

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ภาวะผู้นำ
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส และอ โวลีโอ
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2552 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/ 2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา, 2553, หน้า 62-66)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดชลบุรี และระยอง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองชลบุรี และในวันที่ 18 สิงหาคม 2553 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตพื้นที่ และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขตพื้นที่ ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 ได้จัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และมีคำสั่งแต่งตั้ง นายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และนายสมศักดิ์ ทองเนียม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นผู้บริหาร รับผิดชอบ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี 31 โรงเรียน และจังหวัดระยอง 19 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 50 โรงเรียน ในวันที่ 6 กันยายน 2553 ได้ทำพิธีเปิดป้ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งตั้งอยู่ที่บริเวณอาคารสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 5 จังหวัดชลบุรี

ผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปรากฏการณ์สากลของมนุษยชาติเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับสังคมมนุษย์ทุกสังคมไม่ว่าสังคมที่เจริญแล้วหรือสังคมที่ล้าหลังกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มเล็กต่างมีผู้นำทั้งสิ้นในยุคก่อนนั้นมีคำที่แสดงภาวะผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข ราชา พญา เป็นต้น ส่วนคำว่าผู้นำ (Leader) เป็นคำที่เกิดในยุคหลังมีในภาษาอังกฤษประมาณ ค.ศ. 1300 แต่คำว่า “Leadership” (ภาวะผู้นำ) เพิ่งจะปรากฏประมาณปี ค.ศ. 1800 ภาวะผู้นำเป็นวิธีการของการสั่งการเพื่อให้กลุ่มได้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนผู้นำ คือ บุคคลที่ใช้วิธีการหรือกระบวนการเพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ ประเวศ วะสี (2544, หน้า 70-71) กล่าวว่า สังคมระดับใดระดับหนึ่งตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน หน่วยงาน ไปจนถึงสังคมประเทศและสังคมโลก หากมีจุดมุ่งหมายร่วมกันก็จะกระทบกระทั่งกันน้อย มีความร่วมมือกันมาก มีความสุขและมีพลังสร้างสรรค์สูงปกติ สมาชิกของสังคมมีความหลากหลายแตกต่างกันหรือแตกแยกเพราะเหตุผลประโยชน์ส่วนตัว สถานการณ์บางอย่าง เช่น สงครามจะทำให้สังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันสูงในสถานการณ์ธรรมดา จุดมุ่งหมายร่วมกันมีมากบ้างน้อยบ้างสุดแต่เหตุปัจจัยหลายอย่าง เหตุปัจจัยหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำคือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ส่วนพรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่จะชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม สอดคล้องกับพะยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 196) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลและอำนาจของคนกระดู้นชี้้นำให้บุคคลอื่น มีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดหมายปลายทางเช่นเดียวกับกวี วงศ์พุด (2550, หน้า 18) ได้ให้ความเห็นว่าความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการสร้างอิทธิพล โดยการกระทำของบุคคลที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่าอิทธิพลที่ถูกต้องและการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การจากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจคน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ เข้ากับผู้อื่น สนับสนุนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มผู้นำ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานแต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเพราะความเป็นผู้นำจะได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากกลุ่ม ซึ่งจะมีผลต่อการกำหนดเป้าหมายการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มอย่างราบรื่นเรียบร้อย สมาชิกของกลุ่มทุกคนมีความพอใจ

ผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำกล่าวคือ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนด้วย ดังนั้นถ้าผู้บริหารรู้จักนำความมีภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงานให้ถูกกับสภาพของสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหารมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่าง ๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธาความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์ (วาณิชประทุมพันธ์, 2545, หน้า 32)

การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่รับผิดชอบงานของสถานศึกษาทั้งหมด ดังนั้นการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษา ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเป็นผู้นำนั้นปกติแล้วจะประกอบด้วย การนำและการบริหารภารกิจการนำเป็นความรับผิดชอบในการสนองความต้องการของบุคคล และการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรมส่วนภารกิจ ด้านการบริหารเป็นการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน รวมทั้งโปรแกรมการเรียนการสอนและการรักษาหรือป้องกันให้หน่วยงานดำรงต่อไปด้วยการประสานงาน จัดปัญหาและประเมินผลงาน ฉะนั้นในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จึงต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือชักจูงให้ผู้ร่วมงานมีความคิดเป็นและปฏิบัติตามความต้องการของตน โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมขณะนั้นเข้าช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสภาพแวดล้อมจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ฉลาดและมีไหวพริบในการให้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล นอกจากนี้งานที่มอบหมายควรเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจและมีความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความสนใจในงาน ทำให้เกิดความคิดความเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะ

ขยายขีดความสามารถของตัวเอง เพื่อเป็นผู้พิชิตในงานที่มอบหมายนั้น (สูนีย์ เฟ่งประพฤติ, 2537, หน้า 42-43)

ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่ดีสามารถใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ผู้ร่วมงานเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานหรือใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และช่วยการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำของแบส และอโวลิโอ

เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม โดยกระตุ้นความต้องการของผู้ตามให้สูงถึงขั้นความเป็นผู้มีศักยภาพแห่งตน (Self-actualization) ตามระดับความต้องการของมาสโลว์ โดยผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรม 4 ประการ (Bass & Avolio, 1990, p. 199) ดังนี้

1. การสร้างบารมี

หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารทำใ้บุคลากรมีความภูมิใจ มีความศรัทธา และนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง ผู้นำแสดงรูปแบบตามบทบาทสำหรับผู้ตามผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภูมิใจ จงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ และวางแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกันโดยผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงภารกิจ (Mission) สร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจในภารกิจ โดยรวมเป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรมทัศนคติและค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าเขาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปไม่ได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 199) คุณลักษณะพิเศษที่ดีเลิศอย่างหนึ่งนอกจากจะได้แยกบุคคลที่เป็นผู้นำออกจากความเป็นคนธรรมดาสามัญแล้ว ยังได้ทำให้ผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วยคุณสมบัติและบารมีที่ดี ไม่มีใครเสมอเหมือน กล่าวคือ เป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือธรรมชาติเหนือมนุษย์หายาก มีความเฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง สามารถก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจที่รัลึกระหว่างตัวเขา กับผู้ปฏิบัติตาม สามารถที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณค่าและความเชื่อถือที่ได้ยึดถือปฏิบัติตาม

กันมาเป็นเวลาช้านานได้ ไม่เกรงกลัวที่จะเสี่ยงในการกระทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะป็นงานใหญ่หรือเล็ก แผนหรือนโยบายใหม่ที่เสนอมักได้รับการยอมรับกลายเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามบทบัญญัติของสังคมเสมอ เมื่อเป็นเช่นนี้อำนาจที่ได้มาของผู้นำแบบนี้จึงเป็นอำนาจที่ได้มาจากบุคลิกภาพอันเป็นลักษณะเฉพาะตัว มิใช่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ตามตัวบทกฎหมายหรืออำนาจที่เกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ผู้นำบางคนก็ได้อำนาจมาจากตำแหน่งจากตัวบทกฎหมายหรือจากขนบธรรมเนียมประเพณี อาจมีอำนาจบารมีนี้อยู่ก่อนแล้วก็ได้ ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงสามารถใช้อำนาจพิเศษดังกล่าวทำให้คนทั้งหลายหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพราะมีลักษณะที่จูงใจให้คนศรัทธาเชื่อถือ นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมหรือการกระทำอีกหลายอย่างที่แสดงออกมาในลักษณะที่อ่อนโยนเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำการสร้างบารมี

ผู้นำการสร้างบารมี มีคุณลักษณะเด่นแตกต่างจากผู้นำทั่วไปอยู่หลายประการ คุณลักษณะหลายอย่างของผู้นำการสร้างบารมี พบว่า เป็นบางส่วนของคุณลักษณะของผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิด (Transformational leader) ทั้งนี้เพราะคุณสมบัติการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการเป็นผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดนั่นเอง โดยผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดก็คือ บุคคลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่สำคัญต่อองค์กรอย่างไรก็ตามมีผู้นำแบบการสร้างบารมีจำนวนไม่น้อยที่ไม่เป็นผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิด ทั้งนี้เพราะไม่สามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้นต่อองค์กรได้นั่นเอง เบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 199) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำแบบการสร้างบารมีไว้ 10 ประการ โดยคุณลักษณะเหล่านี้สามารถประยุกต์ใช้กับผู้นำทั่วไปได้อีกด้วยดังต่อไปนี้

1) ผู้นำการสร้างบารมีเป็นนักวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เพราะเป็นผู้กำหนดภาพลักษณ์ที่น่าตื่นเต้นในอนาคตขององค์กรให้ทุกคนสามารถมองเห็นทิศทางและรู้วิธีการไปถึงจุดหมายนั้น วิสัยทัศน์มีความหมายมากกว่าการพยากรณ์ วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายในอนาคตขององค์กรโดยรวมที่ผู้นำต้องการให้องค์กรไปถึงอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงเป็นทั้งคุณลักษณะและหน้าที่สำคัญอันดับแรกของผู้นำการสร้างบารมี

2) ผู้นำการสร้างบารมีเป็นนักสื่อสารระดับมืออาชีพ ทั้งนี้เพราะการที่ผู้นำโดยการสร้างบารมีจะสร้างแรงคลใจต่อผู้อื่น ได้นั้น จำเป็นต้องมีทักษะในการใช้ภาษาอย่างมีสีสันและมีชีวิตชีวาต้องเก่งในการพูดอุปมาอุปมัยเปรียบเทียบให้ผู้ฟังเห็นจริงและคล้อยตาม หันมาให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม

3) ผู้นำการสร้างบารมีต้องมีความสามารถในการคลใจผู้อื่นให้เกิดความไว้วางใจโดยการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีความสัจซื่อ ถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการอย่างมีศักดิ์ศรี ให้เป็นที่

ประจักษ์แก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์แม้อาจกระทบต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพในอนาคตของผู้นำก็ตาม โดยยึดผลประโยชน์ลูกน้องและส่วนรวมเหนือประโยชน์ตนเองพฤติกรรมเหล่านี้จะสร้างความไว้วางใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำได้อย่างดียิ่ง

4) ผู้นำการสร้างบารมี มีความสามารถในการทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เทคนิคหนึ่งที่ผู้นำใช้ในการช่วยให้สมาชิกกลุ่มเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนก็คือ การมอบหมายให้ทำงานที่เป็นโครงการง่าย ๆ ก่อนเมื่อทำสำเร็จก็จะแสดงความชื่นชม และชมเชยต่อผลงานนั้นก่อนที่จะมอบหมายงานที่มีความยากขึ้น ไปตามลำดับให้ทำต่อไป

5) ผู้นำการสร้างบารมี จะแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้นและจับใจ ผู้นำการสร้างบารมีจะมีความคล้ายกับผู้ประกอบการในแง่เป็นผู้มีพลังกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา และทำตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามในการทำงานเสร็จตรงเวลา

6) ผู้นำการสร้างบารมี มีคุณลักษณะเด่นในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และมีความอบอุ่นแก่ผู้อื่นด้วยการแสดงออกทางกริยาท่าทาง น้ำเสียง สีหน้า สายตาได้อย่างกลมกลืนเหมาะสมตามกาลเทศะ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความนุ่มนวลและความรู้สึกอบอุ่นแก่ผู้อยู่รอบข้าง

7) ผู้นำการสร้างบารมี มีคุณลักษณะขึ้นชอบต่อการเสี่ยง ความกล้าเสี่ยงของผู้นำก็คือการกล้าริเริ่มใช้กลยุทธ์ใหม่ในการทำงานสู่เป้าหมาย โดยผู้นำจะมีทักษะและความชำนาญในการประเมินสถานการณ์ได้ตรงสภาพเป็นจริงในแง่อุปสรรคและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นจากการนำกลยุทธ์ดังกล่าวสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้คุณลักษณะความกล้าเสี่ยงของผู้นำการสร้างบารมีเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดในการสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจของผู้ตามต่อผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ได้เห็นพฤติกรรมกล้าได้กล้าเสียต่อตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพหรือความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรที่ผู้นำกล้าใช้เป็นเดิมพัน

8) ผู้นำการสร้างบารมีใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบในการบรรลุเป้าหมาย การสร้างบารมีเป็นคุณลักษณะปรุ่งแต่ง (Attribution) ของผู้นำที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ หลายรูปแบบในการบรรลุวิสัยทัศน์ ผู้นำการสร้างบารมีจะมีวิธีการบรรลุเป้าหมายในอุดมคติด้วยวิธีการที่แตกต่างกับที่เคยปฏิบัติเดิม ทั้งนี้เพื่อสร้างความประทับใจต่อผู้ตามให้เห็นว่า ผู้นำของตนมีความสามารถพิเศษและจากความสำเร็จในการใช้กลยุทธ์ใหม่นี้ ก่อให้เกิดผลเป็นคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่ผู้ตามมองผู้นำว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษของพวกเขา

9) ผู้นำการสร้างบารมี จะมีบุคลิกภาพในเชิงประชามัพันซ์ตนเอง ผู้นำจะมีความเชี่ยวชาญและเฉลียวฉลาดในการเลือกใช้โอกาสสถานการณ์ วิธีการและกาลเทศะในการปรากฏตัวการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรหรือของสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถวิเคราะห์ผลกระทบที่ตามมาหรือที่คาดหวังได้ล่วงหน้าอย่างแม่นยำ

10) ผู้นำการสร้างบารมี เป็นผู้นำที่มีความขัดแย้งภายในหน่วยงานของตนน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีคุณลักษณะปรุ่งแต่งที่สำคัญเฉพาะตนอยู่ 3 ประการคือ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความโดดเด่นในตนเองและมีความเชื่อมั่นต่อการประพฤติตามทำนองคลองธรรมของตน สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดเป็นการสร้างบารมีขึ้นในตัวผู้นำ ทำให้ผู้นำมั่นใจว่าการตัดสินใจหรือการดำเนินการทั้งหลายมีความชัดเจนถูกต้องและทุกคนให้การยอมรับพร้อมปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำการสร้างบารมีเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดผู้นำบารมีมีอำนาจและอิทธิพลมากเป็นศูนย์กลางของกระบวนการอื่น ๆ 3 ด้านของภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดที่ร่วมกันเป็นคุณสมบัติของผู้นำ (Bass, 1985, p. 23)

โดยสรุปแล้วการสร้างบารมีเป็นรูปแบบที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ ผู้นำมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจและวิสัยทัศน์ของผู้นำ ซึ่งผู้นำจะมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นตนเอง การกำหนดตนเองให้เป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมายอันสูงส่งและมีความสามารถ มีอำนาจ มีความสามารถในการกำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงคือ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งภายในจิตใจ มีคุณธรรมอันสูงส่ง เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ตามยึดถือเป็นแบบอย่าง กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน รวมถึงกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามมีความตั้งใจและความพยายามเพิ่มขึ้น

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหาร โรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนให้ทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารอาจใช้คำพูดสัญลักษณ์หรือจินตนาการการชักชวนให้เข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย ความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ (Bass, 1985, p. 31) ซึ่งอาจทำได้โดย 1) ผู้นำสร้างความมั่นใจ 2) ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีวัตถุประสงค์อย่างไร 3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม โดยทั่วไปภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ (Yukl, 1989, p. 221) สำหรับภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรที่ซับซ้อนมักใช้กันมากมาย โดยกระตุ้นเร้าอารมณ์ผู้ตาม เช่น แนะนำโครงการใหม่ การให้อาสาสมัครทำงาน การทดลองการปฏิบัติด้านวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องใช้การสร้างแรงบันดาลใจทั้งสิ้น รวมทั้งการปฏิบัติงานที่มีความยากลำบาก (Bass, 1985, p. 33)

3. การกระตุ้นเขาวนปัญญา

หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและ ภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและ ส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย (Bass & Avolio, 1990, p. 9) การกระตุ้น เขาวนปัญญาเป็นการใช้อำนาจของตรรกะ (Power of logic) หมายถึง การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ เป็นการเสนอ ความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้ง พยายามเน้นจุดอ่อนของ วัฒนธรรมดั้งเดิมแบบเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำแบบปรับเปลี่ยน รูปแบบแนวคิดใช้การกระตุ้นเขาวนปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การเมื่อ 1) กลุ่มหรือ องค์การถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อม เช่น ถูกฝ่ายตรงข้ามสร้างความปั่นป่วน 2) เกิดปัญหารุนแรง เกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงาน เช่น ขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม เกิดความ ล่าช้า ต้นทุนสูง เป็นต้น 3) งานขาดประสิทธิภาพเพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตาม ไม่มา ทำงาน เป็นต้น 4) ผู้นำมีอำนาจเพียงพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่สามารถจะแก้ปัญหา ที่องค์การเผชิญอยู่ (Yukl, 1989, p. 221) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้อง ใช้สมาธิในการคิดค้นกลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญญาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์ การวางแผนปฏิบัติและประเมิน เกิดวิสัยทัศน์แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือ การคุกคามที่องค์การเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การและการได้เปรียบเสียเปรียบเมื่อ เปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ (Bass, 1985, p. 99)

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล

หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการ วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนา บุคลากรเป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความ รับผิดชอบและควบคุมตนเองได้ เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนาเป็นพี่เลี้ยง และคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคลของผู้ตาม วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการ ติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และการสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์ด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา

เกิดความต้องการเฉพาะ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด (Bass, 1985, p. 99) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้นำซึ่งเป็นผู้มีตำแหน่งสูงขององค์กร คำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน ลักษณะดังกล่าวยังสามารถใช้ได้ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา หลักการสำคัญของการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล คือ ผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการ (Needs) ที่แตกต่างกัน และโดยเฉพาะผู้ตามบางคนความต้องการของเขาเหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ด้วยอิทธิพลของผู้นำ ดังนั้นผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดจึงต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของแต่ละบุคคล แล้วยกระดับเขาให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ (Avolio, David, & Yammarino, 1991, p. 7)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสร้างบารมี
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นเขาวนปัญญา
- 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสิ่งทำให้เกิดผลดีกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม การได้รับสิ่งปลอดภัยในชีวิต มีความก้าวหน้า ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ตนเองมีคุณค่าในสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรมีประชาธิปไตยในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำตามแนวคิดดังกล่าวซึ่งเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับบริบทของการบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ที่ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารของเบส และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1990, pp. 19-21) จากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดังที่สตีเยร์ (Steer, 1979, pp. 509-521) ระบุถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานว่ามีปัจจัยที่สำคัญ คือ อายุประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจเลือกตัวแปรที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูและขนาดโรงเรียน

ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี เพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานเท่าใดประสิทธิภาพจะมากตามไปด้วย ทำให้สามารถนำประสิทธิภาพมาช่วยดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงเกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น ซึ่งประสิทธิภาพทำให้บุคคลมีโอกาสได้เรียนรู้ รับรู้ ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง จากงานวิจัยของสมเกียรติ์ ติลาพจนานพร (2547, หน้า 74-75) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เห็นว่าผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ครูที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน ทั้งแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ โดยครูที่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าครูผู้สอนและครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 1 - 5 ปี และ 6 - 15 ปี และจินตนา อะทะไชย (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง 1-5 ปี และมากกว่า 1 ปีขึ้นไป เห็นว่ามีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำโดยภาพรวม ด้านความรับผิดชอบด้านการตัดสินใจด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ 6-10 ปี และ

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป เห็นว่ามีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และงานวิจัยของภคตยา โจหลัก ฟริตซ์เจอร์ลด์ (2551) เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า ข้าราชการครูที่ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี 11-20 ปี 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นและการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษา โดยแบ่งประสบการณ์การทำงานเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนซึ่งเป็นตัวกำหนดขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียน ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนที่เป็นตัวกำหนดขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา (2544, หน้า 111-115) จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1. ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

ขนาดโรงเรียนมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อโรงเรียนมีขนาดใหญ่กิจการในโรงเรียนมีความซับซ้อน วรศักดิ์ เต็กสงวน (2535) ได้วิจัยพบว่า ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนต่อบทบาทสมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 เปรียบเทียบความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนแยกตามทำเลที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คำรง ศรีอร่าม (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขนาดโรงเรียนพอสรุปได้ว่า ขนาดของโรงเรียนน่าจะมี ความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา เมื่อจำแนกตามขนาด โรงเรียนมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จัญญ์ อภิภาณุ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตวิวรรณ ถีพหวนิช (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค ตะวันออก อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำกับคุณภาพ ผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$)

มนัส ญาติเจริญ (2544) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษากลุ่ม โรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเมืองจันทบุรี จำแนกตามขนาด โรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเมืองจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเมืองจันทบุรี โดย ภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาด โรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พัชรี จิระจรัสชัย (2545) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครูตามแนวความคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio) โดยภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในระดับมากและใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับปานกลาง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครูตามแนวความคิดของเซอร์จีโอวานนี โดยภาพรวมพบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

รุ่งกานต์ รอดเรือง (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและเขตการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ตำแหน่งต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชัย จันทวงศ์ (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความสามารถส่วนตัว ด้านการคล้อยและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวลทิพย์ กาศศิริ (2547) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบจัดการและภาวะผู้นำแบบปฏิรูปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการบริหารแบบวางเฉยอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำแบบจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบปฏิรูปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการบริหารแบบวางเฉย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวิทย์ เมืองศิริ (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านคำนึงถึงเอกัตบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสร้างบารมีและด้านการกระตุ้นเยาวชนปัญญาอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับหัวหน้างานแตกต่างกัน และภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างประเทศแตกต่างกัน

มณีกาญจน์ รัตนธรรม (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน โน้มน้ำใจจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

ฮูเวอร์ (Hoover, 1987, p. 3020-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เพื่อจะศึกษาว่าผู้นำทางการศึกษาจะมีลักษณะพฤติกรรมที่เป็น องค์ประกอบของภาวะผู้นำ 2 แบบ ตามทฤษฎีของเบส เช่นเดียวกับผู้นำทางทหารและธุรกิจหรือไม่ กล่าวคือ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ ความอาทรเส่นหา การมุ่งสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาในขณะที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การให้รางวัลอย่างเหมาะสมและการบริหารแบบวางเฉย โดยทำการศึกษาที่ครูใหญ่ โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในรัฐทางภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า มีลักษณะเดียวกัน

เบส, วัลด์แมน, อโวลิโอ และเบบบ์ (Bass, Waldman, Avolio, & Bebb, 1987, p. 19) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติ (Transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิด (Transformational leadership) ของผู้บริหารระดับกลาง มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับภาวะผู้นำทั้ง 2 ลักษณะของผู้บริหารระดับสูง 2) ผู้บริหารระดับสูงมีภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิด (Transformational leadership) สูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง

คิง (King, 1990, p. 2329-A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิด (Transformational leadership) และผู้นำแบบปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติ (Transactional leadership) ของผู้บริหารระดับ โรงเรียนมัธยมศึกษา และระดับมหาวิทยาลัยผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิด (Transformational leadership) สามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้สูงกว่าภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติ (Transactional leadership) โดยผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย มีภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิด (Transformational leadership) สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ถึงแม้ยังไม่อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบใดที่เหมาะสมกับองค์การทางการศึกษา แต่ส่วนใหญ่พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา เพราะการที่โรงเรียนจะจัดการศึกษา ให้ได้ดี มีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้มีความก้าวหน้า สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน