเชิงบันดาลใจ ความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) จากชื่อทฤษฎีนี้ ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปรสภาพในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ผู้นำเปลี่ยนสภาพจะให้

ความสำคัญต่อการประเมิน เพื่อทราบถึงแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะกว้างขวางครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural Leadership) ด้วย เบอร์น (Burns, 1978 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 367-368) เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอโมทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพในผลงานวิจัยเรื่องผู้นำทางการเมืองของตนโดยเบอร์นอธิบายภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพว่า “เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น” ผู้นำดังกล่าวจะช่วยหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม เป็นต้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาริษยาหรือความเกลียดชัง เป็นต้น ผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก “ทำพอแค่วันนี้” ไปสู่ “ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพวกเรา” ตามความคิดของเบอร์นใครก็ได้ในองค์กรจะอยู่ในตำแหน่งหรือในองค์กรแบบใดก็ตามสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพได้ทั้งสิ้น

ทฤษฎีภาวะนำแบบเปลี่ยนสภาพของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio)

เบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 หน้า 368) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยอาศัยแนวคิดของเบอร์น ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ โดยเบสให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) นั้นได้ให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชมให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ โดยเบส อธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนสภาพและจูงใจคือผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้

1. ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น
2. โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนไปจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กรและหมู่คณะแทน
3. กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม (Higher Order Needs)

เบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2549) ได้ระบุพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้เพียง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเสน่ห์หา (Charisma) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งหมายสัมพันธเป็นรายคน (Individual Consideration) เท่านั้น ความเสน่ห์หา คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้นก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อ

ผู้นำ การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ชัดเจน สามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง ส่วนการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุน การกระตุ้นให้กำลังใจ และการ เป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตาม ต่อมาทฤษฎีของเบสได้ปรับปรุงใหม่ (Bass, 1985, p. 12) จึงเพิ่ม พฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอีกหนึ่งองค์ประกอบ คือ การจูงใจด้านแรงคลใจ (Inspirational Motivation) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้อยุทธลักษณะเพื่อให้เกิดความพยายามของผู้ตามสูงขึ้น และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของ พฤติกรรมแก่ผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำเปลี่ยนสภาพทั้งสององค์ประกอบดังกล่าว ต่างมีความสัมพันธ์ ต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการก่อให้เกิดอิทธิพลให้การ เปลี่ยนแปลงขึ้นแก่ผู้ตาม

องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ eworkงวมเต็มขีดศักยภาพ ไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีลักษณะแบบเปลี่ยนสภาพนั้น มีระบบค่านิยม และ อดุมการณัของต่นที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปใน แนวทางที่ต้งามต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง (จิตติวรณ ลิพหวนิช, 2550, หน้า 29)

1. ความเสน่ห์า หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็จะมีการลอกเลียนแบบพฤติกรรม เกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและ จริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้ององค์ประกอบ ด้านความเสน่ห์าบ่งบอกถึงการมี ความสามารถพิเศษของบุคคล ซึ่งจะส่งผล ให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่บุคคลนั้น กำหนดไว้

2. การสร้างแรงคลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ ที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงสุดของผู้นำที่มีต่อ ผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงคลใจ โดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ในทาง ปฏิบัติผู้นำมักจะใช้อยุทธลักษณะและการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมาย แทนการทำเพื่อประ โยชน์เฉพาะตน ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่ง การทำงานทีม ผู้นำพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสร้างจิตสำนึก ของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา จึงทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิด ทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน หรือของผู้นำ หรือขององค์กร ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะสร้างความรู้สึกล้าท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่เกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่มองเห็นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยให้ผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนเองสู่ระดับสูงขึ้น เช่น สู่ระดับการนับถือตนเอง (Self-Esteem) โดยผู้นำใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อเพิ่มการเรียนรู้และความกล้ารวมทั้งความมั่นใจแก่ผู้ตาม ผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำที่ใช้เวลาในการดูแลเอาใจใส่แก่พนักงานรายบุคคลด้วยวิธีการเฉพาะของแต่ละคน พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กับผู้ตามแต่ละคนก็จะแตกต่างกัน เช่น บางคนจำเป็นต้องใช้การดูแลอย่างใกล้ชิดในขณะที่บางคนที่มีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้วก็ใช้วิธีการให้อิสระ เป็นต้น จากการศึกษาวิจัย พบว่าภายใต้การนำของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นจากปกติ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนอกจากทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังแล้ว ยังช่วยเหลือให้ผู้ตามเปลี่ยนจุดยืนของตนจากทำเพื่อประโยชน์ตนเองไปเป็นประโยชน์ของหมู่คณะหรือองค์กร

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

แนวความคิดในเรื่องของ “คุณภาพการศึกษา” (Quality of Education) แต่เดิมมักหมายถึง การประเมินผลผลิต (Outputs) ทางการศึกษามากกว่ากระบวนการและมักเน้นวิธีการวัดด้วยวิธีการเชิงปริมาณ อย่างไรก็ตามก็ได้มีคำถามเกิดขึ้นว่า ตัววัดเชิงปริมาณเหล่านี้เพียงพอหรือไม่ที่จะใช้อธิบายความแปรผันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในผลผลิตทางการศึกษานั้นในห้องเรียนและในโรงเรียน สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก (International Institute for Education Planning, UNESCO) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการศึกษาว่า ประกอบด้วย 3 มิติที่มีความสัมพันธ์เชิงระบบซึ่งกันและกัน อันได้แก่

1. คุณภาพของปัจจัย (Inputs) ที่ใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. คุณภาพของกระบวนการ (Process) ได้แก่ การเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

3. คุณภาพของผลผลิต (Outputs) ทางการศึกษา ได้แก่ คุณภาพของนักเรียนอัน

ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

กล่าวคือ ในการจัดการศึกษา เมื่อนักเรียนเข้าสู่สถานศึกษาแล้ว ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญอันประกอบด้วยครูก็จะดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนตามกรอบหลักสูตร โดยผ่านกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ของแต่ละสถานศึกษาจนจบหลักสูตรและได้ผลผลิตเป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพ (อ่ำรุ่ง จันทวานิช, 2542, หน้า 4)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นวิธีการหรือกลยุทธ์ที่กำหนดแนวปฏิบัติ หรือแนวทางในการดำเนินงานในการจัดการศึกษาที่เป็นหลักประกันว่านักเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม

การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินงาน 3 ประการ

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้กำหนดการประกันไว้ 3 ประการดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality Control) คือกระบวนการหรือแนวปฏิบัติ

ที่นำการศึกษาเข้าสู่คุณภาพประกอบด้วย

1.1 การกำหนดมาตรฐาน ด้านผลผลิต ปัจจัยและกระบวนการ

1.2 การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน หมายถึง การพัฒนาปัจจัยทางการศึกษาต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาครูผู้สอน ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารทางการศึกษา และการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. การตรวจสอบและการแทรกแซงคุณภาพการศึกษา (Quality Audit and Intervention)

คือกระบวนการหรือแนวปฏิบัติในการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย

2.1 การประเมินความก้าวหน้าของการจัดการศึกษาและการจัดการทำรายงานของสถานศึกษาต่อประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นการติดตามและตรวจสอบของสถานศึกษา (Internal Audit)

2.2 การติดตามและตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (External Audit)

2.3 มาตรการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาที่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Quality Audit and Intervention)

3. การประเมินคุณภาพการศึกษา (Quality Assessment) คือ กระบวนการหรือแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วย

3.1 คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (External School Review)

3.2 การประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Accreditation)

3.3 การประเมินผลพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมหรือการประเมินคุณภาพการศึกษา (Total Quality Assessment)

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

อุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลกเพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัวและเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคตหลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน บิดาหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ดังนี้ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 1-2)

1. หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่เพียงพอต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตนสามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาดและมีความเป็นประชาธิปไตย
2. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรัก และภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้ทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทยและสังคมโลก
3. หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงเท่าเทียมควบคู่ไปกับการมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม
4. หลักการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาษาเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์และมาตรฐาน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องสอดคล้องกับสารบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ
สัมพันธเชื่อมโยงกับมาตรฐานการมัธยมศึกษาและมาตรฐานการอุดมศึกษา

หลักการและแนวคิดพื้นฐานในการประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพ
การศึกษา เป็นกระบวนการทางการศึกษาที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้กับ
ผู้ปกครอง ประชาชนและสังคม ในคุณภาพนักเรียนว่า นักเรียนที่จบการศึกษาจะมีคุณภาพ
การศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีแนวความคิดหลักดังนี้
(ทรงศรี ดุ่นทอง, 2542 , หน้า 4-5)

1. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพัฒนา (Child - Centered Development) เป็นแนวความคิด
ที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งปวงและยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ดังนั้นในการจัด
การศึกษาจึงต้องช่วยกระตุ้นเอื้ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาจน
เต็มศักยภาพและมีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สามารถ
ดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข
2. การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School-Based Management) เป็น
แนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งมีความเชื่อว่า
โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการผลิต (Profit Center) ที่สามารถสร้างผลผลิต คือ ผู้เรียนให้มีคุณภาพ
ได้การบริหารจัดการของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
เพิ่มความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และเป็นการเสริมพลังให้โรงเรียน ประชาชนและชุมชน
ร่วมกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน
3. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation and Collaboration) เป็น
แนวคิดที่มุ่งให้การศึกษาเป็นแหล่งของสาธารณชน ที่ทุกคนทุกหน่วยงานของสังคมต้องเข้ามามี
ส่วนรับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลทุกคนและกับสังคมโดย
ส่วนรวมการศึกษาเป็นเรื่องของทุกคน โดยแนวความคิดนี้เชื่อว่า การให้ทุกคนทุกส่วนของสังคมมี
ส่วนร่วมคิดร่วมดำเนินการในการจัดการศึกษา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการประเมินและการประกัน
คุณภาพการศึกษา จะทำให้เกิดความรู้สึกรักความเป็นเจ้าของ ให้การสนับสนุนและร่วมรับผิดชอบต่อ
การจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ
ของสังคมได้
4. การกระจายอำนาจทางการศึกษา (Decentralization of Education) เป็นแนวคิดที่มุ่ง
อำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียน
มากที่สุด ได้แก่ โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน แนวคิดนี้เชื่อว่าการกระจายอำนาจทางการศึกษา

ให้กับผู้ที่มีส่วนเสียกับการศึกษามากขึ้นนี้ จะทำให้เกิดความตระหนักในคุณประโยชน์ของการศึกษาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจึงทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของเขาและมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้ปกครองและชุมชนในที่สุด

5. การแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นแนวความคิดที่ทำให้โรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง มาตรฐานการศึกษาหรือผลลัพธ์อันเกิดจากการตัดสินใจของโรงเรียนเอง ซึ่งสามารถให้ผู้ปกครองประชาชนและสังคมตรวจสอบได้เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา ประกันการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครอง ประกันการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครอง ประชาชนและสังคมได้อย่างแท้จริง

สรุป การประกันคุณภาพจึงเป็นหลักการที่สำคัญ ที่สถานศึกษาในทุกสังกัดจะต้องตระหนัก การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ มุ่งพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็นปัจจัยนำของการพัฒนาที่พึ่งตนเองได้และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้เป็นฐานของการพัฒนาประเทศ ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญกันอย่างจริงจัง เพราะคุณภาพนักเรียนด้านต่างๆ นั้นเป็นการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความรู้และมีคุณธรรม อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในสังคม จะสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น ๆ

มาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 3-6) ได้กำหนดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานและตัวชี้วัดมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียน ด้านผลผลิต (Out Put) ที่มีขอบข่ายคือ คุณภาพของผู้เรียน 8 มาตรฐาน 33 ตัวชี้วัด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1: ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ **ตัวชี้วัด**

1. มีวินัย มีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักธรรมเบื่องต้นของศาสนาที่ตนนับถือ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความกตัญญูทดเวที
4. มีเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วนรวม
5. ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตนและมีส่วนร่วมอย่างคุ้มค่า
6. ภูมิใจในความเป็นไทยเห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย ดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย

มาตรฐานที่ 2: ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัด

1. รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง
สิ่งแวดล้อม

2. เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมกิจกรรม/โครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 3 : เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัด

1. มีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ
2. เพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน
3. ทำงานอย่างมีความสุข พัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเอง
4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

มาตรฐานที่ 4: ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ตัวชี้วัด

1. สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอด คิดอย่างเป็นระบบและมีการ
คิดแบบองค์รวม

2. สามารถคาดการณ์ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการตัดสินใจได้
3. ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจในและแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีและมีจินตนาการ

มาตรฐานที่ 5: ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ตัวชี้วัด

1. มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยตามเกณฑ์
2. มีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติเฉลี่ยตามเกณฑ์
3. สามารถสื่อความคิดผ่านการพูด เขียน หรือนำเสนอด้วยวิธีต่างๆ
4. สามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ
5. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 : ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

1. มีนิสัยรักการอ่าน การเขียน และการฟัง รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล
2. สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รอบตัว ใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ ได้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
3. มีวิธีการเรียนรู้ของตน เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ สนุกกับการเรียนรู้และชอบมาโรงเรียน

มาตรฐานที่ 7: ผู้เรียนมีนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ตัวชี้วัด

1. มีนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ
2. มีน้ำหนัก ส่วนสูงและมีสมรรถภาพตามเกณฑ์
3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ

4. มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

มาตรฐานที่ 8: ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

ตัวชี้วัด

1. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านศิลปะ
2. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์
3. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นผลผลิต (Out Put) กระบวนการทางการศึกษานั้นก็คือคุณภาพของผู้เรียนที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสร้างความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตพลเมืองของประเทศ การผู้เรียนจะมีคุณลักษณะตามมาตรฐานได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ 2) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 3) การจูงใจด้านแรงจูงใจ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำ การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

คุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคลหรือบุคลิกภาพ มีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคม ความสำเร็จและล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคล ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวเป็นสำคัญ ดังนั้น คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลจึงมีความสัมพันธ์กัน โดยตรงต่อการปฏิบัติวิชาชีพ (เดชา พูลวงศ์, 2542, หน้า 45) และในสถาบันการศึกษาย่อมประกอบไปด้วยบุคคลหลายประเภท ด้วยกัน การแสดงพฤติกรรมของบุคคลย่อมแตกต่างกัน

ด้วยเหตุข้างต้นนักวิจัยจึงนิยามนำลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและเวลาในการทำงานเป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง ดังนี้

1. เพศ หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นชายหรือหญิง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนดังที่ เบิร์ค (Burke, 1979, p. 333-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิผลของ โครงการฝึกอบรมภาวะผู้นำตามคำนิยาม เจตคติและพฤติกรรมผู้นำของผู้หญิง พบว่าผู้บริหารหญิงมีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน ส่วน สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ (2539, หน้า 108) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนเพศชายและผู้บริหาร เพศหญิงกับการใช้แบบภาวะผู้นำ พบว่าแตกต่างกัน จากงานวิจัยดังกล่าวพอสรุปได้ว่าเพศ ของผู้บริหารมีผลต่อการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน และเป็นตัวแปรที่สำคัญน่าสนใจจึงนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

2. ขนาดโรงเรียนมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จมากหรือน้อย เมื่อ โรงเรียนมีขนาดใหญ่มากกิจการในโรงเรียนจะมีความซับซ้อนเช่นกัน สายัณห์ มามีไชย (2543, หน้า 96 อ้างถึงใน อภิสักดิ์ คงเจริญ, 2545) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นขนาดโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยขนาดโรงเรียนต่างกันจะมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ภาวะของข้าราชการครูผู้สอนแตกต่างกัน ขนาดโรงเรียนจึงเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัยนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ยังไม่มีผู้ทำการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

วันชัย นพรัตน์ (2540) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขต 12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสภาพด้านความมีบารมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการคล้อย และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ได้

สะอาด ราชเฉลิม (2540) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ความขัดแย้งในการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนการใช้แบบภาวะผู้นำมากขึ้น นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ผู้บริหารเลือกใช้แบบภาวะผู้นำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความมุ่งมั่นของผู้ได้บังคับบัญชาได้รับปานกลางส่วนผู้บริหารที่มีอายุ 41-50 ปี และมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี มีประสิทธิผลในการใช้แบบภาวะผู้นำสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

วรินทร์ ภาณุจนะวิกุล (2543) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางใช้แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนรวมมากที่สุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้แบบเสนอความคิดมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีความสอดคล้องกับวุฒิภาวะของครูตามทฤษฎีของ เฮอร์เชและบลันชาร์ด และแบบภาวะผู้นำของบริหารกับระดับวุฒิภาวะของครูมีความสัมพันธ์กันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบเสนอความคิดและแบบมอบหมายงาน

อภิสักดิ์ คงเจริญ (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับครูปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันและข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการประกันคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกัน

จิตวิวรรณ สีสหวนิช (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค

ตะวันออก โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$)

งานวิจัยต่างประเทศ

โบรคาโต (Brocato, 1994, p. 212) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง การวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง การนำการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้สอนวิชาการปรับปรุงคุณภาพทั้งองค์กร: กรณีศึกษาในศูนย์การเรียนรู้ภาคค่ำของมหาวิทยาลัยจอนห์ฮอปกิน จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าคือ ตรวจสอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบบมุ่งคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในห้องเรียนของนิสิตปริญญาโท การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสังเกตการสอน สังเกตการณ์ประชุม การวางแผนก่อนสอนการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามประกอบสาระสำคัญที่อาจารย์สอน ผลการวิจัย พบว่า นิสิตมีค่านิยมที่ดีต่อวิธีการสอนของอาจารย์ที่พยายามสร้างความพึงพอใจให้นิสิต การสร้างความพึงพอใจ คือ ให้นิสิตได้แสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าประสบผลสำเร็จ ที่นำเทคนิคการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้สอนกับนิสิตกลุ่มนี้

ชิเพนโกรเวอร์ (Shipengrover, 1994, p. 264) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั่วทั้งองค์กรกับการปรับปรุงโรงเรียนที่ได้รับรางวัล New York State Excelsior Award ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ เอกสารเทียบกับเกณฑ์การให้รางวัล ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อในปรัชญาการปรับปรุงคุณภาพแบบการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร ปรากฏว่าในเกณฑ์การให้รางวัลได้แก่การวางแผนยุทธศาสตร์ การใช้ภาวะผู้นำในการปรับปรุงคุณภาพ การเสริมแรงบุคลากรและการให้ความสนใจกับผู้รับบริการ

แครอล (Carroll, 1994, p. 125) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัยสรุปปัญหาได้ว่าแรงกดดันจากภายนอกสถาบันทำให้ต้องริเริ่มพัฒนาคุณภาพ อุปสรรคสำคัญคือ คณาจารย์ไม่เข้าใจว่าการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรคืออะไรและมีปฏิกิริยาต่อต้านผู้บริหารระดับสูงยังไม่ให้ความสนใจอย่างจริงจัง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารของผู้บริหารยังไม่สนับสนุนการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร คณะวิชาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนับแต่ได้นำการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร คณะวิชาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนับแต่ได้นำการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้มากน้อยในการดำเนินงานตามปรัชญาการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร พบว่า ได้จัดกิจกรรมหลายอย่างเพื่อพัฒนาคุณภาพและมีความต้องการทรัพยากรเพิ่มเติม รวมทั้งมีความต้องการฝึกอบรมบุคลากร

บราโว (Bravo, 1995, p. 325) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรมา นำการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า ในโรงเรียนที่ใช้การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรมีการใช้เวลาในการวางแผนงาน ความรับผิดชอบต่อการสอน และการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิผลในการเพิ่มคุณภาพงานอย่างชัดเจน ส่วนโรงเรียนที่ไม่ได้ใช้การบริหารคุณภาพแบบมุ่งทั้งองค์กรนั้น พบว่า กิจกรรมที่กระทำอย่างชัดเจน คือ การสอน การร่วมกันตัดสินใจและทักษะการคิด ผู้วิจัย สรุปว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขอรับปรัชญาการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้ง