

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผล

1. 1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
- 1.2 บทบาทภาวะผู้นำ
- 1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้นำ
- 1.4 ผู้นำที่มีประสิทธิผล
- 1.5 คุณลักษณะองค์ประกอบของผู้นำที่มีประสิทธิผล
- 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (leadership) การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน องค์การ ผู้ร่วมงานและผู้นำสิ่งสำคัญที่หน่วยงานจะขาดเสียไม่ได้คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำอาจเป็นผู้บริหารหรือไม่ใช่ผู้บริหารก็ได้ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารนี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลู่วงของโครงการต่างๆ ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็สิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน

1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership)

เมื่อกล่าวคำว่าผู้นำขึ้นมา ก็มักจะมีความเข้าใจสับสนหรือเข้าใจผิดอยู่เสมอสำหรับคนทั่วไป ซึ่งมีได้ศึกษาวิชาการบริหารมาหรือศึกษาแต่ไม่มีความลึกซึ้งในแขนงวิชาการบริหาร จึงมักจะเข้าใจผิดได้ง่ายเหมือนกัน ทำให้เกิดความสับสนของความหมายของคำว่าผู้นำกับภาวะผู้นำ

ตามพจนานุกรมมักจะให้ความหมายของคำ ผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือผู้ที่มีอำนาจในการสั่งการหรือมีผลต่อการสั่งการนั้น นักวิชาการและนักวิจัยได้มีการจัดการและปรับปรุงความหมายของผู้นำมากมายหลายอย่าง แต่ก็แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำในแต่ละแบบที่แตกต่างกัน นักวิชาการและนักวิจัยบางคนได้ให้คำนิยามความหมายของคำว่าผู้นำ (Leader) แตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถรวมคนให้เป็นนำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ได้ (Simon&Smithburg&Thompson,1971)

ผู้นำ คือ บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้มีการสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี (Fiedler,1967)

จากคำนิยามของคำว่าผู้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่าผู้นำน่าจะหมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องว่าได้เป็นผู้นำ และผู้ที่ต้องมีความสามารถอันเกิดจากตัวเองจนเป็นที่ยอมรับยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

เมื่อเราพอจะมีความเข้าใจกับคำว่า ผู้นำ (Leader)แล้ว เราก็จะสามารถเข้าใจและเปรียบเทียบกับคำว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ภาวะผู้นำของการที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม เพื่อที่จะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมที่มีอิทธิพลที่ทำให้คนร่วมมือกันทำงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งคนเหล่านั้นเห็นว่าเป็นสิ่งพึงอันปรารถนาของเขา (Tead,1936)

ภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมการนำเกี่ยวกับการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Terry,1936)

ทัศนคติความเชื่อหรือภาวะผู้นำ เป็นความพยายามของบุคคลที่ชักจูงและกำหนดพฤติกรรมค่านิยมของบุคคลอื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง (Richard &Greenlow,1991)

ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยตรง โดยยกเว้นหรือหลายอย่างกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ได้มาตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง (Tannenbaum&Weschler&Massarik,1959)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ต้องการ

ภาวะผู้นำเป็นการมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น คุณภาพหรือคุณค่าของผู้นำอยู่ที่ว่าตัดสินใจได้ว่าจะต้องทำอะไรและสามารถชักนำให้ผู้อื่นช่วยทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปดังที่ได้ตั้งใจ (Nigo,1970)

จากความแตกต่างของหลายความหมายข้างต้น ภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (Nahavandi,2000)

1. ภาวะผู้นำ คือปรากฏการณ์แบบกลุ่ม นั่นคือ ไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตามภาวะผู้นำนั้น รวมถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกหนึ่งคน
2. ผู้นำใช้อำนาจหรือชี้นำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำหรือความสำเร็จของเป้าหมายนั้นๆ ดังนั้นภาวะผู้นำคือ เป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มองค์การ
3. การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำนั้น สันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่มบางกรณีลำดับชั้นเป็นปกติทั่วไปซึ่งง่ายต่อการบ่งบอกว่าใครเป็นผู้นำ นั่นคือผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด บางกรณีซับซ้อนและบางครั้งก็มีความยืดหยุ่น

จากคำอธิบายหรือการให้นิยามความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไป ผู้เขียนก็พอสรุปเป็นความหมายได้ว่า ภาวะผู้นำน่าจะหมายถึงลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีองค์ประกอบแรกคือ สมาชิกกลุ่มหนึ่งเปลี่ยนแปลงหรือความสามารถของคนอื่นในกลุ่ม ภาวะผู้นำกล่าวเป็นนัยว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลองค์ประกอบที่สอง มีความเกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของการเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถที่จะกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้ตามองค์ประกอบสุดท้ายมีความเกี่ยวข้องกับการมุ่งไปที่การบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพอาจเกี่ยวข้องกับเป้าหมายของบุคคลกลุ่มและองค์การ

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เราอาจจะสรุปและเรียบเรียงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงคำว่าผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้นำ (Leader) ผู้นำจะเป็นเพียงบุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของเขาในสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งยอมรับในตัวของเขา เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น แต่ตรงกันข้ามอาจจะไม่มีลักษณะการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำก็ได้

ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) บารมี จากตำแหน่งและอำนาจ (Power) ที่ได้จากตัวเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือนยอมรับในตัวเขาได้ไม่ว่าจะเป็นลักษณะความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ แต่ก็ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ก็อาจจะพูดได้ว่าเขาไม่มีภาวะผู้นำ ตรงกันข้ามบางคน ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่กลับได้รับความเชื่อถือนยอมรับและร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติตาม ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว สอดคล้องกับคำพูดที่ว่า ผู้นำอาจจะไม่มีความเป็นภาวะผู้นำ ผู้มีภาวะผู้นำอาจจะไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งเมื่อเราเปรียบเทียบความหมายของคำว่า ผู้นำ กับ ภาวะผู้นำ จะเห็นได้ว่าผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งจะเน้นในเรื่องบุคลิกภาพของตัวคนนั้น แต่ภาวะผู้นำจะเป็นเรื่องลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เมื่อเราได้เข้าใจคำนิยามของคำว่าผู้นำ และภาวะผู้นำแล้วก็จะทำให้เข้าใจความหมายของคำว่าผู้บริหารได้ง่ายขึ้นดังนี้

1.2 บทบาทภาวะผู้นำ

บทบาทภาวะผู้นำ

จากการสำรวจแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภาวะผู้นำนั้น มีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

สต็อกกิล (Stogdill, 1974) ได้ศึกษาวิจัยและสรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำจากทฤษฎี 2 กลุ่มไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มนักทฤษฎีเก่า (Classical Theories of Management) ได้เสนอแนะไว้ว่า หน้าที่หลักของผู้บริหารคือ

1.1 วางแผน (Planning)

1.2 การจัดองค์การและ โครงสร้างงาน (Organization)

1.3 การควบคุมบังคับบัญชา (Controlling)

มีนักทฤษฎี (Co-ordinating) อีกหลายคนที่เพิ่มเรื่องการประสานงาน การนิเทศ การแนะนำ การจูงใจเพื่อนร่วมงานและอื่น ๆ แต่นักทฤษฎีหัวก้าวหน้าหลายคนแย้งว่าหน้าที่ 3 ประการที่เพิ่มขึ้นมานี้ สามารถรวมเข้าไว้ในหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาได้

2.กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theories) ได้จำแนกหน้าที่ผู้นำไว้เป็น 6 ประเภท คือ

2.1ศึกษาและทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายและพยายามรักษาทิศทางของจุดมุ่งหมาย

2.2จัดหาสื่อหรือเครื่องมือเครื่องใช้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3จัดสรรอัตราค่าจ้างและรักษาโครงสร้างของกลุ่มไว้

2.4ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการทำงานกลุ่มและความพึงพอใจของสมาชิกไว้

2.5รักษาความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มและความพึงพอใจของสมาชิกไว้

2.6อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการของกลุ่ม

ภาระหน้าที่ของผู้นำที่กำหนดโดยนักพฤติกรรมศาสตร์เหล่านี้เกิดขึ้นจากผลการศึกษาวิจัยในเรื่อง กระบวนการกลุ่ม และการที่บทบาทผู้นำเกิดขึ้น นักวิจัยกลุ่มนี้มีจุดสนใจอยู่ที่การปฏิบัติงาน ที่มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม ส่วนหน้าที่ที่ระบุไว้โดยนักทฤษฎีกลุ่มแรกจะเกี่ยวกับหน้าที่ในองค์การรูปนัยที่มีโครงสร้างเป็นแบบแผนแน่นอน

ฮิค (Hick, 1975:307) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่ในการชี้ขาด (Arbitrating) ในการทำงานร่วมกันในกลุ่มนั้น มักมีความขัดแย้งกันอยู่เสมอในเรื่องต่าง ๆ ผู้นำมักจะต้องมีส่วนเข้าไปแก้ไขความขัดแย้งนั้น เพื่อให้ปัญหานั้นยุติหรือไม่ลุกลามต่อไป

2. หน้าที่ในการเสนอแนะ (Suggesting) การให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการทำงานร่วมกัน คำแนะนำของผู้นำย่อมเป็นแนวทางที่สร้างความมั่นใจในการก่อให้เกิดความรู้สึกแห่งความมีศักดิ์ศรีและความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการออกคำสั่ง การเสนอแนะถือว่าเป็นเครื่องมือที่ทรงอำนาจของผู้นำที่จะต้องบริหารระยะยาว

3. หน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ (Supplying Objectives) ผู้นำจะต้องทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ในหน่วยงาน แล้วชี้แจงวัตถุประสงค์เหล่านั้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจ เพื่อให้การ

ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความสำเร็จ ผู้นำจะต้องคำนึงเสมอว่า วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีความเหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถดำเนินการได้

4. หน้าที่ในการเร่งเร้า (Catalyzing) ในการทำงานบางครั้งต้องมีแรงบางชนิดที่จะช่วยเสริมให้เกิดการปฏิบัติและมีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอ โดยผู้นำทำหน้าที่คล้ายกับสารเร่งเร้า

6. หน้าที่ในการเป็นตัวแทน (Representing) ปกติผู้นำจะต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน จะต้องทำหน้าที่ทั้งหลายไม่ว่าการพูด การกระทำ การแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ โดยยึดเอาหน่วยงานเป็นหลัก

7. หน้าที่ในการให้กำลังใจ (Inspiring) ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความมีคุณค่าและความสำคัญในผลงานของผู้บังคับบัญชา รู้จักให้กำลังใจ จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศตน โดยมุ่งหวังความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

8. หน้าที่ในการยกย่องสรรเสริญ (Praising) ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้นำเห็นความสำคัญของตน ต้องการเห็นความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาจากใจจริงของผู้บังคับบัญชาและต้องการคำสรรเสริญเยินยอในผลงานนั้น ฉะนั้นผู้นำจึงไม่ควรที่จะละเลยการแสดงผลหรือกล่าวสรรเสริญอย่างจริงใจในผลแห่งความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา

นานัส (Nanus,B,1996:71-79)กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันนี้ต้องสามารถนำผู้ตามได้และพาเขาไปในทิศทางใหม่ที่สร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรและสังคมได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะต้องถูกคาดหวังให้มีบทบาทใน 4 ด้าน คือ

1.เป็นผู้ชี้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (direction - setter) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรจะช่วยชี้้นำการทำงาน ได้ดี ปฏิบัติงานมีทิศทาง ช่วยให้ผู้บรรลุเป้าหมายได้ดี บุคลากรเข้าใจในการทำงาน ผู้นำจะต้องมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้้องค์การได้พัฒนาทั้งต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายต้องไม่หยุดนิ่ง มีการปรับเปลี่ยนได้

2.ผู้นำในบทบาทตัวแทนขององค์กร (spoken Person) การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมจะช่วยให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมจะนอกองค์กร กล่าวที่สะดุดตาดึงใจ ขอมรับฟังความคิดเห็นของชุมชน นโยบายการปกครองต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้้องค์การเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีเครือข่ายจะช่วยให้บุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กร ผู้นำต้องเรียนรู้และปรับตนเองให้เหมาะสม จะต้องมีความสม่ำเสมอและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

3.ผู้นำในบทบาทที่เปลี่ยนแปลง (Change agent) วิธีการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของก้าวหน้า ผู้นำควรรู้ถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงต้องประกอบด้วยควมมีเหตุผลและวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ รวมทั้งความถูกต้องเหมาะสมด้วยและจะต้องคำนึงถึงผู้ตามด้วย

4. ผู้นำเป็นผู้สั่งสอนหรือพี่เลี้ยง(Coach) บทบาทหนึ่งของผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ผู้ตามได้เข้าใจการสอนเป็นการให้คำแนะนำ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การได้รับการบอกกล่าว การชี้แนะจะช่วยผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์(2536:34)คําชี้แนะของนักบริหารการศึกษาไว้ได้สรุปบทบาทสำคัญ 3 ประการคือ

1. บทบาทในฐานะผู้บริหาร
2. บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ
3. บทบาทในฐานะหัวหน้าของกลุ่ม

กิตติมา ปรีดีคิลก(2545:153) กล่าวว่า ในวงการของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาก็ดี หากกล่าวถึงความเป็นครูแล้ว ผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่จะเกี่ยวพันกับการเรียนการสอนในโรงเรียนด้วย เป็นที่คาดหวังของคนทั่วไปว่าผู้บริหารที่ดีก็ย่อมต้องเป็นครูที่ดีได้ด้วย มิใช่เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่แค่เพียงการบริหารอย่างเดียว แต่ควรจะเป็นผู้นำทางการเป็นครูที่ดีหรือผู้สอนที่ดีด้วย หน้าที่ของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหาร โดยตรงแล้ว หน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจมากคือ การบริหารการเรียนการสอนแต่บทบาทของผู้บริหารของการเป็นครูอาจแตกต่างกับการเป็นครูที่ตีนั้นก็คือ จะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทางการสอน (Instructional Leadership) อีกต่างหาก ซึ่งมีผลการวิจัย

พบว่า การเป็นผู้นำทางการสอนมีความสำคัญมากที่สุด ปัญหาที่ได้มาคือ ทำอย่างไรจึงจะได้ผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็ง ผู้บริหารจะสามารถเป็นผู้นำทางการสอนได้หรือไม่ ผู้ที่จะเป็นผู้นำทางการสอนจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีความรู้เป็นฐาน
3. กล้าที่จะเสี่ยง
4. พร้อมที่จะเสียสละเวลา
5. พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

Mc Ewan ได้แนะนำ 7 ขั้นตอนของการเป็นผู้นำทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้ (Mc Ewan's Seven Steps)

1. การจัดทำและการนำวัตถุประสงค์ของการสอนไปใช้(Establish and Implement Instructional Goals)
2. การอยู่กับลูกน้อง(Be there for your staff)
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียน(Create a School Culture and Climate Conducive to Learning)

4. ประสานวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนให้ไปด้วยกันได้ (Communicate the Vision and Mission of Your School)

5. ตั้งความหวังสูงให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา (Set High Expectations for Your Staff)

6. พัฒนาการเป็นผู้นำครู (Develop Teacher Leaders)

โดยสรุปจากแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับประเภทและบทบาทหน้าที่ของผู้นำตามที่กล่าวข้างต้น นั้น เป็นสาระที่สำคัญที่จะนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกองค์การ เพราะว่าการดำเนินงานขององค์การ ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายวางแผนและสร้างความร่วมมือ ให้เกิดขึ้นระหว่างหมู่สมาชิก โดยใช้ภาวะผู้นำที่ถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งบุคคลนั้นมีอิทธิพล ต่อทัศนคติ ความเชื่อและพยายามโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การประพฤติปฏิบัติไปในทางที่จะทำ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การใช้ภาวะผู้นำจะแสดงออกมาในลักษณะของบทบาทและหน้าที่ตาม ตำแหน่ง และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนสภาพแวดล้อมภายนอกที่ผู้นำบุคคลนั้น ปฏิบัติงานอยู่ สำหรับผู้ทางการศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่ภาวะผู้นำสถานศึกษา อาจสรุป บทบาทสำคัญในการครองตำแหน่งได้เป็น 3 บทบาทสำคัญ คือ

1. บทบาทในฐานะผู้บริหาร

2. บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอน

3. บทบาทในฐานะหัวหน้าของกลุ่ม

1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

(พัชรราชย์ พัฒนสุวรรณ ,2553) ทำการวิจัยโรงเรียน อบจ.บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานด้านการศึกษา และแนวโน้มในการบริหารจัดการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาแก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรีในอนาคตขององค์กร รวมถึงจะได้เสนอแนะ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า องค์กรมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านงานวิชาการซึ่งมีโครงการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ด้านการบริหารบุคคล การบริหารบุคลากรด้านการศึกษานั้นจะเหมือนกับการบริหารข้าราชการครูท้องถิ่น การวางแผนงานในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านกิจการนักเรียน โครงการกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน ด้านงานบริหารทั่วไป มีการลดขั้นตอนการประสานงาน ด้านอาคารสถานที่ มีโครงการก่อสร้างและทำนุบำรุงอาคารสถานที่ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สถานศึกษาจะได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน โดยรอบพื้นที่ แต่การบริหารจัดการศึกษาในด้านอื่น ๆ ยังพบปัญหาในหลากหลายด้าน

(นางเยาว์ อุทุมพร,2556) ทำการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประเมินประเมินคุณภาพ ความเสมอภาค สภาพการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการจัดการศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้เรียนส่วนใหญ่ได้มาตรฐาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และผู้เรียนส่วนน้อยมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร สถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน ด้านความเสมอภาค มีนโยบายและการจัดการศึกษาให้มีความเสมอภาคกัน ด้านการเปลี่ยนแปลงหลังรับการถ่ายโอน มีการพัฒนาด้านวิชาการ งบประมาณ ครูและภาระงาน วิสัยทัศน์ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนปรับปรุงและพัฒนาที่ดีขึ้นและชัดเจน ด้านปัจจัยที่ส่งเสริม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ บุคลากรและครูมีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถ และด้านปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำทางวิชาการ อบจ.บางแห่งขาดความพร้อมในหลายด้าน

(เก็จกนก เอื้อวงศ์ และนางเยาว์ อุทุมพร , ชูชาติ พ่วงสมจิตร , พิชิต ฤทธิ์จรูญ ,2554) ทำการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อประเมินประเมินคุณภาพ ความเสมอภาค สภาพการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการจัดการศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน ครูมีเพียงพอ และมีความสามารถในการสอน สถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน ด้านความเสมอภาคอปท.สามารถจัดการศึกษาให้มีความเสมอภาคกัน ด้านการเปลี่ยนแปลงหลังรับการถ่ายโอน มีกำหนดนโยบายและ

จัดทำแผนพัฒนาตามสภาพของท้องถิ่นพัฒนาการด้านวิชาการดีขึ้นได้งบประมาณและครูเพิ่มขึ้น แต่บางแห่งก็ขาดงบประมาณสนับสนุน และสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง

(วัลนิกา ฉลากบาง และชนินทร์ เวสินนท์ , ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร , ดิษย์ชัย แก่นท้าว,2554)

ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะพัฒนารอบแนวคิด และร่างรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระยะพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงอนาคต แบบชาติพันธุ์วรรณา และเคลฟาย และระยะการตรวจสอบรูปแบบและทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สภาพการบริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย พิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับกลาง ด้าน เช่น ด้านผู้บริหาร โรงเรียน ด้านบริหารงบประมาณ ด้าน 4 ด้าน และน้อย 2 ทั่วไป ด้านบริหารวิชาการและคบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานที่้านนักเรียน ด้านความต้องการ ในการบริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านองค์ประกอบการบริหาร โรงเรียนด้านต่าง ๆ รูปแบบการบริหาร โรงเรียน เป็นแบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการบริหาร โรงเรียนเชิงกลยุทธ์และการบริหาร โรงเรียนเชิงประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อการบริหาร สถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด และตรงกับความต้องการของชุมชน การตรวจสอบรูปแบบการ บริการโรงเรียน โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้อง

(นฤมล โยคานุกูล,2556) ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมาก โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือด้านการกระตุ้นการ ใช้ปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับผลการ เปรียบเทียบพบมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01.โดยผู้บริหาร สถานศึกษามีพฤติกรรมมากกว่าครูผู้สอน หากจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมมีพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05.จำนวน ด้าน คือ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล แนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา คือ ผู้บริหารควรให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงาน ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครอง คนครองงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่ และส่งเสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถและความต้องการ

(สกฤต เศรษฐชัย,2553-2554) ทำการวิจัยการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาโดยการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนดอนไพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น

ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ศึกษาประสิทธิผลการนำระบบบริหารจัดการศึกษาโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไปสู่การปฏิบัติจริง และประเมินและปรับปรุงระบบบริหารจัดการศึกษาโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนาโดยประยุกต์ใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าระบบบริหารจัดการศึกษาโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนคอนไพลพิทยาคมเป็นลักษณะอาศัยการจัดองค์ประกอบตามแนวคิดเชิงระบบในการมองภาพงานวิจัยให้ชัดเจนขึ้น โดยจัดในกรอบความคิดด้านตัวปัจจัยด้านกระบวนการด้านผลผลิตข้อมูลป้อนกลับจะเป็นการตรวจสอบในแต่ละส่วนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ด้านผลลัพธ์เกิดขึ้นจากการพัฒนาระบบด้วย ผลการใช้ระบบโดยการนำระบบบริหารจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ด้านความเป็นประโยชน์ ระบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานจริง มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานจริงด้านความเหมาะสม ระบบมีความเหมาะสมแต่ยังต้องปรับปรุงในบางส่วน ด้านความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือเพราะร่วมกันตรวจสอบหลายด้าน ด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา การนำวิธีการเชิงระบบมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาทำให้การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีเป้าหมายชัดเจนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีกระบวนการพัฒนาที่มีระบบ ผู้ปฏิบัติมองเห็นกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ผลการประเมินและปรับปรุงระบบด้านการเปลี่ยนแปลงที่การบริหารจัดการศึกษาทำให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ด้านประโยชน์ของระบบทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการร่วมมือกัน ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา ด้านความพึงพอใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก และมีปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาในด้านการวางระบบ การทำตามระบบ การตรวจสอบ/ประเมินผลระบบและการแก้ไขพัฒนาระบบ และแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่าการดำเนินงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาอาคารสถานที่ บรรยากาศ และแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ผลการดำเนินงานโดยรวมในระดับมากที่สุดทุกทักษะ พิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ มีผลการดำเนินงานในระดับมากที่สุดทุกทักษะ

(นิษฐ์รดี ใจอาษา, 2555) ทำการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหาร โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ประมาณค่า 4 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น คือ บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีไม่แตกต่างกัน

(อิสริย์ ภักดีศรีแพง และรัตพงษ์ สอนสุภาพ, 2557) ทำการวิจัยบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในการพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร มีความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในระดับปานกลาง มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทขององค์การในระดับปานกลาง การจัดกิจกรรมของหน่วยงานต่าง ๆ เน้นการสนับสนุนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการ ยังไม่มีความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การ ทราบเพียงบทบาทด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และมีความคาดหวังให้สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมทุกระดับ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน

(เส็งยมจิต วสุวัฒน์เศรษฐ์ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ , 2555) ทำการวิจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ โรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่โดยการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานใน 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารบุคคล และด้านชุมชนผู้ปกครอง ก่อนและหลัง ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภายหลังจากที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โรงเรียนมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการที่ดีขึ้นทุกด้าน แต่ยังคงพัฒนา ปรับปรุง เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

(ณัฐภัทร์ สัมฤทธิ์ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ , 2556) ทำการวิจัยบทบาทหน้าที่และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประชาชนยอมรับในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ร้อยละ 68.8 และผู้ไม่ยอมรับ ร้อยละ 31.2 ด้านความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประชาชนมองยังจำเป็นต้องมีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ร้อยละ 51.3 ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนช่วยเหลือโครงการที่เกินศักยภาพของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ประชาชนมองว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่จำเป็น เพราะการดำเนินกิจกรรมหรืออำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะมีความซ้ำซ้อนกับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 49.7

1.4 ผู้นำที่มีประสิทธิผล

ผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่ได้เกิดมาพร้อมกับพรสวรรค์ในการเป็นผู้นำ แต่พวกเขาได้รับประสบการณ์ ซึมซับความรู้ และเรียนรู้โลกรอบๆตัวพวกเขาทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลยังสามารถแสดงออกถึงคุณสมบัติต่างๆของผู้นำที่จำเป็นสำหรับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง ผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นมีหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นผู้นำที่มีบารมี ผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งคุณสมบัติที่ดีเหล่านี้ก็สามารถที่จะผสมผสานอยู่ในคนคนหนึ่งได้หลายรูปแบบในช่วงเวลาที่ต่างกัน

ผู้นำที่มีบารมี (charismatic leader) โดยเฉพาะในยามวิกฤต ผู้คนจะไปหาฟังเสียงที่มีพลังนี้เพื่อให้ได้วิสัยทัศน์ที่สวยหรูและความหวังที่จะมีทางแก้ปัญหาผู้นำที่มีบารมีสามารถที่จะทำให้สถานการณ์มีความชัดเจนสำหรับผู้คนของเขาและปลุกฝังความมั่นใจ ในการสร้างแรงบันดาลใจเกิดมาพร้อมกับพรสวรรค์ผู้คนจะรู้สึกปลอดภัยเมื่อปัญหาถูกส่ง ไปอยู่ในมือของผู้นำประเภทนี้ที่คนเหล่านั้นต้องการ

พวกเขาเหล่านั้นแตกต่างจากคนทั่วไปตรงที่พวกเขามีความมั่นใจในตนเอง มีพลัง มีความกระตือรือร้นที่สูงกว่าคนอื่น นอกจากนี้พวกเขายังมีพฤติกรรมที่ไม่ธรรมดา โดยผู้นำที่มีบารมีทั่วไปมักจะ

- มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันสมัย และสร้างสรรค์

- ทุ่มเทอย่างเต็มที่กับวิสัยทัศน์ของพวกเขา

- เสียสละอย่างมากเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตน ขอมรับความเสี่ยงส่วนตัวไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน การงานและทางสังคม

- ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในกลุ่มคนที่เป็นผู้ตามของพวกเขา

- ได้รับความไว้วางใจอย่างเต็มที่จากกลุ่มคนที่เป็นผู้ตามของพวกเขา(นอกจากนี้ยังทำให้คนเหล่านั้นเกรงกลัวด้วย)

- ใช้การจูงใจแทนที่จะใช้การบังคับอย่างรุนแรง หรือไม่ก็ใช้การลงมติ เพื่อทำให้เกิดความเห็นชอบร่วมกัน ในการที่จะโน้มน้าวจูงใจกลุ่มคนที่เป็นผู้ตามของพวกเขา

ผู้นำที่มีบารมีจะประสบความสำเร็จอย่างมากในยามวิกฤต ยกตัวอย่างเช่น แฟรงคลิน เดลาโน รูสเวลท์ (Franklin Delano Roosevelt) ประธานาธิบดีคนที่ 32 ของสหรัฐอเมริกา เป็นผู้นำที่มีบารมีที่นำพาสหรัฐอเมริกาผ่านพ้นช่วงเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ (great depression) และเตรียมความพร้อมให้กับประเทศสำหรับสงครามโลกครั้งที่ 2 ในขณะที่ ออดอล์ฟ ฮิตเลอร์ (Adolf Hitler) ผู้นำพรรคนาซี เยอรมันก็เป็นผู้นำที่มีบารมีที่ให้อิทธิพลที่มีพลังและความเข้มแข็งกับประเทศของเขา ดังนั้น ผู้นำที่มีบารมีจึงสามารถสร้างอำนาจและอิทธิพลได้อย่างมาก แต่วิธีการที่พวกเขาใช้นั้นจะเป็นเครื่องตัดสินว่าแรงบันดาลใจของพวกเขาทำให้เกิดสิ่งที่ดีหรือไม่

อย่างไรก็ตาม ภาวะวิกฤตก็มิได้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา วิสัยทัศน์ที่ส่งเพื่อบรรลุภารกิจที่ยิ่งใหญ่อาจจะดูเพื่อฝัน และคุณค่าของแรงบันดาลใจอาจจะสลายไปเนื่องจากภาระหน้าที่ในแต่ละวัน ดังนั้น ผู้นำที่มีบารมีจึงอาจไม่ใช่ผู้นำประเภทที่ดีที่สุดเสมอไป

ผู้นำที่มีประสิทธิผลมุ่งเน้นเรื่องอนาคต

โดยทั่วไป ผู้นำที่มีประสิทธิผล(effective leader) ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตนั้นจะต้องสามารถ

-มุ่งเน้นเรื่องอนาคต พวกเขาสร้างวิสัยทัศน์และอธิบายให้เป็นที่เข้าใจต่อกลุ่มของพวกเขา รวมทั้งยึดมั่นในวิสัยทัศน์นั้น พวกเขาเข้าใจว่าหน่วยหรือองค์กรของพวกเขาสอดคล้องกับภาพรวมที่ใหญ่กว่าอย่างไร และพวกเขาจัดการกับภารกิจในระยะสั้นตามลำดับในระยะยาว

-มีความสะดวกใจกับความไม่ชัดเจน พวกเขาเต็มใจที่จะยอมรับความเสี่ยงที่ได้มีการไตร่ตรองแล้ว สามารถที่จะจัดการกับความไม่สงบและความขัดแย้งได้ในระดับหนึ่ง และเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจของตนเมื่อมีข้อมูลใหม่เข้ามา

-มีความไม่ลดละ พวกเขาสามารถที่จะรักษาความมุ่งมั่นในเชิงบวกโดยมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ไม่ว่าจะมีอุปสรรคมากน้อยเพียงใด

-เป็นผู้สื่อความที่ขอดเยี่ยม พวกเขารู้วิธีเขียนอย่างชัดเจนรับฟังอย่างใกล้ชิด ดำเนินการประชุมดำเนินการนำเสนอเจรจาต่อรองและพูดในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-มีความเชี่ยวชาญเรื่องการเมืองในองค์กร พวกเขารู้ดีเกี่ยวกับโครงสร้างทางอำนาจขององค์กร และรับฟังเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่มีอำนาจมากที่สุดอย่างใกล้ชิด รวมทั้งรู้ว่าจะไปแสวงหาการสนับสนุนและทรัพยากรที่พวกเขาต้องการจากที่ไหน

-มีจิตใจที่มั่นคง พวกเขารู้ว่าจะอยู่บนความสงบท่ามกลางความสับสนและความวุ่นวายได้อย่างไร

-มีสติรู้ตน พวกเขารู้จักตัวเองมากพอที่จะรู้ถึงผลกระทบของพฤติกรรมของพวกเขาที่มีต่อผู้อื่น

-มีอารมณ์ขัน เมื่อสถานการณ์บังคับพวกเขาู้วิธีที่จะอัดฉีดความขบขันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดภายในกลุ่มบังคับพวกเขาู้วิธีที่จะอัดฉีดความขบขันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดภายในกลุ่ม

1.5 คุณลักษณะองค์ประกอบของผู้นำที่มีประสิทธิผล

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดิน ไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์ จะเกิดจากการรู้จักคิด โดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง
2. คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง หมายถึง ผู้บริหารให้เกียรติผู้ร่วมงานไม่เปิดเผยความลับของผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่น รู้จักการให้อภัย และมีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเสมอ
3. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้ดี มีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยทางการศึกษา มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ และคิดค้นนำมาปรับใช้กับสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้
4. คุณลักษณะทางวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับการทำงานในสถานศึกษา มีสุขภาพกาย จิตใจ ที่แข็งแรงมีบุคลิกภาพสง่างาม และมีจิตใจสละเวลามาทำงานให้กับสถานศึกษาอยู่เสมอ
5. การมีอำนาจและแรงขับในตน หมายถึง ผู้บริหารมีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีความใส่ใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา
6. การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ รวมทั้งยังส่งบุคลากรในหน่วยงาน ไปอบรมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาค้นหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมมาพัฒนาการทำงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาได้
7. การเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความเป็นผู้นำและแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ได้ มีทักษะใช้เทคโนโลยีและใช้เครื่องมือการบริหารจัดการ โรงเรียน สามารถจัดการความขัดแย้งและดูแลครูในโรงเรียนและใช้ความรู้ทางการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(เมธี จันทโร, 2556) ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณาจากรายด้าน เช่น ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การ การควบคุมองค์การให้เหมาะสม การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม แนวทางการพัฒนาด้านความเป็นเลิศและรอบรู้ การ

เรียนรู้ทีม วิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และความคิดเชิงระบบ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ 3 ด้าน คือ ด้าน การควบคุมองค์การให้เหมาะสมในองค์การ ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และด้าน การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การ

(พัคตร์สร ธิรบุณยภัก,2548) ทำการวิจัยคุณภาพภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างจากแนวคิดของ เซอร์ จีไอวาน นีฮอย และมิสเกล ตัวแปรที่ศึกษาคือ คุณภาพภาวะผู้นำและประสิทธิผลของ โรงเรียน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารของสถานศึกษาและประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณารายด้าน อยู่ใน ระดับมาก เช่น ด้านความรักองค์กร ด้านการวางแผน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ความยืดหยุ่น ความจำเป็นพื้นฐาน มีหลักการ การบริหารคน หลักการปกครอง การมองการณ์ไกล หลักในการทำงาน ความมุ่ง ประสงค์ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการผสมผสาน โดยคุณภาพภาวะผู้นำ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กันทุก ด้าน ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(ทักษิณี จุลอจุง และบุพิน อังสุโรจน์,2552) ทำการวิจัยการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ องค์ประกอบ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลักหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอล ด้วยวิธีแวนแมกซ์ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความแปรปรวนได้ร้อยละ 16.8 คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง ความแปรปรวนได้ร้อยละ 16.1 การใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ ความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.6คุณลักษณะทาง วิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง ความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.1 การมีอำนาจและแรงขับในตน ความ แปรปรวนได้ร้อยละ 7.8 การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม ความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.0 และ การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล ความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.9บรรยายด้วยคำถาม 65 ข้อ และมี ค่าความแปรปรวนรวมกันคิดเป็นร้อยละ 70.3

(อภิชา ธิระพันธ์,2555) ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบ

พัฒนา 4 ระยะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งใช้ขั้นตอนการวิจัย แบบบันทึก แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา ค้นคว้าพบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการบริหาร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยการบริหาร หลักการบริหาร การบริหารตามภารกิจ โรงเรียน กระบวนการบริหาร และประสิทธิผลการบริหาร ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ได้แก่ หลักการบริหาร ปัจจัยการบริหาร การบริหารตามภารกิจ โรงเรียน กระบวนการองค์ประกอบบริหาร และประสิทธิผลการบริหาร ด้านผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประชมวิพากษ์รูปแบบ ได้ข้อสรุปตัวชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบ การบริหารที่พัฒนาขึ้นหลังการใช้รูปแบบได้ ตัวชี้วัดซึ่ง 97 เพิ่มจากเดิม ตัวชี้วัด และผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 54 ขอนแก่น หลังการใช้รูปแบบการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

(ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ, 2554) ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลางโดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลางในภาพรวมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(วรางคณา กาญจนพาทิ, 2556) ทำการวิจัยภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และประสิทธิผลองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กร มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ด้านความมีอิทธิพลของปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง พบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำต้องมีความเหมาะสมปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน การตัดสินใจของผู้นำต้องเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

(ศิริพร อินนระา ปริญญาตรี ตั้งคุณานันต์ และกาญจนา บุญภักดิ์ ,2556) ทำการวิจัยแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าระดับ5 โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้ร้อยละ 10.40

(วิมล จันทร์แก้ว,2555) ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบคู่มือและหน่วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(นฤนันท์ สุริยมณีและประเสริฐไชย สุขสะอาด,2554) ทำการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาและประเมินภาวะผู้นำตลอดจนอำนาจการควบคุมสถานการณ์ภายในหน่วยงานของผู้บริหารหน่วยงาน และเปรียบเทียบภาวะผู้นำและอำนาจการควบคุมสถานการณ์ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ด้านการบริหารรวมทั้งศึกษาประสิทธิผล การปฏิบัติงานของผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินภาวะผู้นำและแบบประเมินอำนาจการ

ควบคุมสถานการณ์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ และมีอำนาจการควบคุมสถานการณ์ในระดับสูง

(จันทนา แสนสุข,2557) ทำการวิจัยปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการปรับตัว ความรับผิดชอบต่องาน และความตระหนักในการแข่งขัน ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และศึกษาความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายในการทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการปรับตัว และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับความตระหนักในการแข่งขัน ไม่ส่งผลต่อความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในขณะที่เดียวกันความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่ความได้เปรียบการแข่งขันอย่างยั่งยืน

2. สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.1 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

(พัชรราชย์ พัฒนสุวรรณ,2553) ทำการวิจัยโรงเรียน อบจ. บทบาทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานด้านการศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้น บริหารจัดการศึกษา และแนวโน้มในการบริหารจัดการศึกษาในอนาคตขององค์การ รวมถึงจะได้เสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษาแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า องค์การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านงานวิชาการซึ่งมีโครงการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ด้านการบริหารบุคคล การบริหารบุคลากรด้านการศึกษานั้นจะเหมือนกับการบริหารข้าราชการครูท้องถิ่น การวางแผนงานในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านกิจการนักเรียน โครงการงานกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน ด้านงานบริหารทั่วไป มีการลดขั้นตอนการประสานงาน ด้านอาคารสถานที่ มีโครงการก่อสร้างและทำนุบำรุงอาคารสถานที่ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สถานศึกษาจะได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากชุมชน โดยรอบพื้นที่ แต่การบริหารจัดการศึกษาในด้านอื่น ๆ ยังพบปัญหาในหลากหลายด้าน

(นงเยาว์ อุทุมพร,2556) ทำการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประเมินประเมินคุณภาพ ความเสมอภาค สภาพการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะเชิง

นโยบายต่อการจัดการศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้เรียนส่วนใหญ่ได้มาตรฐาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และผู้เรียนส่วนน้อยมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร สถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน ด้านความเสมอภาค มีนโยบายและการจัดการศึกษาให้มีความเสมอภาคกัน ด้านการเปลี่ยนแปลงหลังรับการถ่ายโอน มีการพัฒนาด้านวิชาการ งบประมาณ ครูและภาระงาน วิสัยทัศน์ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนปรับปรุงและพัฒนาที่ดีขึ้นและชัดเจน ด้านปัจจัยที่ส่งเสริม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ บุคลากรและครูมีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถ และด้านปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำทางวิชาการอบจ.บางแห่งขาดความพร้อมในหลายด้าน

(เก็จกนก เอื้อวงศ์ และนางเยาว์ อุทุมพร ,ชูชาติ พ่วงสมจิตร,พิชิต ฤทธิจรรยา,2554) ทำการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อประเมินประเมินคุณภาพความเสมอภาค สภาพการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการจัดการศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน ครูมีเพียงพอ และมีความสามารถในการสอน สถานศึกษาจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน ด้านความเสมอภาค อบอุ่น มีความเสมอภาคกัน ด้านการเปลี่ยนแปลงหลังรับการถ่ายโอน สามารถจัดการศึกษาให้มีพัฒนาการด้านวิชาการดีขึ้น กำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาตามสภาพท้องถิ่น ได้งบประมาณและครูเพิ่มขึ้น แต่บางแห่งก็ขาดงบประมาณสนับสนุน และสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง

(วัลลิกา ฉลากบาง และชนินทร์ วะสินนท์, สุรกิจ บวรศักดิ์ไทย,ดิษย์ชัย แก่สท้าว,2554) ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะพัฒนากรอบแนวคิดและร่างรูปแบบการบริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงอนาคตแบบชาติพันธุ์ วรรณกรรม และเคลฟาย และระยะการตรวจสอบรูปแบบและทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สภาพการบริหาร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกจนคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับกลาง4ด้านเช่น ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านน้อย2ด้าน ด้านบริหารวิชาการและด้านนักเรียน ด้านความต้องการในการบริหารโรงเรียน รูปแบบการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านองค์ประกอบการบริหารโรงเรียนด้านต่าง ๆ เป็นแบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการบริหาร โรงเรียนเชิงกลยุทธ์และการบริหารโรงเรียนเชิงประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด และตรงกับ

ความต้องการของชุมชน การตรวจสอบรูปแบบการบริการ โรงเรียน โดยองค์ประกอบทั้งหมดมีความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้อง

(นฤมล โยคานุกุล, 2556) ทำการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมาก โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับผลการเปรียบเทียบพบมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สถานศึกษามีพฤติกรรมมากกว่าครูผู้สอน หากจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยผู้บริหาร โดยรวมมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวด้านจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา คือ ผู้บริหารควรให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงาน ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนครองงาน ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการอบรมเสริมความรู้ใหม่ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถและความต้องการ

(สกฤต เศรษฐชัย, 2553 - 2554) ทำการวิจัยการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนคอนไพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา โดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา โดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ศึกษาประสิทธิผลการนำระบบบริหารจัดการศึกษา โดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไปสู่การปฏิบัติจริง และประเมินและปรับปรุงระบบบริหารจัดการศึกษา โดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา โดยประยุกต์ใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ระบบบริหารจัดการศึกษา โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนคอนไพลพิทยาคม เป็นลักษณะอาศัยการจ้ององค์ประกอบตามแนวคิดเชิงระบบในการมองภาพงานวิจัยให้ชัดเจนขึ้น โดยจัดในกรอบความคิดด้านตัวปัจจัยด้านกระบวนการด้านผลผลิตข้อมูลป้อนกลับจะเป็นการตรวจสอบในแต่ละส่วนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ด้านผลลัพธ์เกิดขึ้นจากการพัฒนาระบบด้วย ผลการใช้ระบบโดยการนำระบบบริหารจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ด้านความเป็นประโยชน์ ระบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานจริง มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานจริงด้านความเหมาะสม ระบบมีความเหมาะสมแต่ยังต้องปรับปรุงในบางส่วน ด้านความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ เพราะร่วมกันตรวจสอบหลายด้าน ด้านผลที่เกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจการ

พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา การนำวิธีการเชิงระบบมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาทำให้การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีเป้าหมายชัดเจนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา มีกระบวนการพัฒนาที่มีระบบ ผู้ปฏิบัติมองเห็นกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ผลการประเมินและปรับปรุงระบบด้านการเปลี่ยนแปลงที่การบริหารจัดการศึกษาทำให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ด้านประโยชน์ของระบบทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการร่วมมือกัน ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา ด้านความพึงพอใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก และมีปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาในด้านการวางระบบ การทำตามระบบการตรวจสอบการประเมินผลระบบและการแก้ไขพัฒนาระบบ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ดำเนินงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาอาคารสถานที่ บรรยากาศ และแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ผลการดำเนินงานโดยรวมในระดับมากที่สุดทุกทักษะ พิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และ ด้านผลกระทบ มีผลการดำเนินงานในระดับมากที่สุดทุกทักษะ

(นิศย์รดี ใจอาษา,2555) ทำการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น คือ บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีไม่แตกต่างกัน

(อิสริย์ ภักดิ์ศรีแพง และรัตพงษ์ สอนสุภาพ,2557) ทำการวิจัยบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในการพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวในระดับปานกลาง มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทขององค์การในระดับปานกลางดี เน้นการสนับสนุน การจัดกิจกรรมของหน่วยงานต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการ ยังไม่มีความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การ ทราบเพียงบทบาทด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และมีความคาดหวังให้สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมทุกระดับ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน

(เสงี่ยมจิต วสุวัฒน์เศรษฐ์ และพิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ ,2555) ทำการวิจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยการเปรียบเทียบผลในการดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารบุคคล และด้านชุมชนผู้ปกครอง ก่อนและหลัง ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภายหลังจากที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โรงเรียนมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการที่ดีขึ้นทุก

ด้าน แต่ยังคงพัฒนา ปรับปรุง เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

(ณัฐภัทร์ สัมฤทธิ์ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ ,2556) ทำการวิจัยบทบาทหน้าที่และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประชาชนยอมรับในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ร้อยละ 68.8 และผู้ไม่ยอมรับ ร้อยละ 31.2 ด้านความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประชาชนมองยังจำเป็นต้องมีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ร้อยละ 51.3 ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุน ช่วยเหลือ โครงการที่เกินศักยภาพของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ประชาชนมองว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่จำเป็น เพราะการดำเนินงานหรืออำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะมีความซ้ำซ้อนกับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 49.7