บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
   1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
   1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
   1.3 แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา
   2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
   2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
   2.3 แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   4.2 งานวิจัยในประเทศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาภาวะผู้นำ (Leadership) จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมของกลุ่มระหว่างผู้นำและผู้ตาม จะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และสามารถกระตุ้นผู้ตามให้กระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ความเป็นผู้นำของแต่ละคนเกิดหรือได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากตัวตนแต่ละคนทั้งสิ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีภาวะผู้นำ

อยู่แล้ว เพียงแต่ว่าจะรู้จักที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวเราให้ออกมาและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือไม่ ผู้นำที่ดีไม่ได้เป็นมาตั้งแต่เกิด หรือเป็นเพราะได้รับการคัดเลือกจากเจ้านาย แต่เกิดขึ้นจากความสามารถของคน ๆ นั้น ในการที่จะรู้จักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คนจะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจ และรู้จักตัวเองก่อน และไม่ใช่เพียงแค่รู้จักตัวเองเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาด้วย มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพคุณธรรม ซึ่งเป็นอำนาจจริง ๆ ที่ตนเองมีอยู่ และอำนาจที่บุคคลนั้นได้รับจากการที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นอำนาจการยอมรับจากกลุ่ม พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่อำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ อาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลโน้มน้าวจิตใจให้เกิดความคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และทุ่มเทกำลังความคิดความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา รวมทั้งผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้นำแนวทางและหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้ และเกิดแรงกระตุ้นภายในกลุ่มทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ความสามารถและมีศักยภาพในการบริหารงานและชักจูงผู้ร่วมงานให้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน มีทักษะไหวพริบที่รวดเร็ว และแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถ เช่น การเสียสละในส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การแสดงความจริงใจและซื่อสัตย์ กิริยาท่าทางในการแสดงออก จิตใจที่โอบอ้อมอารี และเป็นที่เคารพนับถือของคนรอบข้าง

นอกจากนี้ยังหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการเพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) โน้มน้าวและจูงใจของทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2552 : 1 ; วิเชียร วิทยาอุดม. 2553 : 3 ; ทิชาภพ พันธุ์แพ. 2555 : 12 ; ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2557 : 11 ; Dubrin. 2010 : 198 ; Yukl. 2006 : 22 ; Daft. 2003 : 5)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ หรือกระตุ้นให้ หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการ ให้มีความกระตือรือร้น หรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ หรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงาน หรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบ หรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ

ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคต ควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วยสิ่งสำคัญเหล่านี้

1. ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายขององค์การ
2. ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม
3. ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล
4. ความสามารถในการสร้างทีมงาน
5. ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
6. ความสามารถในการจัดการกับปัญหา
7. ความสามารถในเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ เพราะผู้นำเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์การใดหากขาดผู้นำที่มีความสามารถองค์การนั้นก็จะดำเนินงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี สามารถลดความขัดแย้ง สร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และร่วมมือในการดำเนินงานขององค์การ จึงนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และมีความยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก โดยมีความสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกภายนอกหน่วยงาน ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาภาวะผู้นำกลายเป็นประเด็นที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ดังจะเห็นได้จากหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรต่าง ๆ ได้มีการลงทุนด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในรูปของการประชุม การนำเสนอในวารสารวิชาการ หลักสูตรการเรียนการสอน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 7 ; วิเชียร วิทยาอุดม. 2550 : 21 ; ณัฐนรี ศรีทอง. 2551 : 83 - 84 ; ภารดี อนันต์นาวี. 2553 : 77)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว

ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่มักหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะประสานงานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานโดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3. ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโต ก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จจะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

4. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อีกทั้งจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามถนัดและความสามารถ ผู้นำต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียไม่ได้ คือผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

5. คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำแม้จะเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง และแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงต้องเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ ซึ่งบุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำนั้น เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติ

เฉพาะตัว มีการถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ โดยผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมมีลักษณะผู้นำด้วย ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบต่างกันตามแนวคิดของนักทฤษฎีแต่ละยุค การศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำและผู้ตามสถานการณ์ จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีผู้ให้ทัศนะไว้หลายท่าน ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 327 – 366) ได้ศึกษาความสำคัญแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า คนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัตย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership style) ได้หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่า แบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่า แม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิผลของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์ ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำ

ที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงาน และมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาทะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธาเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์การ มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิผลสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555 : 8 - 9) กล่าวว่า การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดี และเชื่อมโยงการศึกษากับสังคมไทยนั้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการวิเคราะห์ คือการมองเห็นปัญหาแล้วแก้ไขและเข้าใจถึงประเด็นปัญหาทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรคือสิ่งที่อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น

2. ความสามารถในการสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรทำตนเองและองค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์เมื่อวิเคราะห์วิจารณ์สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ วิเคราะห์ผู้อื่น สิ่งอื่นแล้วคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิมมีแนวทางเป็นของตนเอง

3. ความสามารถในการสร้างผลงาน คนส่วนใหญ่มักเป็นผู้บริโภคนิยมทั้งในสังคมและตนเอง ถ้าคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ สร้างสรรค์แล้วไม่ลงมือทำ สร้างผลงานก็จะกลายเป็นสังคมหรือประเทศชาติที่รับหรือซื้ออยู่ตลอดเวลา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. ความสามารถในด้านความรับผิดชอบ เป็นการแสดงความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ว่า ผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือความรับผิดชอบ ต้องอยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลัก ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางของโลกในอนาคต

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48 - 49) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และมองอนาคตว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

2. มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้เกิดความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงมีต้องการติดต่อสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดีทำให้เกิดความสุขการดำเนินชีวิตในที่สุด

3. การปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยไอเดียและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อการบรรลุในเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตนเองจะรู้สึกท้าทายเมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้น

4. ความมุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง มั่นใจในตัวเอง กล้าคิดกล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะเดียวกันก็อ้อนน้อม ถ่อมตัว ไม่ก้าวร้าว และคำนึงถึงความรู้สึกคนอื่น

5. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับแต่จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตนั้นประกอบด้วยอย่างน้อย 2 แรง คือ 1) มีแรงผลัก (Drive) ให้ทำงานในกรณีของ “Stephen Hawking” เป็นแรงผลักที่มาจากความกลัวตายและยังไม่อยากตาย ทำให้เกิดเป็นความกร้าวแกร่ง (Aggressive Drive) ที่จะสู้กับความตาย โดยทำกิจกรรมให้เต็มที่ดีกว่าอยู่เพื่อรอความตาย 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) ให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความรัก และรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่ หรือรู้สึกว่าตัวเองมีค่ามากขึ้น เมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และอาจจะนึกไปถึงสิ่งดี ๆ ที่จะได้รับในอนาคตด้วย

6. ความทะเยอทะยาน (Aspiration) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานที่ตนเองทำ

7. ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรเดียวกัน

8. เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยงที่ดีต้องเต็มใจที่จะสอนสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง (mentee) อย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดจนกล้าที่จะให้ feedback อย่างตรงไปตรงมาอย่างจริงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำในการครองตนให้มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี

10. มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือไม่บรรลุเป้าหมาย

ศรีธารา แหยมคง (2557 : 32) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่า มีผู้นำจำนวนเพียงน้อยนิดเท่านั้นในปัจจุบันที่คงใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ ในการออกคำสั่งและควบคุม สำหรับผู้นำยุคใหม่นั้น พวกเขาจะต้องสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้กับผู้คน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในการที่มีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสื่อสารที่สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะสามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมาจริง ๆ

3. การคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

4. การเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่างๆทำงานร่วมกันได้

กรรณจริยา สุขรุ่ง และคณะ (2558 : 24) กล่าวว่า การสร้างผู้นำ และภาวะความเป็นผู้นำ เรียกได้ว่า เป็นผู้นำแห่งอนาคตที่จะบังเกิดขึ้น ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ใน 4 ด้านหลัก ดังนี้

1. การสร้างพลังแห่งความเพียร (Capacity to Aspire) ความสามารถนี้สำคัญมาก เพราะเปรียบเสมือน “การเติมไฟในตน” ถ้าขาดไฟเสียแล้ว การทำงานก็จะอ่อนพลังและขาดความมีชีวิตชีวา เพราะการจะทำสิ่งยากและซับซ้อนให้สำเร็จนั้นต้องมีความมุ่งมั่นและการที่จะมีพลังแห่งความเพียร ผู้นำต้องเข้าสู่กระบวนการเดินทางเข้าไป ในตัวตน (inner path) ค้นหาความหมายของชีวิตและการดำรงชีวิตว่า มีชีวิตเพื่ออะไร พลังแห่งความเพียรจึงเป็นเรื่องของศรัทธาในการทำสิ่งที่ดีงามและสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวของเรา อาจเรียกได้ว่า เป็น สัมมาทิฐิ ของผู้นำที่มุ่งมั่นดำเนินรอยตาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เส้นทางพระโพธิสัตว์ ผู้รับใช้สรรพชีวิต ผู้นำแห่งอนาคต นอกจากจะต้องค้นพบสิ่งเหล่านี้แล้ว ยังต้องตระหนักต่อการสร้างบรรยากาศและเงื่อนไข ปัจจัยที่จะช่วยฟูมฟักให้ผู้อื่นในฐานะปัจเจก (Individual) และในฐานะกลุ่ม (Collective) ให้มีความสามารถสร้างพลังแห่งความเพียรได้ด้วย

2. การนำการสนทนาที่ครุ่นคิดพินิจนึกและสนทนาที่ได้ข้อคิดใหม่ ๆ (Reflective and Generative Conversations) เรื่องราวในประวัติศาสตร์มากมายบอกว่า การเปลี่ยนแปลงอย่าง ลึกซึ้ง (Deep Change) ในตัวปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคล เกิดขึ้นจากการสนทนาอย่างลุ่มลึกกับผู้อื่น (กัลยาณมิตรหรือครู) การสนทนาอย่างลุ่มลึกนำไปสู่การมองทะลุ (Insight) และปัญญา (Wisdom) ดังนั้น ผู้นำจึงต้องพัฒนาทักษะในการครุ่นคิดพินิจนึก และเหนี่ยวนำให้เกิดการสนทนาในกลุ่มที่มีคุณภาพ นำไปสู่ข้อคิดและแนวทางใหม่ ๆ รวมถึงยกระดับคุณภาพความสัมพันธ์ในกลุ่มให้แนบแน่นขึ้น

3. หลักคิดและทักษะในการเข้าใจระบบซับซ้อนและความซับซ้อนในโลกที่ไม่มีเสถียรภาพ พลิกผันได้ง่าย (Understanding Complexity) การเข้าใจโลกในระบบอันซับซ้อน และส่งผลสะเทือนต่อกัน จะช่วยให้ผู้นำมีท่าทีที่เหมาะสมกับโลก สามารถจัดปรับความสัมพันธ์ต่อผู้คนและสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมไปถึงเห็นโอกาสในการแก้ปัญหา หรือสร้างสรรค์เรื่องราวใหม่ ๆ เพื่อสร้างอนาคตที่ปรารถนา ทั้งนี้ หลายครั้งปัญหาที่บานปลายยิ่งแก้ยิ่งยุ่งหรือสร้างปัญหาใหม่ เพิ่มขึ้นมา มาจากการที่ผู้นำขาดความเข้าใจระบบอันซับซ้อน ไม่เห็นเหตุปัจจัยทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง หรือคิดว่าตนเองเก่ง แล้วลงมือแก้ไขตามวิธีเดิม ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ปรารถนา (Unintended Consequences)

4. ทักษะการเรียนรู้ (Learning) เพื่อเท่าทันอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น (Becoming) ที่ผ่านมาการเรียนรู้เป็นการสรุปบทเรียนจากอดีตมาถึงปัจจุบัน แล้วพัฒนาขึ้นมาเป็นความรู้ที่เป็นเสมือนแผนที่นำทาง (Road Map) ของการปฏิบัติในอนาคต ซึ่งในโลกยุคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงยังดำเนินไปช้าหรือค่อนข้างช้า การนำความรู้จากอดีต มารับใช้อนาคตจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ ครั้นโลกเข้าสู่ยุคดิจิตอล ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว สินค้ามักตกรุ่นเร็ว และความรู้ก็ตกรุ่นได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้นำในยุคใหม่นี้ต้องไม่เพียงมีความรู้ในอดีต แต่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีทักษะการเรียนรู้ลึกซึ้งที่เคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันรวดเร็ว การเรียนรู้ให้เท่าและทันโลกที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอนั้น จะช่วยให้ผู้นำปรับตัวปรับวิธีการ ยุทธศาสตร์ เพื่อรับมือกับเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเห็นลู่ทางสร้างอนาคตจากการลงมือทำในปัจจุบัน

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (ออนไลน์. 2558) ได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ใช้ชื่อเรียกว่า “ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ” เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำพื้นฐาน 5 รูปแบบ และนำมาทำการ

สังเคราะห์จุดเด่นทางความคิดและคุณลักษณะต่างๆที่มีคุณลักษณะอันสอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์และโลกในศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบผนึกกำลัง (Synergistic Leadership) เป็นทฤษฎีสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่ให้กรอบแนวคิดในการตรวจสอบและสะท้อนเสียงของสตรีในภาวะผู้นำทางการศึกษา ในองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ที่จะต้องสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างขององค์กร ที่ส่งเสริมต่อการบำรุงรักษาและการดูแลเอาใจใส่ การให้รางวัล การพัฒนาวิชาชีพ และการให้คุณค่ากับความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นพฤติกรรมโดยรวม (Inclusive) มุ่งการบำรุงรักษา (Nurturing) และมุ่งงาน (Task-Oriented) 3) พลังขับภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ การกระทำ และความคาดหวังของผู้ต้องใช้แนวคิดแบบองค์รวมเพื่อบูรณการพลังขับต่าง ๆ เข้าด้วยกัน 4) ความเชื่อ ทัศนคติ และที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้นำมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การให้คุณค่า (Valuing) จริยธรรม (Ethics) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity) ความเคารพ (Respect) ความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ (Professional Growth) การสร้างความไว้วางใจ (Building Trust) และการสนับสนุนคนงาน (Support Among Employees)

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) มีสององค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรม ทั้งในส่วนที่มองเห็นได้และมองเห็นไม่ได้ เช่น มีค่านิยมหรือหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก ซึ่งลักษณะทั้งสองนี้ต้องมีอยู่อย่างเป็นปกติวิสัยตลอดเวลาเพื่อเป็นต้นแบบ และเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้นำเองและองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีเพื่อทำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรม และเพื่อความเคารพในตนเอง

3. ภาวะผู้นำดิจิตอล (Digital Leadership) เนื่องจากสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมความรู้ สังคมสารสนเทศ และสังคมเครือข่าย จึงทำให้ผู้นำในยุคนี้และยุคหน้า จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพิเศษบางประการ คือ ทัศนคติใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้ใหม่ในข้อจำกัดและโอกาสของ ICT และ การใช้งานอย่างมีประสิทธิผลโดยเฉพาะใน 3Cs คือ การใช้คอมพิวเตอร์ การสื่อสารและเนื้อหารวมทั้งมัลติมีเดีย อันเป็นคุณลักษณะที่ควรต้องมี เพิ่มเติมจากคุณสมบัติที่ดีที่มีอยู่แบบดั้งเดิม เช่นความเห็นอกเห็นใจ ความศรัทธา ความผูกพัน และอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้ว ลักษณะส่วนบุคคลสำหรับผู้นำดิจิตอล ยังประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และความกระหายใคร่รู้ต่อความรู้ใหม่ ซึ่งต้องเข้าใจว่า ภาวะผู้นำดิจิตอลนั้นไม่ใช่สิ่งที่คงที่แต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4. ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม (Transcendental Leadership) สำหรับศตวรรษที่ 21 หากพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีภาวะผู้นำจากอดีต คือ ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) สู่ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม เชิงมีส่วนร่วม ตามสถานการณ์ แบบใฝ่บริการ แบบแลกเปลี่ยน และแบบการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นพัฒนาการทางทฤษฎีที่ดีขึ้น ภาวะผู้นำยอดเยี่ยมเป็นภาวะผู้นำพึงประสงค์และเป็นความหวังของผู้คนระดับโลกมากขึ้นนั้น หมายถึงภาวะผู้นำที่มีความสามารถดังนี้ 1) อยู่เหนืออัตตาและความปรารถนาของตัวเอง 2) ช่วยให้ผู้ตามทำในสิ่งดังกล่าวและมุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น 3) ช่วยให้ผู้คนผูกพันกันอย่างเป็นมนุษย์ และ 4) มีเส้นทางร่วมและชะตากรรมร่วม ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีต ต่างมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ต่างแสดงความกล้าหาญทางศีลธรรมเพื่อยืนหยัดในความจริงและความยุติธรรม ยอมทุกข์ทรมานหรือยอมตาย เพื่อความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ในปัจจุบันเราอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการมีทัศนะระดับโลก จึงเป็นช่วงเวลาของภาวะผู้นำยอดเยี่ยมที่มีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆดังนี้

4.1 เปลี่ยนจากการยึดมั่นในตนเอง เป็นมีจิตสำนึกในตนเอง

4.2 เปลี่ยนจากการพูด เป็นการกระทำ

4.3 เปลี่ยนจากความเป็นอิสระจากกัน เป็นการพึ่งพาอาศัยกัน

4.4 เปลี่ยนจากรายบุคคล เป็นหมู่คณะ

4.5 เปลี่ยนจากประเทศที่แยกกัน เป็นชุมชนโลกที่บูรณาการกัน

สามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำยอดเยี่ยม ให้กรอบความคิดเชิงปฏิวัติ ในการมองความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในองค์กรใหม่ เป็นความสัมพันธ์ของผู้คนที่มีความแตกต่างกันมากขึ้น (More Diverse People) ในกระบวนการกำกับดูแลร่วมกันที่แท้จริง และเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์จากเก่าสู่ใหม่ ทำให้ในปัจจุบันค่อย ๆ คืบไปสู่ภาวะผู้นำยอดเยี่ยมที่มีลักษณะสำคัญมากขึ้น ดังนี้

1. รับฟังการสะท้อนผล (Reflective)

2. ยึดค่านิยมเป็นศูนย์กลาง (Value Centered)

3. มีทัศนะระดับโลก (Global in Perspective)

4. อำนวยความสะดวกต่อสุนทรียสนทนา (Dialogue)

5. ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (Dialogic Leadership) กล่าวถึงข้อปฏิบัติ 4 ประการสำหรับการเป็นผู้นำแบบสุนทรียสนทนาไว้ว่า1)ฟังคนอื่น(Listening) 2)เคารพความเห็นคนอื่น (Respecting) 3)เปิดใจกว้าง (Suspending) ทั้งไม่ระงับ หรือไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว 4) แสดงความคิดเห็น (Voicing) ภายหลังเดวิด โบห์ม (David Bohm) ได้นำปรากฏการณ์ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมายกระดับการอธิบายด้วยกฎเกณฑ์ และทฤษฎีทางควอนตัมฟิสิกส์ เพื่อนำไปใช้ในสังคมตะวันตก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ปรากฏว่า ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ถูกนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อดึงศักยภาพผู้เรียนให้เป็นที่ปรากฏ สามารถสร้างญาณวิทยา (Intuition) ใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย องค์กรที่นำไปใช้ พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างชัดเจน คนในองค์กรมีความรักกันและเข้าใจกันมากขึ้น ในขณะเดียวกันคน ในองค์กรก็มีการค้นพบศักยภาพของตนเองและนำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กรได้มากกว่าแต่ก่อน

พรชัย เจดามาน (ออนไลน์. 2560) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ ประกอบด้วย

1. การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (To Make the Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อผู้นำเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

2. ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Leadership to Change Intervention) ของแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อน แล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร มีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้ว และแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป

3. การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา เน้นผลการปฏิบัติงาน

โดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กร ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

4. การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (The Thinkers Developers keep Pace with the Changing World) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และไม่ยึดติดต่อสิ่งใด

5. การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Administration) รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร

6. การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น (Organization is Coordinating a Smooth Operation) มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษา

7. การประนีประนอม (Compromise) ผู้นำต้องพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา

8. การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้นำต้องสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

9. การประชาสงเคราะห์ (Public Welfare) ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การตักเตือน การเป็นกัลยาณมิตร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของนักการศึกษาและงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะนักวิชาการ

แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ธร สุนทรายุทธ (2551)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2556)	ศิริธารา แหยมคง (2557)	กรรณิการ์ สุขรุ่ง และคณะ (2558)	คุมฬีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558)	พรชัย เจดามาน (2560)	รวม
1. ผู้นำเชิงคุณลักษณะ	✓							1
2. ผู้นำเชิงพฤติกรรม	✓							1
3. ผู้นำเชิงสถานการณ์	✓							1
4. ผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ	✓							1
5. ผู้นำเชิงปฏิรูป	✓							1
6. ผู้นำเชิงวิเคราะห์		✓						1
7. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์		✓						1
8. ผู้นำการสร้างผลงาน		✓						1
9. ผู้นำด้านสัมพันธภาพ			✓	✓				2
10. ผู้นำด้านสร้างแรงบันดาลใจ			✓					1
11. ผู้นำด้านความทะเยอทะยาน			✓					1
12. เป็นพี่เลี้ยง			✓					1
13. การคลี่คลายความขัดแย้ง				✓				1
14. ผู้นำการสื่อสาร				✓			✓	2
15. ผู้นำการคิดและทักษะการเข้าใจ					✓			1
16. ผู้นำแบบผนึกกำลัง						✓		1
17. ผู้นำเชิงจริยธรรม	✓	✓			✓	✓	✓	5
18. ผู้นำดิจิตอล		✓				✓	✓	3
19. ผู้นำยอดเยี่ยม						✓		1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21	ธร สุนทรายุทธ (2551)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2556)	ศิริธารา แหยมคง (2557)	กรรณจริยา สุบุรุ่ง และคณะ (2558)	คุมภีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2558)	พรชัย เจดามาน (2560)	รวม
20. ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา				✓	✓	✓		3
21. ผู้นำเชิงกลยุทธ์							✓	1
22. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง			✓		✓		✓	3
23. ผู้นำการบริหารงานแบบ ประชาธิปไตย							✓	1
24. ผู้นำการเป็นผู้ประสานงานใน องค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น							✓	1
25. การประนีประนอม							✓	1
26. การประชาสัมพันธ์							✓	1

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 26 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มี 4 ตัวแปรที่มีความถี่สูง 3-5 ความถี่ จึงสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ผู้นำเชิงจริยธรรม 2) ผู้นำแบบดิจิตอล 3) ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา และ 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ผู้นำเชิงจริยธรรม 2) ผู้นำแบบดิจิตอล 3) ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา และ 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังนี้

1. ผู้นำเชิงจริยธรรม

จริยธรรมสำหรับผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจ เพราะในการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจในการบริหารสั่งการในการดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียน ซึ่งการตัดสินใจจะต้องเลือกแนวทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้ ความจริง ความดี ความสุข กฎระเบียบ ทางสายกลาง โดยยึดหลักประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์สูงสุด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

นิคม นาคอ้าย (2550 : 67) ได้กล่าวสรุปว่า คุณลักษณะและแหล่งของภาวะนำเชิงจริยธรรม ตามแนวคิดของเซอจิโอวานนิ มีอยู่ 2 นัย นัยแรก ผู้นำต้องสนใจความรู้สึกของผู้ตามในด้านความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นัยที่สอง ผู้นำต้องสร้างความรู้สึกของความชอบธรรม พันธะที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่ดีงามในตัวของผู้นำเองด้วย หากปราศจากคุณลักษณะสองประการข้างต้น ก็ยากที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการนำและการตามอย่างมีจริยธรรมได้

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2550 : 475) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่ดีและถูกต้องเสมอโดยมาตรฐานทางจริยธรรมโดยทั่วไป ใครก็ตาม ที่ดำรงตำแหน่งผู้นำจะมีพฤติกรรมในเชิงอุดมคติที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูง พยายามสร้างและจรรโลงวัฒนธรรมจริยธรรมขององค์การ รวมทั้งช่วยเหลือและต้องการให้คนอื่นมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงาน แต่ด้วยความโชคร้ายในความเป็นจริงแล้วไม่ได้เป็นเช่นนี้เสมอไป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเริ่มต้นด้วยคุณธรรมส่วนบุคคลของผู้นำ คือ มีความซื่อสัตย์เชื่อถือได้และปฏิบัติตามค่านิยมอย่างคงเส้นคงวา เมื่อผู้นำมีคุณธรรมจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ตามและเมื่อผู้ตามเชื่อว่าผู้นำของเขาเป็นคนที่มีคุณค่าควรแก่ความไว้วางใจ เขาจะผูกพันตนเองประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่ผู้นำคาดหวัง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555 : 9) กล่าวว่า ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมไม่ว่า ผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือความรับผิดชอบ ต้องอยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลัก ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติ และทิศทางของโลกในอนาคต

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความมุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง ความโปร่งใส (Transparency) สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น ซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จหรือล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือไม่บรรลุเป้าหมายใช้หลักธรรมาภิบาลในการเป็นผู้นำขององค์กร

กรรณจริยา สุขรุ่ง และคณะ (2558 : 24) กล่าวว่า การสร้างพลังแห่งความเพียร เพราะเปรียบเสมือน "การเติมไฟในตน" ถ้าขาดไฟเสียแล้ว การทำงานก็จะอ่อนพลังและขาดความมีชีวิตชีวา เพราะ

การจะทำสิ่งยากและซับซ้อนให้สำเร็จนั้น ต้องมีความมุ่งมั่นและ การที่จะมีพลังแห่งความเพียร ผู้นำต้องเข้าสู่กระบวนการเดินทางเข้าไปในตัวตน (Inner Path) ค้นหาความหมายของชีวิต และการดำรงชีวิตว่า มีชีวิตเพื่ออะไร พลังแห่งความเพียรจึงเป็นเรื่องของศรัทธาในการทำสิ่งที่ดีงามและสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวของเรา อาจเรียกได้ว่า เป็นสัมมาทิฐิของผู้นำที่มุ่งมั่นดำเนินรอยตามเส้นทางพระโพธิสัตว์ ผู้รับใช้สรรพชีวิต ผู้นำแห่งอนาคต นอกจากจะต้องค้นพบสิ่งเหล่านี้แล้ว ยังต้องตระหนักต่อการสร้างบรรยากาศและเงื่อนไขปัจจัยที่จะช่วยฟูมฟักให้ผู้อื่นในฐานะปัจเจก (Individual) และในฐานะกลุ่ม (Collective) ให้มีความสามารถสร้างพลังแห่งความเพียรได้ด้วย

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (ออนไลน์..2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) มีสององค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ 2) มีการนำอย่างมีจริยธรรมทั้งในส่วนที่มองเห็นได้และมองเห็นไม่ได้ เช่น มีค่านิยมหรือหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก ซึ่งลักษณะทั้งสองนี้ต้องมีอยู่อย่างเป็นปกติวิสัยตลอดเวลาเพื่อเป็นต้นแบบและเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความเคารพต่อตัวผู้นำเองและองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีเพื่อทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรมและเพื่อความเคารพในตนเอง

พรชัย เจดามาน (ออนไลน์. 2560) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การตักเตือน การเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะผู้นำเชิงจริยธรรม

เบิร์น (Burn.1987 : 55 - 58 ; อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร. 2556 : 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจริยธรรม คือ ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย โดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิมทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

จอร์ช (George. 2003 : 57) ได้กล่าวถึงขอบเขตของผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเกิดจากความต้องการผู้นำที่น่าเชื่อถือมีความซื่อสัตย์สูง สร้างความไว้วางใจแก่องค์การอย่างยาวนาน เป็นผู้นำที่มีความตระหนักอย่างมากต่อวัตถุประสงค์และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดค่านิยมหลัก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขององค์การ มีความกล้าหาญที่จะสร้างองค์การให้เป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดและเข้าใจในความสำคัญของการให้บริการต่อสังคม

บราวน์ (Brown. 2005 : 103) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยนการเสริมแรงและการตัดสินใจ

แคร์ (Khaire. 2009 ; อ้างถึงใน สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 65) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ว่า หมายถึง ผู้ที่ไม่ปฏิเสธสิ่งที่มีคุณลักษณะที่ดี ๆ ที่สำคัญและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ถูกต้องในความเป็นจริง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความคิดที่สลับซับซ้อนมาก ผู้นำเชิงจริยธรรมจะพบว่า เขาไม่ได้ทำงานเพียงแค่กับพนักงานหรือคนงานเท่านั้น เขาค่อนข้างจะถือผลประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญ มีความมุมานะเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่เป็นของส่วนรวม มันเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับผู้นำที่จะบอกถึงการกระตุ้นให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับคุณค่าทางคุณธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้สำหรับการดำรงชีวิต

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยมหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงานเพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กรจนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

2. ภาวะผู้นำดิจิตอล

ปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทำให้ผู้นำในองค์กรต้องเกิดการเปลี่ยนแปลง เมื่อก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี จึงทำให้เกิดการแข่งขันในด้านธุรกิจระหว่างองค์กรเกิดขึ้น สิ่งที่ผู้นำในองค์กรยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีนั้น คือ การมีภาวะผู้นำยุคดิจิตอล ภาวะผู้นำยุคดิจิตอลจะต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความเหมาะสมกับขนาดขององค์กรที่ผู้นำได้บริหารอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิดมีการวางแผนวางกลยุทธ์มีการปรับแผนผังองค์กร บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิตอลใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำแบบดิจิตอลมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48) กล่าวว่า ความทันสมัย (Modernization)มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และมองอนาคตว่า

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าทันสมัย ทันเหตุการณ์รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (ออนไลน์. 2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิตอล (Digital Leadership) เป็นสังคมความรู้ สังคมสารสนเทศ และสังคมเครือข่าย จึงทำให้ผู้นำในยุคนี้และยุคหน้า จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพิเศษบางประการ คือ ทัศนคติใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้ใหม่ในข้อจำกัดและโอกาสของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และการใช้งานอย่างมีประสิทธิผลโดยเฉพาะใน 3Cs คือ การใช้คอมพิวเตอร์ (Computer) การสื่อสาร (Communication) และเนื้อหา (Content) รวมทั้งมัลติมีเดีย (Multimedia) อันเป็นคุณลักษณะที่ควรต้องมี เพิ่มเติมจากคุณสมบัติที่ดีที่มีอยู่แบบดั้งเดิม เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความศรัทธา ความผูกพัน และอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้ว ลักษณะส่วนบุคคลสำหรับผู้นำดิจิตอล ยังประกอบด้วยความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และความกระหายใคร่รู้ต่อความรู้ใหม่ ซึ่งต้องเข้าใจว่า ภาวะผู้นำดิจิตอลนั้นไม่ใช่สิ่งที่คงที่แต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ต้องลักษณ์ บุญธรรม (2559 : 217) กล่าวโดยสรุปว่า การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิตอลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่องค์กรทางการศึกษานั้น มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน และจะเกิดขึ้นได้นั้นอยู่ที่ผู้นำองค์กร ผู้นำจำเป็นต้องสั่งสม พัฒนา และแสวงหาให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะทางการบริหารที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเป็นผู้นำยุคดิจิตอลที่มีประสิทธิภาพและกระทำการดังกล่าวอย่างเป็นพลวัต (Dynamic) ไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นการเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิตอลจะต้องมีทักษะในเรื่องของการเชื่อมโยง (Associating) การตั้งคำถาม (Questioning) การสังเกต (Observing) การทดลอง (Experimenting) และเครือข่ายสัมพันธ์ (Networking) รวมถึงสมรรถนะตามมาตรฐานด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิตอล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการเป็นพลเมืองในยุคดิจิตอล ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรควรมีความเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิตอลด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม และวัฒนธรรมที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนจะส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หาหนทางที่องค์กรจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

เสาวณีย์ อยู่ดีรัมย์ (2559 : 4) กล่าวว่า การเป็นภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิตอลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบไปด้วยมิติในด้านของมิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ผู้นำในยุคดิจิตอลจะต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดการบรรลุ

วิสัยทัศน์ที่วางไว้ มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent Stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิตอลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำในองค์กรให้ความเป็นกันเองและเข้าใจความถนัดของบุคลากรในองค์กรโดยทำการเปิดโอกาสให้มีการอบรม มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal Recognition) มีการให้คำชมเชย เข้าใจถึงศักยภาพและทำการสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร และมิติสุดท้าย คือ ความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิตอล ต้องทำการเรียนรู้ มีการเปิดโอกาสมีการยอมรับและแสดงความคิดเห็นการให้รางวัลให้กับคนต่างยุคต่างสมัย ดังนั้นการเป็นผู้นำยุคดิจิตอลจำเป็นต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงจากมิติทั้ง 6 เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

พรชัย เจดามาน (ออนไลน์. 2560) กล่าวว่า โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อผู้นำเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลามีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำดิจิตอล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้

3. ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา

สุนทรียสนทนา เป็นกระบวนการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การสนทนาเป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของมนุษย์ และยังเป็นกระบวนการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษาที่มีการนำมาใช้แพร่หลายในปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ดังต่อไปนี้

มนตชัย พินิจจิตรสมุทร (2552 : 9 - 10) กล่าวว่า สุนทรียสนทนา เป็นการพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและเพื่อการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน เป็นการสนทนาที่ผู้ร่วมสนทนามีสภาวะรู้ตัวเพื่อทำความเข้าใจ สุนทรียสนทนาจึงเป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการคิด การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อความเข้าใจระดับที่หยั่งลึก

วรภัทร์ ภู่เจริญ (2552 : 17) ได้ให้ความหมายของ Dialogue คือ การสนทนาชำระใจ ทำใจให้บริสุทธิ์ หลุดพ้นจากพันธนาการ

วิศิษฐ์ วังวิญญู (2552 : 77 - 82) กล่าวว่า สุนทรียสนทนา เป็นแนวทางการสนทนาที่มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจภายในวงสนทนาและเปิดโลกทัศน์ให้เห็นการเชื่อมโยงกันของสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมด

จิรัฐกาล พงศ์ภคเธียร (2553 : 58) กล่าวว่า สุนทรียสนทนา เป็นกระบวนการหนึ่งที่เกี่ยวกับวิธีการสื่อสาร เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของมนุษย์ซึ่งกระบวนการที่พัฒนามาจากกระบวนทัศน์แบบวิทยาศาสตร์ใหม่ ที่เชื่อว่าปรากฏการณ์ต่าง ๆ และทุกชีวิตบนโลกนี่เชื่อมร้อยเป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่สามารถพิจารณาแยกส่วนออกจากกันโดยลำพัง

เรือรบ (นามแฝง) (2553 : 17 - 18) ให้ความหมายสุนทรียสนทนา dialogue ว่าเป็นการจับกลุ่มล้อมวงกันเพื่อสนทนาในหัวข้อใด ๆ ก็ได้ โดยเน้นที่การฟังเป็นหลักมากกว่าการพูด ซึ่งแตกต่างจากการพูดโดยทั่วไปก็คือ บรรยากาศในวงนี้ไม่มีการตัดสินและหาคำตอบทันที กระทั่งการคัดค้านหรือสนับสนุนคำพูดของใครคนใดคนหนึ่ง เป็นรูปแบบการสนทนาแบบใหม่เพื่อกลั่นกรองและย่อยแยกเอาความรู้ความคิดและประสบการณ์ของคนในวงออกมา โดยหลังจากการสนทนาแล้วแต่ละคนจะได้คำตอบเฉพาะของตนสำหรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นกระบวนการที่นำมาซึ่งความสุข สันติ ความรู้อันก้าวพ้นตัวบุคคล และการพัฒนาตัวตนภายใจ

ศรีธารา แหยมคง (2557 : 32) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่า มีผู้นำจำนวนเพียงน้อยนิดเท่านั้นในปัจจุบันที่คงใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการในการออกคำสั่งและควบคุม สำหรับผู้นำยุคใหม่นั้นพวกเขาจะต้องสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้กับผู้คนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในการที่มีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะด้านการสื่อสารที่สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ

กรรณจริยา สุขรุ่ง และคณะ (2558 : 24) กล่าวว่า การนำการสนทนาที่ครุ่นคิดพินิจนึกและสนทนาที่ได้ข้อคิดใหม่ ๆ (Reflective and Generative Conversations) เรื่องราวในประวัติศาสตร์มากมายบอกว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้ง (Deep Change) ในตัวปัจเจกชนหรือกลุ่มบุคคล เกิดขึ้นจากการสนทนาอย่างลุ่มลึกกับผู้อื่น (กัลยาณมิตรหรือครู) การสนทนาอย่างลุ่มลึกนำไปสู่การมองทะลุ (Insight) และปัญญา (Wisdom) ดังนั้น ผู้นำจึงต้องพัฒนาทักษะในการครุ่นคิดพินิจนึก และเหนี่ยวนำให้เกิดการสนทนาในกลุ่มที่มีคุณภาพ นำไปสู่ข้อคิดและแนวทางใหม่ ๆ รวมถึงยกระดับคุณภาพความสัมพันธ์ในกลุ่มให้แนบแน่นขึ้น

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (ออนไลน์. 2558) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (Dialogic Leadership) กล่าวถึงข้อปฏิบัติ 4ประการ สำหรับการเป็นผู้นำแบบสุนทรียสนทนาไว้ว่า 1)ฟังคนอื่น

(Listening) 2) เคารพความเห็นคนอื่น (Respecting) 3) เปิดใจกว้าง (Suspending) ทั้งไม่ระงับ หรือไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว 4) แสดงความคิดเห็น (Voicing) ภายหลังเดวิด โบห์ม (David Bohm) ได้นำปรากฏการณ์ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมายกระดับการอธิบายด้วยกฎเกณฑ์ และทฤษฎีทางควอนตัมฟิสิกส์ เพื่อนำไปใช้ในสังคมตะวันตกปรากฏว่าได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ถูกนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อดึงศักยภาพผู้เรียนให้เป็นที่ปรากฏ สามารถสร้างญาณวิทยา (Intuition) ใหม่ ๆ ขึ้นมากมาย องค์กรที่นำไปใช้ พบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างชัดเจน คนในองค์กรมีความรักกันและเข้าใจกันมากขึ้นในขณะเดียวกันคนในองค์กรก็มีการค้นพบศักยภาพของตนเอง และนำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กรได้มากกว่าแต่ก่อน

เดวิด โบห์ม (David Bohm. 1996 : 6 - 7) กล่าวถึงสุนทรียสนทนา ว่า แยกออกมาจากคำว่า dia = through คือ การไหลผ่าน, logo = meaning of the word คือ ความหมายของถ้อยคำ ดังนั้น dialogue จึงหมายถึง การสนทนาที่ปล่อยไหลไปทั่วทุกคนในกลุ่ม แล้วเกิดเป็นความเข้าใจใหม่ร่วมกันของกลุ่มที่อาจไม่เคยมีมาก่อน เป็นจุดเริ่มต้นที่สร้างสรรค์ และเป็นความหมายที่รับรู้ร่วมกันที่เชื่อมโยงผู้คนและสังคมเข้าด้วยกัน

วิลเลียม ไอแซคส์ (Willium Isaacs. 1999 : 19 - 20) ให้ความหมาย สุนทรียสนทนา ว่า หมายถึง การสนทนาที่ร่วมกันเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะทำให้เราก้าวข้ามขั้วที่แตกต่าง และนำเอาพลังของความแตกต่างนั้นออกมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนร่วมกัน การสนทนาจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจเพื่อเข้าถึงปัญญาและพลังอำนาจขึ้นจากการประสานความร่วมมือกันระหว่างคนในกลุ่ม

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวเกี่ยวกับสุนทรียสนทนา สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีศิลปะในการสื่อสารข้อมูล ใช้ภาษาพูดคุยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดความร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความสนใจ และดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลืองานภายในองค์กรเป็นอย่างดี

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตด้านคุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำ ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษา ความไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น กลไกสำคัญในการแก้ปัญหา คือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องมีศักยภาพหลายด้าน เช่น มีความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่นในการประสานงาน มีความ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

พร้อมทางด้านวุฒิภาวะ คุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 7) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้นชี้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

แพรภัทร (นามแฝง) (2551 : 6) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นพลังผลักดัน ทำให้เกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตามจนเกิดกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและองค์กรพัฒนาไปสู่ความสามารถที่สูงที่เกิดความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ทีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในตนเองและองค์กร

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552 : 132) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลผู้มีความพยายามในการที่จะปรับปรุงสภาพขององค์การให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากผู้บริหารกำหนดเองหรือเกิดจากการจ้างบุคลจากภายนอกมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการพิจารณาว่าควรเปลี่ยนแปลงอย่างไร และผู้นำควรมีทักษะในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เป็นผลสำเร็จ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 : 48) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว

กรรณจริยา สุขรุ่ง และคณะ (2558 : 24) กล่าวถึงการเรียนรู้ (Learning) เพื่อเท่าทันอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น (Becoming) ที่ผ่านมาการเรียนรู้เป็นการสรุปบทเรียนจากอดีตมาถึงปัจจุบัน แล้วพัฒนาขึ้นมาเป็นความรู้ที่เป็นเสมือนแผนที่นำทาง (Road Map) ของการปฏิบัติในอนาคต ซึ่งในโลกยุคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงยังดำเนินไปช้าหรือค่อนข้างช้า การนำความรู้จากอดีตมารับใช้อนาคตจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ ครั้นโลกเข้าสู่ยุคดิจิตอลทุกอย่างเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว สินค้ามักตกรุ่นเร็วและความรู้ก็ตกรุ่นได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้นำในยุคใหม่นี้ต้องไม่เพียงมีความรู้ในอดีต แต่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีทักษะการเรียนรู้ลึกซึ้งที่เคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันรวดเร็ว การเรียนรู้ให้เท่าและทันโลกที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอนั้นจะช่วยให้ผู้นำปรับตัว ปรับวิธีการ ยุทธศาสตร์ เพื่อรับมือกับเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเห็นลู่ทางสร้างอนาคตจากการลงมือทำในปัจจุบัน

พรชัย เจดามาน (ออนไลน์. 2560) กล่าวถึงการเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา เน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กร ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

เจนท์ซี่ และเลทธ์วูด (Jnatzi and Leithwood, 1996 อ้างถึงใน สุรชิน วิเศษลา, 2550 : 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มและการให้ความร่วมมือของกลุ่มมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 4)ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 5) ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม 6) ด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูง

แบส (Bass, 1998 : 11 ; อ้างถึงใน วันเพ็ญ รัตนอนันต์. 2555 : 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vission) ของทีมและขององค์การจะมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสามารถของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์มากกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผล เปิดใจกว้าง ไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมการบำรุงรักษาและการดูแลเอาใจใส่ การให้รางวัล การพัฒนาวิชาชีพ และการให้คุณค่ากับความเป็น

สมาชิกขององค์กร การสนับสนุนคนงาน มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม มีความอยากรู้อยากเห็นต่อความรู้ใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางความคิด และการกระทำมีการสนทนาในหมู่คณะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คนในวงสนทนาจะเป็นเหมือนกระจกเงาที่สะท้อนให้กันและกันอย่างปราศจากอคติ เพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนเรียนรู้ตัวเองและแก้ไขปรับปรุงตนเองให้สามารถทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกันกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขสามารถแก้ไขปัญหาที่ยาก ๆ ที่ไม่สามารถจัดการด้วยวิธีการธรรมดาได้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

2. ผู้นำดิจิตอล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้

3. ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีศิลปะในการสื่อสารข้อมูล ใช้ภาษาพูดคุยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดความร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความสนใจ และดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลืองานภายในองค์กรเป็นอย่างดี

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผล เปิดใจกว้าง ไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ

การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลจึงมีความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 59) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีทัศนคติทางบวก เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกและรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

วรนารถ แสงมณี (2553 : 92) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์กรที่บรรลุเป้าหมายรวมถึงการค้นคว้าวิจัยและประสบการณ์ของผู้บริหารซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

ไพรส์ (Price. 1963 : 45 ; อ้างถึงใน สมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2552 : 40) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิผลขององค์กร 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต การปฏิบัติตามแบบอย่าง การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์กร

เซอกิโอแวนนี (Sergiovanni. 2001 ; อ้างถึงใน ชาญชัย ไชยคำภา 2551 : 35) ได้กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ คือ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศในโรงเรียนเชิงบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 51) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ต้องใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็นแนวทาง มีการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการวัดประสิทธิผลในด้านการบริหารองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงาน ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคม โดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพดีมีประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริง ที่สำคัญไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่า มีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง ของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรจะล่มสลายไม่สามารถดำรงอยู่ได้ต่อไป (ภารดี อนันต์นาวี. 2553 : 204 ; วรนารถ แสงมณี. 2553 : 92 ; ภรณี มหานนท์. 2554 : 92) ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดสรรทรัพยากรการใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล

เพนนิ่งส์ และกูดแมน (Penning and Goodman. 2003 : 160 ; อ้างถึงใน พรสุดา พรหมกูล. 2554 : 60) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์การนอกจากหมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับการลงทุนแล้วยัง หมายถึงเป้าหมายขององค์การ การวัดประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นต้องรู้เป้าหมายขององค์การให้ชัดเจนเสียก่อนจึงดำเนินการ การวัดผลขององค์การจะต้องมีฐานหรือเกณฑ์เพื่อการเปรียบเทียบผลการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ ได้กล่าวแล้วว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การ คือ การศึกษาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยกับผลงานเพื่อดูว่า ผลที่ได้รับมากหรือน้อยกว่าเป้าหมาย ทั้งนี้ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลสำเร็จนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด ทรัพยากรในที่นี้หมายถึง ปัจจัยเพื่อการผลิต ได้แก่ ทรัพยากรคน วัสดุอุปกรณ์ เวลา ความพยายามและต้นทุนที่ลงไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผล เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เพราะว่าการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งหากบริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและไม่ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็มีผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ ดังนี้

เรณู คุปตัษเฐียร (2552 : 6) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร
4. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
6. ด้านการกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการ
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

8. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร

9. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

10. ด้านหลักสูตรสถานศึกษา

11. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้

12. ด้านการนิเทศภายใน

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2552 : 6) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ว่า

1. หลักนิติบัญญัติ

2. หลักการมีส่วนร่วม

3. หลักความเป็นกลางทางการเมือง

4. หลักความเป็นมืออาชีพ

5. หลักความมีอิสระในการบริหารจัดการ

6. หลักการประกันคุณภาพการศึกษา

เบนนิส (Bennis, 1971 ; Citing Dessler, 1986 : 68 - 69) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์การ ว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

มอทท์ (Mott. 1972 ; Citing Hoy and Miskel. 2001 : 305 - 306) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson and et al. 1982 : 27 ; อ้างถึงใน ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. 2555 : 24) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพ
2. ความพึงพอใจ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. การพัฒนา
5. การอยู่รอด

ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson. 1985 ; อ้างถึงใน ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. 2555 : 24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยศึกษาใน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามทรรศนะของนักการศึกษาและงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังตาราง 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 การวิเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ

แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา	เบนนิส (1971)	มอทท์ (1972)	กิบสันและคนอื่น ๆ (1982)	สอยเยและฟอร์ซูกีนัน (1985)	เรณู คุปต์บเจียร (2552)	สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2552)	รวม
1. ความสามารถในพัฒนาสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓		5
2. ความสามารถในการบูรณาการ	✓						1
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน		✓		✓			2
4. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก		✓					1
5. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา		✓					1
6. ประสิทธิภาพ			✓				1
7. ความพึงพอใจในการทำงานของครู			✓	✓			2
8. ความสามารถในการปรับตัว			✓				1
9. การอยู่รอด			✓				1
10. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู				✓			1
11. การบริหารจัดการทรัพยากร				✓	✓	✓	3
12. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน					✓		1
13. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					✓		1
14. การมีส่วนร่วม					✓	✓	2
15. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา					✓		1
16. การประกันคุณภาพการศึกษา					✓	✓	2
17. การกำหนดมาตรฐานด้านวิชาการ					✓		1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา	เบนนิส (1971)	มอทท์ (1972)	กิบสันและคนอื่น ๆ (1982)	สอยแลและฟอร์ดูลัส (1985)	เรณู คุปต์พันธุ์ชร (2552)	สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2552)	รวม
18. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้					✓		1
19. หลักสูตรสถานศึกษา					✓		1
20. วัฒนธรรมการเรียนรู้					✓		1
21. การนิเทศภายใน					✓		1
22. หลักนิติธรรมบัญญัติ						✓	1
23. ความเป็นกลางทางการเมือง						✓	1
24. ความเป็นมืออาชีพ						✓	1

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษาจากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษามี 24 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่ามีตัวแปร 6 ตัวแปร ที่มีความถี่สูง จำนวน 2-5 ความถี่ จึงสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 6 ตัวแปร คือ 1) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) การบริหารจัดการทรัพยากร 5) การมีส่วนร่วม และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น แนวคิด และทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) การบริหารจัดการทรัพยากร 5) การมีส่วนร่วม และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยมีรายละเอียดเนื้อหาดังนี้

1. ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ภารกิจของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคของโลกาภิวัตน์ที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่เตรียมและพัฒนาคน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดรูปแบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้มีความเป็นเลิศ เพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2549 : 26) กล่าวว่า "การพัฒนา" หมายถึง กระบวนการของการเรียนรู้อย่างกระฉับกระเฉงจากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาบุคคลทั้งบุคคลอย่างเป็นระบบและเต็มไปด้วยวัตถุประสงค์ในด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ การพัฒนารวมมโนทัศน์ของการพัฒนา (การเปลี่ยนแปลงและความเจริญงอกงาม) การฝึกอบรม การพัฒนาองค์กร (การเรียนรู้ทักษะจำเพาะ)

สมคิด บางโม (2549 : 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง กระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่เจริญขึ้นดีขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นตัวคนระบบงาน องค์กร สถานที่ ทฤษฎีความรู้สึกนึกคิด

เฉลียว สรสิทธิ์ (ออนไลน์. 2555) กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษา คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบของสถานศึกษาทุกระบบ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างดีเพื่อให้สถานศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงแล้วสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จันทร์เพ็ญ กาชัย (ออนไลน์. 2558) ได้แบ่งประเภทของการพัฒนาสถานศึกษาเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. พัฒนาการบริหารจัดการ
   1.1 ใช้นวัตกรรมในการบริหาร
   1.2 พัฒนาการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
2. พัฒนาการเรียนการสอน
   2.1 พัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน
   2.2 พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
   2.3 พัฒนาการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทันของผู้เรียน
   2.4 พัฒนาการสื่อสาร ให้มากกว่า 2 ภาษา
3. การพัฒนาอาคารสถานที่/สิ่งแวดล้อม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.1 สะอาด

3.2 ร่มรื่น

3.3 สวยงาม

3.4 บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้

เบนนิส (Bennis, 1971 ; Citing Dessler, 1986 : 68 - 69) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ เป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ คือ ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา โดยมีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนให้มีการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และนิเทศติดตามการพัฒนาวิชาชีพครู และให้คำแนะนำ กำลังใจ อย่างสม่ำเสมอ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติ หรือการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540 : 29) สรุปไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลจากการเรียนการสอนหรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพสมอง

ไพศาล หวังพาณิช (2543 : 137) สรุปไว้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม หรือจากการสอบ การวัดผลสัมฤทธิ์จึงเป็นการตรวจสอบความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ผลของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไร

กรมวิชาการ (2545 : 23) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ความสำเร็จความสามารถในการกระทำใด ๆ ที่ต้องอาศัยทักษะหรือความรอบรู้ในวิชาหนึ่งวิชาใดโดยเฉพาะ

อุทุมพร จามรมาน (2549 : 15) ได้กล่าวถึงความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า เป็นเครื่องชี้ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของหลักสูตรนั้น ๆ ซึ่งการจัดการศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง

ไอแซงค์ อาร์โนลด์และไมล์ (Eysenck, Arnold and Meili. 1972 : 6) ให้ความหมายของคำว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายามอย่างมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำที่ต้องอาศัยทั้งความสามารถทั้งทางร่างกายและสติปัญญา

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานใดๆประสบความสำเร็จได้ นักธุรกิจหรือผู้นำที่มีความสามารถจะศึกษาความต้องการของลูกค้าหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความพึงพอใจในสินค้าและและบริการให้กับลูกค้า หรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

กรองแก้ว อยู่สุข (2550 : 29) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจหมายถึง ทัศนคติหรือระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมนั้น ๆ โดยเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ระดับของความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อกิจกรรมนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2550 : 97)ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่ที่ว่าบุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น เมื่อมีความพอใจในองค์กรของตนแล้วก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรของตน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรชัย พิศาลบุตร (2550 : 135) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การที่ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้รับสิ่งที่ต้องการแต่ต้องอยู่ในขอบเขตที่ผู้ให้บริการสามารถจัดหาบริการให้ได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรมอันดีงาม

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 98) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล

กู๊ด (Good. 1973 : 161) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและเจคติของบุคคลที่มีต่องาน

เดวิส และนิวสตอม (Davis and Newstrom. 1988 : 175 - 177) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่ได้จากงาน ระดับความพึงพอใจมีลักษณะไม่นิ่ง กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

เฟรนซ์ (French. 1994 : 111) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะงาน ขอบเขตงาน สภาพการทำงานและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับความไว้วางใจและมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการ และความรู้ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

4. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

ทรัพยากรการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษาเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้ และมีบทบาทต่อกิจกรรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หรือการดำเนินภารกิจของสถานศึกษาทั้งด้านของปริมาณและคุณภาพ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

อำนวย ไชยปัน (2550 :7) กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

จันเพ็ญ ทันพรม (ออนไลน์. 2554) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงครอบคลุมอยู่ในความหมายต่าง ๆ ไม่ว่าจะมองในแง่ของทางเศรษฐศาสตร์ หรือทางการบริหารก็ตาม การดำเนินการกับทรัพยากรเหล่านี้ต้องมีหลักการ วิธีการ และแนวคิดเป็นกรอบเพื่อให้เกิดผล และมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่เนื่องจากการศึกษาเป็นงานใหญ่ ขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายส่วน ทรัพยากรจึงมีเป็นจำนวนมากและหลากหลายรูปแบบ เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลด้วย

หวน พินธุพันธ์ (ออนไลน์. 2554) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา คือ การพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่สถานศึกษา

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา มีการวางแผนการจัดสรรและกระจายทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา อาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับปรุงซ่อมแซมทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา รวมถึงจัดสรรบุคลากรในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานในสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการเสริมสร้างชุมชน.โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า มีความสำคัญเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลให้เกิดพลังการต่อรอง ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ด้านต่าง ๆ และให้ชุมชนทำกิจกรรมที่สัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 54) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตลอดจนการประเมินผลโดยทุกฝ่าย ได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จินตวีร์ เกษมศุข (2554 : 3) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่ประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจระดับต่าง ๆ ทางการจัดการบริหารและทางการเมือง เพื่อกำหนดความต้องการในชุมชนของตน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ออนไลน์. 2556) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หมายถึง 1) กระบวนการที่ประชาชนหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมีโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารตั้งแต่การรับรู้ข้อมูล การปฏิบัติงาน การร่วมแสดงทัศนะความคิดเห็น การร่วมเสนอปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น การร่วมคิดแนวทางการแก้ปัญหา การร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การร่วมในการดำเนินการและการร่วมติดตามประเมินผล รวมทั้งการร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนา 2) กระบวนการสานสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและเพื่อให้การพัฒนานโยบายและบริการสาธารณะเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และสนองความต้องการของประชาชนมากขึ้น โดยเน้นที่กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจของรัฐ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นวิธีการที่ภาครัฐ ภาคประชาสังคมและผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสเรียนรู้ทำความเข้าใจประเด็นนโยบายสาธารณะร่วมกันปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดและมีผลกระทบเชิงลบน้อยที่สุด 3) กระบวนการที่นำประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้าร่วมในการหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน ร่วมกันหาทางออกสำหรับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในทางสันติ เป็นที่ยอมรับหรือเป็นฉันทามติของประชาสังคม มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจโดยนำความเห็นข้อเสนอแนะของประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางหรือนโยบายสาธารณะที่ภาครัฐจะดำเนินการ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ชุมชนเข้าไปมีส่วนรับทราบ สนับสนุน หรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมหรือการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันและสถานศึกษาเองก็เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนด้วย

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา ซึ่งเป็น

หน่วยงานรับผิดชอบและพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษามีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังต่อไปนี้

สมาน ชาติยานนท์ (2550 : 14) ให้ความหมายการประกันคุณภาพภายในเป็นการสร้างความมั่นใจว่า โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้กับบุตรหลานที่พ่อแม่ส่งเข้ารับการสั่งสอนที่โรงเรียน และเมื่อจบการศึกษาแล้วจะเป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติดี มีคุณธรรม มีรูปร่างและจิตใจที่สมบูรณ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการที่คาดหวังของพ่อแม่ ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล (ออนไลน์. 2551) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในหมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาว่า การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2553 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา (2553 : 3) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายในว่า หมายถึง การประเมินผล การติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเองหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2553 : 11) ได้กล่าวถึงการประกันคุณภาพไว้ว่า การประกันคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคุณภาพทุกระบบ การรวบรวมข้อมูล การวางแผนกิจกรรมทุกชนิด และการให้รายละเอียด หรือคำแนะนำต้องทำก่อนลงมือทำกิจกรรมใด เพื่อสามารถควบคุมขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆได้อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษาในการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา ว่า การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่กำหนด โดยสถานศึกษามีการวางแผนการจัดการศึกษาและกรอบเวลาที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อจัดทำรายงานประจำปีอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสอดคล้องกับกระบวนการศึกษาของสถานศึกษาและความต้องการของสังคม ตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู การมุ่งเน้นทางด้านวิชาการ มีระบบการประกันคุณภาพที่ดี รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเข้ามามีบทบาทในการบริหารการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหารต่างก็มีความสำคัญในการบริหารงานด้วย ซึ่งโรงเรียนจะดำรงอยู่ได้ ต้องมีการปรับตัวและบูรณาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาโดยมีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนให้มีการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และนิเทศติดตามการพัฒนาวิชาชีพครู และให้คำแนะนำ กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางกรเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับความไว้วางใจและมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการ และความรู้ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

4. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา มีการวางแผนการจัดสรรและกระจายทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา อาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับปรุง ซ่อมแซมทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา รวมถึงจัดสรรบุคลากรในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานในสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ชุมชนเข้าไปมีส่วนรับทราบ สนับสนุน หรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมหรือการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน และสถานศึกษาเองก็เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนด้วย

6. การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษาในการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา ว่าการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยสถานศึกษามีการวางแผนการจัดการศึกษาและกรอบเวลาที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อจัดทำรายงานประจำปีอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีภารกิจในการกำกับ ดูแล ประสาน สนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง เสมอภาค เท่าเทียม มีคุณภาพ มีความรู้ คู่คุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การเตรียม ความพร้อมให้สอดคล้องกับการแข่งขันของประเทศ โดยมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2561) และแบ่งงานออกเป็น 9 กลุ่มงาน ตามประกาศตามกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการ แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 295 ง. หน้า 2 -3) ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22000 โทรศัพท์ 0 3932 1088 โทรสาร 0 3932 4212 Website http://www.chan1.go.th

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีเขตบริการในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานตามเขตพื้นที่การปกครอง ประกอบไปด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ตาราง 3 ข้อมูลโรงเรียนในเขตพื้นที่บริการ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

ประเภท	จำนวนโรงเรียน รัฐบาล
โรงเรียนทั้งหมด	**82 โรงเรียน 1 สาขา**
จำแนกตามขนาด	
โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีนักเรียน 120 คนลงมา	41 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง ที่มีนักเรียน 121 - 600 คน	36 โรงเรียน 1 สาขา
โรงเรียนขนาดใหญ่ ที่มีนักเรียน 601 - 1,500 คน	3 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป	2 โรงเรียน
ระดับก่อนประถมศึกษา - ระดับประถมศึกษา	59 โรงเรียน
ระดับก่อนประถมศึกษา - ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	21 โรงเรียน
ระดับประถมศึกษา - ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	2 โรงเรียน

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2561 : 5

ตาราง 4 ข้อมูลนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

ระดับการศึกษา	จำนวนนักเรียน รัฐบาล (คน)
ระดับก่อนประถมศึกษา	3,691
ระดับประถมศึกษา	13,501
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	2,694
รวมทั้งสิ้น	**19,886**

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2561 : 5

ตาราง 5 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2561)

ตำแหน่งของบุคลากร	จำนวน (คน)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	61
ครูผู้สอน	1,282
รวมทั้งสิ้น	**1,343**

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2561 : 5

กรอบนโยบายการจัดการศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้มอบนโยบายในการจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 2561 : 1 - 2)

1. นักเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาในการเข้าถึงทรัพยากรสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. นักเรียนทุกคนต้องอ่านออก เขียนได้ อ่านคล่อง เขียนคล่องและสื่อสารได้ตามมาตรฐานหลักสูตร โดยเฉพาะนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ต้องอ่านออก เขียนได้ภายใน 1 ปี

3. ยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตร มีคุณธรรม ทักษะอาชีพ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามศักยภาพ

5. สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

2. ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล

3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

C : Check โปร่งใส

H : Hand แลกเปลี่ยนเรียนรู้

A : Act มุ่งสู่คุณภาพ

N : Network ขยายฐานความรู้

E : Excellent สู่ความเป็นเลิศ

อัตลักษณ์ (Indentity)

"มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์"

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ประสาน สนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค เท่าเทียม มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรม นำไปสู่การเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการแข่งขันของประเทศ โดยมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล และมุ่งเน้นที่จะพัฒนาการศึกษาเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและจากข้อมูลในปีที่ผ่านมา ตำแหน่งว่างของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละปีจะมีการเกษียณอายุราชการและมีการย้ายสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก หากปล่อยให้สถานศึกษาขาดผู้บริหารจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย ดังนั้นการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้ง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อาจช่วยให้การบริหารจัดการต่าง ๆ ขับเคลื่อนไปได้ในระดับหนึ่ง แต่การขับเคลื่อนเรื่องใหญ่ ๆ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณยังคงเป็นปัญหาในการบริหารงาน เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งไม่กล้าตัดสินใจ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำลง ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้ จะเป็นประโยชน์กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง ผู้ร่วมงาน และสถานศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับสถานศึกษา และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ฟอร์ด (Ford. 1999 : unpaged) ได้ศึกษาการรับรู้ของศึกษาธิการเกี่ยวกับลักษณะผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนสำหรับคริสต์ศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญ

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ยิ่งแต่การสื่อสารจะมีความสำคัญมากกว่าและทักษะขององค์กรจำเป็นต้องมีการเน้นมากขึ้นในรายวิชาการเตรียมภาวะผู้นำ

นิวตัน (Newton. 1999 : unpaged) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอันได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองออสเตรเลีย พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มีประสิทธิภาพ คือ การที่บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของเงินที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

วัตสัน (Watson. 2000 : 124) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนนาดา โดยใช้แบบสอบถามและโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรองทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในยุคโลกาภิวัตน์ และความสามารถในด้านอื่นๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ผู้นำในศตวรรษที่ 21

ฮอส์แมน และโกลด์ริง (Hausman and Goldring. 2001: unpaged ; Citing Marley. 2003 : 215) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูระดับประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียน 231 คน และครูที่ไม่มีความผูกพันกับโรงเรียน 186 คน เก็บข้อมูลจากการสำรวจแล้วนำมาวิเคราะห์ ด้วยสมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียนที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนได้ดี และเห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในโรงเรียนควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารโรงเรียน

งานวิจัยในประเทศ

ชาญชัย ไชยคำภา (2551 : 4, 67, 87) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาหนองคาย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย 2) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาทุกแห่งในปัจจุบันได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และขอความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงการปฏิรูปการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้มีการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งสถานศึกษาต้องถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี ทำให้สถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และแนวคิดการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระ มีความเข้มแข็ง และมีความมั่นใจในการบริหารจัดการเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน

อัจฉรา ถารบุตร (2551 : 3, 52 - 53, 80) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน โดยโรงเรียนขนาดเล็กจะสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่จะสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

สิริมา งามศุภกร (2552 : 4, 47 - 48, 74 - 75) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานเป็นการทดสอบไคสแควร์ ด้วยวิธีของเพียร์สัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอธิบายได้ ดังนี้

1. ความสามารถในการส่งเสริมนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อประสิทธิผลที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมหรือจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมหรือจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมหรือจัดกิจกรรมแข่งขันทักษะด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬาและผู้ปกครองยอมรับการจัดกิจกรรมการศึกษาและส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประสิทธิผลที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนให้ความร่วมมือ

ในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน นักเรียนมีโครงการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน และโรงเรียนมีโครงการหรือจัดกิจกรรมให้นักเรียนร่วมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประสิทธิผลที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ โรงเรียนนำผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน และโรงเรียนมีการพัฒนาสถานที่/สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประสิทธิผลที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนจัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดยาเสพติดและอบายมุข ครูให้ความร่วมมือในการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาการบริหารงานได้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อพิจารณาเป็นแบบของภาวะผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านการบริหารแบบวางเฉยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555 : 4, 41 - 42, 69) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านที่มีการปฏิบัติอยู่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ของนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลกับความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณกับด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

เกศรา สิทธิแก้ว (2558 : 15, 74 - 75, 105) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ทั้งสิ้น 60 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36 - 4.47 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมในการควบคุมองค์การให้สมดุล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 รองลงมา คือด้านการบริหารทรัพยากรภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

จิราพร หมวดเพชร (2558 : 3, 39, 57 - 60) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (r_{x2y3} = .739) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์กับด้านการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด (r_{x1y3} = .096)

บุษยพรรณ พรหมวาทย์ (2558 : 4, 53 - 54, 82) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางด้านศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสทางด้านศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ซึ่งการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 39 ได้กระจายอำนาจการบริหารทำให้ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้ง ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ เป็นผู้แทนสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญา มีหน้าที่จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การพร้อมไปกับการส่งเสริม ริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจ และความรู้สึกร่วมของผู้ตามจนเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

พิชญา ดำนิล (2558 : 243, 244 - 245) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอ เพื่อให้คำปรึกษา และผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหน่วยงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร พบว่า ภาพรวมผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายพบว่า มีแนวทางทั้งหมด 15 แนวทาง

วรากร ปัญญาคำ (2559 : 3, 41, 62) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจัดการต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจัดการต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจัดการต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจัดการต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อย ที่ 2 ทั้ง 5 ด้าน มีภาวะผู้นำเชิงจัดการต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดมาตรฐานในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และด้านการพัฒนาวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารยังต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพา องค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องให้ความมั่นใจ เพื่อการยอมรับของคนในองค์กร และจะนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นเรื่องของการสื่อความให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสื่อความที่ดีนั้นถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างพันธะสัญญา (Commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน (Cooperation) ขณะเดียวกันผู้บริหารที่เป็นผู้นำจะต้องมีคุณธรรมโดยคำนึงถึงสิทธิและโอกาสด้วยการกระจายอำนาจบริหารพร้อมทั้งสร้างผู้ร่วมงานให้เป็นผู้ที่มีความยอดเยี่ยมในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าทางอาชีพและผลประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานพึงได้รับเป็นการตอบแทนจากผู้บริหาร และสรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี 2) ผู้นำดิจิตอล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ 3) ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีศิลปะในการสื่อสารข้อมูล ใช้ภาษาพูดคุยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดความร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความสนใจและดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลืองานภายในองค์กรเป็นอย่างดี และ 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผล เปิดใจกว้าง ไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันต้องใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ 1) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาโดยมีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนให้มีการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และนิเทศติดตามการพัฒนาวิชาชีพครู และให้คำแนะนำ กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางกรเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จโดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับความไว้วางใจ และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการ และความรู้ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา 4) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เป็นการจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตรงตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา มีการวางแผนการจัดสรรและกระจายทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา อาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับปรุง ซ่อมแซมทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา รวมถึงจัดสรรบุคลากร

ในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานในสถานศึกษา 5) การมีส่วนร่วม เป็นการที่ชุมชนเข้าไปมีส่วนรับทราบ สนับสนุนหรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมหรือการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน และสถานศึกษาเองก็เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนด้วย และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพและควบคุมมาตรฐานการศึกษาในการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา ว่า การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยสถานศึกษามีการวางแผนการจัดการศึกษาและกรอบเวลาที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อจัดทำรายงานประจำปีอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี