

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี มีสาระที่สำคัญที่จะนำเสนอดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. คุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ
 - 2.1 ความหมายของคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ
 - 2.2 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ
3. คุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จตามแนวคิดของเคิร์กแพตทริกและลิวค
 - 3.1 แรงจูงใจ
 - 3.2 ความปรารถนาอย่างแรงกล้า
 - 3.3 ความซื่อสัตย์
 - 3.4 ความเชื่อมั่น
 - 3.5 สติปัญญา
 - 3.6 ความรู้เกี่ยวกับงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สุนีย์ บุญทิม (2542, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในการนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนโดยอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลและทุกฝ่าย ทุกสถาบันทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษาตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2553, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา หรือทำหน้าที่ผู้นำสถานศึกษาโดยอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะตัวเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ไมเคิล (Michael, 2007, p.7) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา มีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะที่เอื้อต่อกระบวนการบริหารที่ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สุพล วังสินธ์ (2543, หน้า 29) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิตกระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach: WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะ

ต้อง เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือ จากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลสูง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและให้กลุ่มสามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทองดี เมืองเจริญ (2549, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นบุคคลสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ที่จะทำให้ภารกิจในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางแล้ว ยังต้องนำพาคนให้มีความสุขในการเดินทางไปด้วยความสำเร็จ นอกจากมีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องมีความรู้คุณธรรม จริยธรรมในการบริหารด้วย

ชัยชาญ ศรีสังข์ (2549, บทหน้า) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเพราะเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องติดตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวและประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

รัชนิกร นันทะเสน (2551, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญยิ่ง ในการที่จะควบคุมกำกับดูแลรับผิดชอบภารกิจต่างๆ ของโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมหรือทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะร่วมมือให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

บังอร จงสมจิตต์ (2551, หน้า 40) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการจัดการความรู้ เป็นเรื่องที่สถานศึกษาควรนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และบุคคลที่จะทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหาร และครูผู้ใช้ความรู้ และจัดการความรู้ โดยเฉพาะผู้บริหารถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของการจัดการความรู้

ไฮมัน, สก๊อต, และคอนเนอร์ (Haimann, Scott, & Connor, 1985, p.422) ได้กล่าวว่า ความคิดเกี่ยวกับความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ที่บังคับบัญชาอัน

เป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุดความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

คอนเจอร์ (Conger, 1989, p.79) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจะทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการวางแผนนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงินและธุรการ ต่างๆ

เชลเดรก (Sheldrake, 1996, p.3) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ แต่สิ่งเหล่านี้จะไม่มีประโยชน์ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความสามารถในการบริหาร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ตามแนวทางหรือกรอบนโยบายที่ได้รับมา โดยการประยุกต์ใช้คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้บริหารสถานศึกษาเอง

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้อย่างน่าสนใจ ว่ายุคโลกาภิวัตน์ ความรู้คืออำนาจ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการหาแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนด้านต่างๆ ต้องทำตัวเป็นผู้จุดประกายความคิด ในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ตระหนักและให้ความสำคัญทั้งงานวิชาการ งานวิจัยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้

ประกอบ กุลเกื้อ, และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้ 1) เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน 3) เป็นผู้บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) บริหารกิจการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับทางราชการและของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือของหน่วยงาน 5) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ 6) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือหน่วยงานในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาหรือ

หน่วยงาน ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานได้รับมอบ 7) จัดทำรายงาน
กิจการประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษาหรือหน่วยงานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา 8) อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปริญญาบัตรของ
สถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด 9) ปฏิบัติงาน
อื่นตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและ
หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของการ
ปฏิรูปสถานศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้าน คือ 1) การจัดการ
ศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร และ
กระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) การบริหารการศึกษา ให้เป็นไปตามแนวทางการ
บริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย รวมทั้งบิดา มารดา ผู้ปกครอง องค์กรของรัฐและเอกชน ตลอดจน
ชมรม สมาคมในสังคม

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษามีบทบาทไว้ว่า มีหน้าที่พัฒนาไปสู่ความเป็นโรงเรียนในสภาพนั้น โดยจะต้องเป็นผู้
มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา จะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องสร้าง
จิตสำนึกความเป็นชุมชน จะต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานและการประเมินผลการจัดการเรียน
การสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจ การสร้างควมมีพันธะผูกพันและการจัด
สภาพแวดล้อมการทำงานของครูและการมุ่งสู่กระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

บุญตา ไส้เลิศ (2550, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทคือใน
การกำหนดนโยบายและน่านโยบายของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งผลการปฏิบัติงานแก่
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและเป็นบุคลากรวิชาชีพที่
รับผิดชอบในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทาง
ราชการและของสถานศึกษา

มาร์เลอร์ (Marler, 1973, p.194) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาท
หน้าที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียน ประสานงานให้การนิเทศ และ
ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีลักษณะความเป็นผู้นำทั้งต่อตนเอง
และต่อวิชาชีพ 3) มีความเป็นกันเองกับนักเรียนและเข้าใจปัญหาของนักเรียน 4) ฝึกให้นักเรียน
มีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด 5) วางตัวเป็นกลางต่อการสร้าง
ความสัมพันธ์กับคนทั่วไป 6) มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครูและช่วยเหลือครู

กอร์ดัน (Gorton, 1983, p.71) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาท 6
ประการ คือ 1) เป็นผู้จัดการได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้จัดทำ จัดทำ

โครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่างๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และที่มีใช้มนุษย์เข้าด้วยกันเพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นผู้นำทางการศึกษา 3) เป็นผู้วิสัยและรักษาวิสัย บทบาทของครูใหญ่ในเรื่องระเบียบวินัยนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน 4) มีมนุษย์สัมพันธ์ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และสภาพในโรงเรียนจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมนุษย์ 5) เป็นผู้ริเริ่ม ให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียน เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด 6) เป็นคนกลางที่จะจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียนต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งเป็นที่คาดหวังของผู้ตามและเป็นที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัฒนธรรม ที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้น ๆ

เนเซวิช (Knezevich, 1984, p.27) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจทางการบริหารการศึกษา ได้แก่ 1) นำนโยบายของหน่วยงานเหนือไปปฏิบัติ 2) กำหนดจุดมุ่งหมายทิศทางและจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจ ให้ชัดเจนและปฏิบัติตามนั้น 3) จัดหาทรัพยากรต่างๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ 4) ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน 5) ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร 6) กำกับดูแลให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์ 7) สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์กรและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กร 8) ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 9) ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง 10) รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

โคท (Coats, 1986, pp.151-152) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารการศึกษา 3 ประการ 1) บทบาทในฐานะผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความเป็นผู้นำโดยมีพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งคน 2) บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) บทบาทในฐานะผู้นำกลุ่ม เป็นผู้นำในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีบทบาทในการสร้างกลุ่มและทำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไป การสร้างความกลมเกลียวสมานฉันท์ในกลุ่มเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

เฮอร์เชย์, และแบลนชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1993, p.103) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มกิจกรรม ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มกิจกรรมใหญ่ดังนี้ 1) บทบาทด้านบุคลากร ได้แก่ บทบาทในการเป็นหัวหน้าขององค์กรและเป็นผู้นำของบุคลากรทั้งมวล 2) บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางการประสานงานองค์กร มีการรับและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นรูปธรรม 3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดการความขัดแย้งของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

เคนเนทส์, และเจน (Kenneth, & Jane, 2000, p.103) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาททางการบริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ 1) ด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำ ของหมู่คณะ 2) ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางขององค์กร อันประกอบด้วยข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด 3) การตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดการความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ 1) บทบาทในเชิงตัวบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด มีหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 2) บทบาทในเชิงข้อมูลสารสนเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ในการเป็นศูนย์กลางของข้อมูลทั้งหมด ด้วยการนำข้อมูลที่ได้รับจากทั้งภายในและภายนอก มาวิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประสบความสำเร็จตามนโยบายการศึกษาที่ได้รับมาจากหน่วยงานการศึกษาที่สูงกว่า 3) บทบาทในเชิงการตัดสินใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจและกำหนดแนวทางของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ในทุกๆ เรื่อง สามารถจัดการและจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้

คุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

1. ความหมายของคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

1.1 ความหมายของผู้นำ

เสาวนิต เสาธานนท์ (2542, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2543, หน้า 195) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่รอบรู้งานในหน้าที่และสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่น ๆ คล้อยตาม ทำตาม และร่วมมือกันอย่างศรัทธา นับถือตามแนวทางที่ทำให้กระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กัน จนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่มสามารถจูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มสำเร็จ

บุญธรรม ดอกโธสง (2545, หน้า 266) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้ผู้ตามมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ และผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยวางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง เป็นเพียงบุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกของเขาในสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งยอมรับในตัวของเขา เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ มีความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น แต่ตรงกันข้ามอาจจะไม่มีลักษณะของความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำก็ได้

ศักดิ์ ชุณหกลาง (2552, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้ากลุ่มโดยตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์กร หน่วยงานต่างๆ หรือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลทางกายหรือจิตใจ สามารถชักจูงให้คนในกลุ่มปฏิบัติตามความต้องการขององค์กรหรือตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือตนเอง

แบรดฟอร์ด, และโคเฮน (Bradford, & Cohen, 1984, p.27) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเคารพยำเกรงจากคนที่อยู่แวดล้อม เปรียบเสมือนเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำต่างๆ แก่บุคคลเหล่านั้นได้

เบนนิส (Bennis, 1984, pp.15-16) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง 1) ผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลนี้ 2) ผู้ให้คำแนะนำและเป็นหลักยึดของผู้ร่วมงาน 3) ผู้จัดข้อวิตกกังวลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน หรือหน่วยงาน หรือประเทศ

ดูบริน (Dubrin, 1998, p.431) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้ องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือ บุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นาฮาวันดี, และมาเลกซาเด (Nahavandi, & Malekzadeh, 1999, p.300) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้แนะนำ กำกับ และช่วยเหลือผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีอำนาจสั่งการหรือมีอิทธิพล

ดิมมอค, และอเลน (Dimmock, & Allan, 2005, pp.11-12) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้สร้างแรงบันดาลใจและความสำเร็จระหว่างผู้ตามภายใต้การคาดหวังอย่างมีเหตุผล และเป็นผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายทั้งในระยะยาวและระยะสั้นขององค์การ

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีอิทธิพลสามารถจูงใจบุคคล รอบข้างหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเอาไว้ ด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ

1.2 ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2552) ได้ให้ความหมายของ คุณลักษณะว่าหมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ

เชตรัฐ พ่วงธรรมรงค์ (2542, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ ว่า หมายถึงเครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความดี หรือลักษณะประจำ คุณลักษณะที่ดีจะ ประกอบด้วยกันหลายด้าน เช่น ด้านร่างกายมีสุขภาพแข็งแรง แต่งกายสะอาด ด้านบุคลิกภาพ คือวางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความ เชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความเออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เสียสละเพื่อ ส่วนรวม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป ด้านความรู้ความสามารถ เป็นบุคคลที่มีความ เฉลียวฉลาด เก่งคน เก่งงาน การจูงใจคน การมอบหมายสั่งการและการตัดสินใจ

บังอร จงสมจิตต์ (2551, หน้า 17) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้ปรากฏและมีอิทธิพล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความศรัทธาเชื่อถือพร้อมที่จะปฏิบัติตามหรือให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ

วนิดา พิพัฒน์วิพัฒนะกุล (2551, หน้า 4) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) คุณลักษณะ ทางบุคลิกภาพหมายถึง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกทางบุคลิกภาพ ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านร่างกาย คุณลักษณะทางด้านอารมณ์ จิตใจ คุณลักษณะทางด้านสังคม และ คุณลักษณะทางด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) คุณลักษณะทางแรงจูงใจหมายถึง คุณลักษณะผู้นำ

ของผู้บริหารที่แสดงออกถึงแรงกระตุ้นในตัวของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีแรงขับในการปฏิบัติงาน มีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ

ประคอง รัตมีแก้ว (2551, หน้า 20) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำ (characteristic) เป็นลักษณะอย่างหนึ่ง que ควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัวหรือเป็นเครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวดังนั้นคุณลักษณะจึงหมายถึงลักษณะทางด้านร่างกายและการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นส่วนของอุปนิสัยซึ่งแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็น

จอร์จ, และโจนส์ (George, & Jones, 1996, p.39) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะว่าเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพเป็นการบ่งบอกนิสัยของบุคคลโดยเฉพาะเกี่ยวกับความรู้สึก (feel) ความคิด (think) และการกระทำ (act)

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่าคุณลักษณะผู้นำหมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก หรือปรากฏออกมา อันมีผลหรือมีอิทธิพลที่ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธา เชื่อถือ และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม หรือให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ

1.3 ความหมายของความสำเร็จ

กฤษฎา เกตุติษฐา, และคนอื่นๆ (2550, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง สิ่งที่ตั้งความหวังหรือสิ่งที่กระทำแล้วประสบความสำเร็จตามที่เรต้องการ

สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์ (2550, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึงการที่ได้บรรลุถึงเป้าหมายความต้องการที่ตั้งไว้ แล้วเกิดความสุข

ประยูร รัชมจิตโต (2554, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึงการได้สิ่งที่ต้องการตามความปรารถนา

เอชิโอนิ (Etzioni, 1964, p.8) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ระดับของการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การหรือของบุคคลตามที่เป็นจริง หรือตามที่องค์การหรือแต่ละบุคคลกำหนดไว้

แมร์ (Maire, 1976, p.797) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง การได้บรรลุถึงความต้องการหรือความปรารถนาโดยสมบูรณ์

ไมเคิล (Michael, 2007, p.726) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึงการได้บรรลุผลในบางสิ่งบางอย่างตามที่ไดวางแผนหรือคาดหวังเอาไว้

ไบรอัน (Brian, 2002, p.42) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความพอใจกับสิ่งที่มีอันเป็นผลเนื่องจากการบรรลุผล หรือการได้ในสิ่งที่ต้องการตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยไม่คิดหวังสิ่งใดมากไปกว่านี้แล้ว

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง การที่ได้บรรลุถึงความคาดหวัง เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จนเกิดความพึงพอใจ โดยไม่คิดหวังสิ่งใดมากไปกว่านี้

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง ลักษณะประจำตัวของบุคคลที่แสดงหรือปรากฏออกมา อันมีผลหรือมีอิทธิพลต่อบุคคลรอบข้าง ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อถือ และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม หรือให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเอาไว้

2. ความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

วินิตา ศุกระมูล (2544, หน้า 33) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ซึ่งเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในกระบวนการจัดการบริหารจะนั้นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างมืออาชีพตลอดจนมุ่งทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลเป็นหลัก หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้วโอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็จะสูงขึ้น

เกษม วัฒนชัย (2545, หน้า 84) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ที่สามารถแพร่กระจายข่าวสารข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการอยู่รอดขององค์กร ฉะนั้นองค์กรใดที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้องค์กรนั้นจะต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนมีความรู้ความสามารถในอันที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในการที่จะเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและการบริหารจัดการที่ดีได้นั้นผู้บริหารควรจะมีคุณสมบัติในตัวเองดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้สถานศึกษาอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ

รัตนา เพ็ชรสูงเนิน (2551, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาที่มีความเป็นพลวัต องค์การต่างๆ ต้องมีการปรับตัวเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งในอนาคตและปัจจุบัน เพื่อทำให้องค์การของตนเองสามารถดำรงอยู่ได้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในองค์การเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิก เป็นศูนย์กลางและศูนย์รวมพลังของสมาชิก ความสำเร็จของกลุ่มและขององค์การถ้าผู้นำในองค์การมีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าประสงค์ขององค์การได้ทั้งนี้ผู้นำและภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การทุกองค์การ

วิภาดา ขุนทองจันทร์ (2553, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าเปรียบเทียบการบริหาร เหมือนกับการทำสงคราม ผู้นำ ก็เปรียบเหมือนแม่ทัพ ที่จะต้องวางแผน วางกลยุทธ์ให้ลูกทัพ ปฏิบัติตาม หากวางแผนผิดพลาดจะส่งผลเป็นอันตรายแก่บุคคลที่อยู่ในความควบคุม ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความรับผิดชอบสูง หากสถานศึกษาใดได้ผู้นำที่เฉื่อยและ เข้าชาม เย็นชาม ก็จะทำให้โรงเรียนหยุดนิ่งและเริ่มล่าช้าลงไปตามวันเวลา แต่ในทางกลับกัน หากผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความคิดในการพัฒนาไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่แล้วร่วมด้วยช่วยกันในการ กำหนดเป้าหมายแนวทาง แล้วดำเนินการจะทำให้สถานศึกษานั้นๆมีการก้าว การพัฒนาไปใน ทิศทางที่ถูกกำหนด ดังนั้น คุณสมบัติของผู้นำที่ควรได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ ควรจะ สามารถยังรู้ความจริงซึ่งอยู่ในรากฐานจิตใจและการดำเนินชีวิตคนที่อยู่ภายใต้ความ รับผิดชอบได้อย่างลึกซึ้ง หากขาดการยังรู้ความจริงจากรากฐานจิตใจตนเอง อันควรถือเป็น พื้นฐานสำคัญ ย่อมไม่อาจรู้ความจริงจากใจผู้อื่นเป็นสัจธรรม

รัชชัย ผงอ้วน (2554, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำที่ดี ประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน จะต้องมีความสัมพันธ์หลายประการที่เหนือกว่าคนอื่นๆ เพื่อเป็นที่ ยอมรับให้มีอิทธิพลเหนือกลุ่ม ผู้นำแต่ละคนไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเหมือนกัน การเป็นผู้นำ ที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือ และประสบผลสำเร็จนั้นเป็นศิลปะเฉพาะบุคคล คุณลักษณะของผู้นำ เป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้นำที่มีอยู่แล้ว และจำเป็นต้องสร้างขึ้นมาปรับปรุงให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น

จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ องค์การในทุกองค์การ เนื่องจากผู้นำเปรียบเสมือนเป็นจุดศูนย์กลางของจักรวาลที่คอยดึงดูด และผลักดันให้บุคลากรในองค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สมบูรณ์

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 52) ได้ให้ความเห็นว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ ประสบความสำเร็จที่จำเป็นสำหรับผู้นำในการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จควรจะประกอบด้วย คุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (maturity) มีความสุขุมเยือกเย็นแก้ปัญหาด้วย เหตุด้วยผลมีความมั่นคงทางอารมณ์ 2) มีวิสัยทัศน์ (vision) ที่กว้างและไกลคาดการณ์และ ประเมินสถานการณ์ต่างๆได้อย่างถูกต้องตลอดทั้งการเตรียมการเพื่อรับกับสถานการณ์ที่เป็น ปัญหาในอนาคต 3) ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง (conflict management) มี ทางออกในการจัดการกับสภาวะการณ์ที่ขัดแย้งได้เหมาะสมกับสถานการณ์และข้อจำกัด 4) ความสามารถในการตัดสินใจ (decision making) ตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วและทันต่อ

เหตุการณ์โดยมีเหตุผลเพียงพอความสามารถในการตัดสินใจแสดงถึงความกล้าหาญกล้าเสี่ยงของผู้นำด้วย 5) ความสามารถในการสื่อสาร (communication skill) สื่อสารได้กับคนทุกระดับในองค์กรมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจการพูดในที่ชุมชนการเจรจาต่อรองตลอดทั้งความสามารถในการนำประชุม 6) ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและเรื่องอื่นๆ ใส่ใจในการศึกษาและพัฒนาความรู้ในงานที่รับผิดชอบและข่าวสารข้อมูลทั้งภายใน-ภายนอกองค์กร 7) ความขยันขันแข็งมีความมานะอดทนบากบั่นไม่ย่อท้อง่าย ๆ ทนต่อความยากลำบากได้ คุณสมบัติในข้อนี้แสดงถึงการเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ด้วยซึ่งนับเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ 8) การเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอไม่ติดยึดกับรูปแบบและวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ที่ทำให้ตนรู้สึกมั่นคง 9) ความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเปิดรับความคิดเห็นจากส่วนรวมและตัดสินใจร่วมกับกลุ่มได้รู้จักประสานผลประโยชน์ 10) ความสามารถในการวิเคราะห์วินิจฉัยมีความสามารถในการคาดเดาเหตุการณ์ต่าง ๆ มีวิธีการคิดและวิเคราะห์ปัญหาตลอดทั้งแนวทางแก้ไขได้อย่างลึกซึ้ง 11) มีมนุษยสัมพันธ์มีทักษะทางสังคมทักษะการประสานงานปรับตัวได้ดีมีความเป็นมิตรยืดหยุ่นรู้จักให้อภัยมีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานนำคบหาอดทนต่อคำวิจารณ์ได้ 12) ทำงานภายในสภาวะการณ์ที่กดดัน (work under pressure) สามารถบริหารความเครียดและความกดดันที่เกิดขึ้นและกลับเข้าสู่สภาพปกติโดยเร็วอดทนต่อคำวิจารณ์ได้ 13) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมีความคิดไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร แม้มีความเห็นที่แตกต่างกันบ้างก็ไม่เกิดความคับข้องใจที่จะปฏิบัติไปตามแนวทางขององค์กร 14) มีความสามารถในการวางแผนและประสานแผนได้ดีสามารถกำหนดแผนงานได้อย่างเหมาะสมและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ 15) การมีสัมพันธภาพ (connection) ที่เอื้อประโยชน์ต่องานในส่วนที่รับผิดชอบหน่วยงานขององค์กร 16) การรู้จักใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 17) มีเชาวน์ปัญญาและการใช้วิจารณญาณที่ดี 18) เป็นผู้มีความคิดและหลักการ

ชาญชัย อาจินสมจาร (2541, หน้า 97) ได้กล่าวว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในงานนั้น จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติหลายประการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วยคุณสมบัติดังนี้ 1) คุณสมบัติทางกายได้แก่ดวงไวสง่าบุคลิกภาพมีเสน่ห์แต่งตัวง่าย ๆ มีรสนิยมเสี่ยงพุดชู้เจนอิริยาบถเป็นไปตามธรรมชาติมีอุปนิสัยสม่ำเสมอและสุขภาพดี 2) คุณสมบัติทางสติปัญญาได้แก่มีความสามารถเปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นได้มีเจตคติชอบสืบสวนตระหนักในบทบาทที่ของตนเอง มีความสามารถก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีทักษะในการปฏิบัติงาน ฉลาดมีความคิดริเริ่มมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเด็กและความเจริญของงานของเด็กมีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสังคม รู้จุดอ่อนของตนเองเข้าใจทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสารความหมาย มีความสามารถวางแผนได้เป็นอย่างดีและเป็น

ระบบเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีความรู้กว้างขวาง 3) คุณสมบัติทางอารมณ์ได้แก่มีความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่นแจ่มใสร่าเริง มีอารมณ์มั่นคงมีความอิสระจากการเผชิญหน้าไม่ตื่นตันทง่ายไม่เสียใจเมื่อประสบกับปัญหาและความผิดหวังมีความหวังและแรงจูงใจสูง 4) คุณสมบัติทางส่วนบุคคลได้แก่มีสามัญสำนึกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความเสียสละเป็นคนตรงไปตรงมา มีความยุติธรรมไม่คุยโอ้อวดเป็นคนเปิดเผยเป็นคนเชื่อถือได้เคารพบุคลิกภาพของคนอื่น มีความเชื่อมั่นเป็นคนแก้ปัญหาเก่งและอดทนต่อจุดอ่อนของคนอื่น 5) คุณสมบัติทางสังคมได้แก่อ่อนไหวและปรับตัวเข้ากับสังคมได้หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็นให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นเสียสละเพื่อความก้าวหน้าของสังคมมีความยุติธรรมและความเสมอภาคมีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่เชื่อถือของทุกคนแก้ปัญหาให้คนอื่นได้มีความซื่อสัตย์รู้ปัญหาของผู้อื่นสนใจในกิจกรรมของสังคมมีความอดทนเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมีน้ำใจในการให้บริการแก่สังคมมีความจริงใจเข้าใจในความสามารถของผู้อื่นอุทิศตนเพื่องานของสังคม 6) คุณสมบัติทางศีลธรรมได้แก่มีความสามารถแยกแยะสิ่งที่ถูกและผิดมีความเชื่อในค่านิยมแบบประชาธิปไตยมีจริยธรรมมีคุณลักษณะที่ดีมีอุดมการณ์สูงควบคุมตนเองได้ตระหนักในตนเองโดยผ่านทางการบริหารของสังคมและเคารพตนเอง

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2541, หน้า 22) ได้เสนอแนะคุณลักษณะผู้นำที่สำคัญโดยสรุปคือ 1) ตนเองต้องดีต้องเป็นแบบอย่างได้คือต้องทำดีเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นและมีความรู้ความสามารถที่จะนำผู้อื่นได้ 2) ต้องมีกัลยาณมิตรต้องหาที่ปรึกษาและผู้ร่วมงานที่ดีมีความรู้ความสามารถและแสวงหาปัญญาเพิ่มเติมอยู่เสมอ 3) ต้องเป็นคนไม่ประมาท 4) ต้องเป็นคนเข้มแข็งแม้มีอุปสรรคมีภัยอันตรายมีปัญหาก็ไม่ย่อท้อวางตัวเป็นหลักได้และอยู่ในหลักไม่หวั่นไหวไปตามเสียงชู้หรือเสียงค่อนแคะเป็นต้น 5) ต้องทำได้และช่วยให้คนอื่นทำได้ในสิ่งที่ต้องการจะทำ 6) สายตากว้างไกลอาจสรุปว่ามองกว้างคิดไกลใฝ่สูงซึ่งเป็นลักษณะทางปัญญาผู้ที่เป็นผู้นำนั้นปัญญาสำคัญที่สุดคุณสมบัติข้อนี้อาจใกล้เคียงกับคำว่ามีวิสัยทัศน์แต่ยังมากกว่านั้น

อานันท์ ปันยารชุน (2542, หน้า 26-31) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำสำหรับสังคมไทยได้แก่ 1) ต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งที่ควบคุมการกระทำของตนเองคือความรู้สึกผิดความรู้สึกชอบรู้สึกควรไม่ควร 2) ต้องเป็นผู้ที่สามารถทำให้คนอื่นคล้อยตามคือผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่นแต่ผู้นำที่ดีคือผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตาม 3) ต้องเชื่อมั่นในหลักการลักษณะของผู้นำต้องมีความสังเกตมีความเชื่อมั่นให้เห็นว่าจะทำอะไรต้องมีหลักการ 4) ประสานพลัง (synergize) 5) ลับเลื่อยให้คม (sharpen the saw) 6) ต้องมีวิสัยทัศน์ผู้นำต้องมีระบบของการคิดและการบริหารต้องรู้ว่าทำอย่างนี้หรืออย่างนั้นแล้วอะไรจะตามมาต้องคาดคะเนได้ด้วยว่าเมื่อไรจะถึงจุดไหนเมื่อถึงแล้วต้องรู้ว่าถึงไม่ใช่ไปถึงโดยบังเอิญ

วัชรชัย ศรีนิเวศน์ (2548, หน้า 50) กล่าวว่าผู้นำกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน และส่งผลสำเร็จต่องาน เนื่องจากผู้นำก็คือหัวใจขององค์กรผู้นำจึงจำเป็นต้องมีทักษะ ในการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จก็คือการบริหารนั่นเองในสถานศึกษาต้องมีทั้งผู้บริหารและผู้นำ โดยได้ ทำการศึกษาถึงแนวคิดของสต็อกดิลล์ (Stogdill) และให้ความเห็นว่าการที่ผู้บริหารจะได้รับความ สำเร็จในหน้าที่การงานนั้นจะต้องมีลักษณะที่สำคัญตามที่สต็อกดิลล์ (Stogdill) ได้รวบรวม ผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตาม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรมผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่องพบว่าผู้บริหาร ควรีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่นๆในเรื่องต่อไปนี้ 1.1) มีเชาวน์ปัญญาดีความคิด ความอ่านเฉียบแหลม 1.2) มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้ารักการอ่านและติดตามความ เจริญก้าวหน้าทางวิชาการ หรือวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ทำให้มีความรู้ที่ทันสมัย กว้างขวาง 1.3) เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้มีความเข้าใจในงานที่ทำศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอรู้แหล่งที่จะไปสอบถามหรือปรึกษาหารือได้ 1.4) ชอบกิจกรรมและงาน สังคมไม่เป็นคนเก็บตัวกระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมสังคมกับกลุ่มเข้ากับสังคมได้ไม่เคอะเขินมี มารยาททางสังคมดี 1.5) มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดีไม่มีหนี้สินหรือหยีบยืมเพื่อนฝูงมี ฐานะพอเลี้ยงตนเองได้ในระดับเดียวหรือดีกว่ากลุ่ม 2) บุคลิกลักษณะที่ได้รับการยืนยันจาก ผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่องพบว่าผู้นำควรีบุคลิกลักษณะเหนือกว่าคนอื่นๆในเรื่องต่อไปนี้ 2.1) ความสามารถในการเข้าสังคมเข้ากับคนได้ทุกระดับโดยปราศจากการหวาดกลัวเคอะ เขินรู้จิตวิทยาในการพูดคุยกับคนปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้มีมารยาทสังคมดี 2.2) มีความคิดริเริ่ม สามารถริเริ่มสิ่งใหม่ๆที่เกิดประโยชน์กับหน่วยงานมีจินตนาการสามารถประยุกต์ให้เกิด ประโยชน์แก่ส่วนรวมได้

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974, pp.74-75) ได้ทำการวิจัยและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเอาไว้ โดยได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำออกเป็น 6 ประเภทได้แก่ 1) คุณลักษณะทางกาย (physical characteristics) ได้แก่อายุลักษณะท่าทางส่วนสูงและน้ำหนัก 2) ภูมิหลังทางสังคม (social background) เช่นการศึกษาสถานภาพทางสังคมและการเลื่อน ฐานะทางสังคมเป็นต้น 3) สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ (intelligence) เช่นพูดเก่งตัดสินใจดี ความรู้ดี 4) บุคลิกภาพ (personality) โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีคุณลักษณะของ บุคลิกภาพดังนี้คือมีความเชื่อมั่นระวางไวเป็นต้น 5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task – related characteristics) ผู้นำลักษณะนี้จะต้องมีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นต้น 6) ลักษณะต่างๆทางสังคม (social characteristics) เป็นผู้ที่ต้องการมีส่วน ร่วมในกิจกรรมต่างๆอย่างกระตือรือร้นเป็นผู้ที่ชอบการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆดี

คลาร์ก (Clark, 1979, pp.28-29) ได้อธิบายลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) มีความอดทนและรู้จักแสดงความพึงพอใจในผลงานผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ให้การยอมรับในความสามารถศักยภาพการประสานงานและคุณลักษณะที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) มีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบในเรื่องที่มีความสำคัญต่อเขา 4) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายและมีส่วนตัดสินใจในกิจกรรมที่กระทบต่องานของเขา 5) พัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาและนำออกมาใช้อย่างเต็มที่ 6) มีส่วนช่วยให้เขาเพิ่มความภาคภูมิใจในตัวเอง (Self-esteem) ให้สูงที่สุด 7) พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา 8) สร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร 9) ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่เขาจะได้ประโยชน์ในส่วนที่ควรจะได้ 10) ใช้คนตรงกับความรู้ความสามารถ 11) มีส่วนรับผิดชอบงานในส่วนที่เขาทำได้และมีอำนาจหน้าที่ในการนั้น

โรสสันบาค, และเทลีย์ (Rosonbach, & Taley, 1989, pp.54-55) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพโดยสรุปไว้ 13 ประการดังนี้ 1) รู้จักตัวเองเชื่อมั่นตัวเอง (self knowledge, self – confidence) 2) มีวิสัยทัศน์ (vision) 3) ฉลาดหลักแหลมและมีวิจารณญาณ (intelligence, Wisdom, Judgment) 4) มีความสามารถในการเรียนรู้และรับสิ่งใหม่ๆ (learning / renewal) 5) เปิดกว้างต่อโลก (world mindedness / a sense of history and breadth) 6) เข้าร่วมและมีส่วนสร้างสรรค์สังคม (condition building / social architecture) 7) ทำงานหนักมีพลังกำลังอดทนกล้าหาญกระตือรือร้น (stamina, energy, tenacity, courage, enthusiasm) 8) ซื่อสัตย์สุจริตเจตสัตย์ (character, integrity / intellectual honesty) 9) กล้าเสี่ยงเป็นนักลงทุน (risk-taking / entrepreneurship) 10) มีความสามารถในการสื่อสารการโน้มน้าวเป็นนักฟังที่ดี (an ability to communication, persuade / listen) 11) เข้าใจธรรมชาติของอำนาจ (power) และอำนาจหน้าที่ (authority) 12) มุ่งมั่นที่จะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย (the ability to concentrate on achieving goals and results) 13) เป็นผู้มีอารมณ์ขันรอบรู้ยืดหยุ่น (a sense of humor, perspective, flexibility)

โควี, และคนอื่นๆ (Covey, et al., 1990, pp.66-319) ได้สร้างกรอบแนวคิดและหลักการ (paradigms and principles) โดยโควีได้ให้ความสำคัญของการเป็นผู้มีคุณลักษณะที่ดีมากกว่าการมีบุคลิกภาพเพราะคุณลักษณะที่ดีทำให้รู้ถึงหลักการพื้นฐานของการดำรงชีพอย่างมีประสิทธิภาพ (effectiveness) หลักการเหล่านั้นคืออุปนิสัย 7 ประการได้แก่ 1) ต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน (be proactive) 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (begin with the end in mind) 3) ทำตามลำดับความสำคัญ (put first things first) 4) คิดแบบชนะ/ ชนะ (think win / win) 5) เข้าใจคนอื่นก่อนให้คนอื่นเข้าใจเรา (seek first to understand...then to be understood) 6) ประสานพลัง (synergize) 7) ลับเลื่อยให้คม (sharpen the saw) โดยที่อุปนิสัยดังกล่าวข้างต้นจะ

มีการพัฒนาขึ้นตามลำดับของความมีวุฒิภาวะในด้านการมีกรอบความคิด (paradigms) ของตนเองคือจะเริ่มจากอุปนิสัยที่ 1 จนถึงอุปนิสัยที่ 7 ตามลำดับ

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, pp.48-60) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่พึงมีไว้ 6 ประการดังนี้ 1) มีแรงจูงใจ (drive) เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดความพยายาม และความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะฟันฝ่าอุปสรรคทำให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จ 2) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า (leadership motivation) มีความมุ่งมั่นที่จะมีอิทธิพลหรือนำผู้อื่นโดยการจูงใจให้ผู้อื่นร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ 3) มีความซื่อสัตย์ (honesty and integrity) มีความมั่นคงในความคิดและการกระทำ ทำให้ได้รับความเชื่อถือและความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง 4) มีความเชื่อมั่น (self-confidence) เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและพร้อมจะปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้นำ 5) มีสติปัญญา (cognitive ability) สามารถรวบรวมวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง 6) มีความรู้เกี่ยวกับงาน (knowledge of the business) มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนความรู้เกี่ยวกับงานที่กำลังดำเนินการอยู่และเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการตัดสินใจในฐานะผู้นำได้อย่างถูกต้อง

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จผู้นำไม่ได้มีคุณลักษณะต่างๆ ที่เหมาะสมติดตัวมาแต่กำเนิดแต่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ การศึกษาและการสะสมประสบการณ์เท่านั้นซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จตามแนวคิดของเคิร์กแพตทริกและล๊อค

คุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จตามแนวคิดของเคิร์กแพตทริกและล๊อค

1. แรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

กัลยาณี สนิทสุวรรณ (2542, หน้า 9) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในตัวบุคคล อันเกิดจากแรงปรารถนาและความต้องการที่กระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม หรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลงตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหา

บุศรา เตียรณบรรจง (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ

เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลือชา สารคง (2547, หน้า 39) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จารุณี สารนอก (2553, หน้า 11) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก แรงจูงใจเป็นกระบวนการในการจูงใจ เริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น และการรับรู้ของบุคคล เกิดไม่สมหวัง พนักงานจะรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากกลุ่มงาน ความต้องการเหล่านี้สร้างแรงขับ สร้างสิ่งจูงใจนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจของพนักงาน สามารถตอบสนองความพึงพอใจ และตามด้วยการกระทำอันเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

บีช (Beach, 1970, p.446) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้นๆ

มิตเติลมิสท์, และไมเคิล (Middlemist, & Michael, 1981, p.259) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงปรารถนา ความเต็มใจ ที่จะกำหนด ชี้นำทักษะและพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แมคเคนนา (McKenna, 1998, p.61) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งประกอบขึ้นจากภาวะที่เป็นพลังภายในของบุคคล ตัวกระตุ้น และนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล เนื่องจากเขาพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายหรือต้องการได้รับสิ่งล่อใจ การจูงใจอย่างหนึ่งจะทำให้เกิดผลหลายอย่าง ในขณะเดียวกัน ผลอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นมาจากแรงจูงใจหลายอย่างเช่นกัน

แอทวอเตอร์ (Atwater, 1990, p.48) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ลักษณะทั่วๆ ไปที่ใช้กล่าวถึงการทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น และนำไปสู่การใช้ความพยายามไปสู่เป้าหมายที่จำเพาะเจาะจง

เคิร์กแพตทริก, และล็อก (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.49) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ขับเคลื่อนหรือจูงใจให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางกาย เช่น ความหิวกระหาย หรือความเหนื่อยล้า

บารอน (Baron, 1992, p.362) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการภายในตัวบุคคลที่กระตุ้น นำทาง และรักษาให้พฤติกรรมนั้นๆ คงอยู่ตลอดไป

ฮอดเก็ต (Hodgetts, 1992, p.42) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงสิ่งที่ทางจิตวิทยาเรียกว่าแรงขับ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำให้มุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลนั้น

พลังก์ (Plunkett, 1995, p.232) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคนซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก บุคคลจะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่าง ๆ มากมายที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

เวเทิน (Weiten, 1995, p.379) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงความต้องการ (needs) ความอยาก (wants) ความสนใจ (interests) และความปรารถนา (desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่วแน่หรือการกล่าวสั้น ๆ ว่าการจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า มีแรงจูงใจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้รับสิ่งเร้าที่เปรียบเสมือนแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ทำให้เกิดความพยายามหรือความปรารถนาที่จะประพจน์หรือกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ ด้วยความเต็มใจ

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์, และชัยยศ สันติวงษ์. (2542, หน้า 378-379) กล่าวว่าถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่า พฤติกรรมหรือการแสดงออกใดๆของมนุษย์นั้นจะมีสาเหตุเสมอสิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้แนะ (guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลาตั้งนั้นการสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสมซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้คนทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจนกระทั่งองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

นรา สมประสงค์ (2544, หน้า 58) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือและศรัทธาในองค์กรสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 243) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่าการจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของคนงานในการปฏิบัติงานได้ ฉะนั้น ผู้เป็นนักบริหารหรือหัวหน้างานควรจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน ประโยชน์ของแรงจูงใจมีดังนี้ 1)

เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรและเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมให้มีความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน 3) ช่วยให้เกิดมีความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา 4) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบวินัยและอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม 5) ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า 6) ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นจึงทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2545, หน้า 85) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีแนวทางในการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

จารุณี สารนอก (2553, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะดีมาน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อการทำงาน และช่วยให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน ก็คือแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่ามีแรงจูงใจมีความสำคัญ

กิบสัน, และดอนเนลลี (Gibson, & Donnelly, 1982, p.173) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่าตัวแปรต่างๆ เช่นความรู้ความสามารถ ระดับของความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทนต่างๆ มีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญที่ช่วยให้การกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน คือแรงจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, pp.49-52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจโดยสรุปเอาไว้ว่าแรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนให้ผู้นำสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ทำให้เกิดความพยายามและสามารถผ่านพ้นอุปสรรคทุกรูปแบบ

วรูม, และเดซี (Vroom, & Deci, 1992, p.192) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่าโดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูงแต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นจะไม่มีแรงจูงใจที่จะทำ หรือจะไม่พยายามทำงานนั้น การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติ การกระทำ หรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น หรือผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วได้ผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความมั่นใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น

สตีเฟน (Stephen, 1994, p.2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่า แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้ที่ไม่มีความสนใจ โดยแรงจูงใจจะเป็นความเต็มใจในการกระทำให้บางสิ่งบางอย่าง ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการกระทำดังกล่าว เพื่อตอบสนองความพอใจของบุคคล

เชอร์เมอร์ฮอร์นฮันท์, และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2003, p.143) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกัน แต่มีความสัมพันธ์กันซึ่งผลการปฏิบัติงานถูกตัดสินใจโดยคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลร่วมกับการสนับสนุนเทคโนโลยี งบประมาณและสิ่งต่างๆ จากองค์การรวมทั้งความพยายามในการท างานของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจจะมีผลโดยตรงกับระดับความพยายามในการท างานของบุคคล แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะบ่งบอกถึงความพยายามในการทำงานหรือความสามารถที่จะสร้างงาน ซึ่งตอบสนองกับความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลของการปฏิบัติงานได้ โดยหากต้องการให้ผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในงาน สิ่งสำคัญที่สุดคือจะต้องมีความสามารถที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้กับทั้งตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.3 ลักษณะของการมีแรงจูงใจ

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 213) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของแรงจูงใจไว้ว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมด้วยความชอบของตนเอง ไม่มีใครบังคับ ไม่มีของมาล่อใจ ได้แก่ เจตคติ ความสนใจ ความต้องการ ซึ่งเป็นรางวัลที่บุคคลได้รับโดยความรู้สึกของเขาเองในขณะที่เขากำลังทำงาน ดังนั้นจึงเกิดการประสานสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานและรางวัลที่ได้ 2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก จึงทำให้เห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจประเภทนี้มักจะเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือนโยบายของหน่วยงาน

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544, หน้า 12) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า 1) เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน 2) เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำสำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง 3) พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ย่อท้อจนถึงจุดหมายปลายทาง 4)

เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว 5) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ

ประสิทธิ์ ทองอ่อน (2545, หน้า 65) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของผู้ที่มีแรงจูงใจ ดังนี้ 1) ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายโดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ทำความพยายามปรารถนาและมีการวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน 2) มีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน ไม่หวั่นเกรงอุปสรรควิตกกังวลต่อความล้มเหลว ทำงานได้นานๆและไม่ยอมให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์ 3) มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน คิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือ ไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นถ้าประสบความล้มเหลว แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด 4) แข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าการแข่งขันกับผู้แข่งขัน 5) ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสนุกกับงาน โดยงานที่ท้าทายความสามารถ คือ งานที่ไม่ง่ายไม่ยากเกินไป

แสงเดือน ทวีสิน (2545, หน้า 81) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า 1) มุ่งหาความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว 2) มีความทะเยอทะยาน 3) ตั้งเป้าหมายสูง 4) มีความรับผิดชอบในการงานดี 5) มีความอดทนในการทำงาน 6) มีความสามารถที่แท้จริงของตนเอง 7) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความสามารถสูง

พริจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 45) ได้สรุปคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจจากแนวคิดของเมลาเบียน (Mehrbadian) เอาไว้ว่า บุคคลผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะที่มีความต้องการอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เป็นคนเกียจงาน และเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค ก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา ในองค์กรที่มีพนักงานลักษณะนี้ หากเป็นพนักงานที่ทำงานคนเดียว หรือถ้าจะเลือกผู้ร่วมงานก็มักเลือกผู้มีความสามารถ ไม่เลือกโดยคำนึงถึงความเป็นพรรคพวกเดียวกัน ไม่เล่นพวก มีความต้องการความสำเร็จสูง พนักงานลักษณะนี้มักตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไปและพอใจกับการทำงานท้าทายความสามารถเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้ ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนทำงานมากกว่าคนอื่น มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน บุคคลลักษณะนี้จะกระหายใคร่รู้ความคิดคนอื่นมาก อยากรู้ว่าคนอื่นคิดอย่างไร หรือรู้สึกอย่างไรกับผลงานของตนเอง และอยากรู้ว่าสิ่งที่ทำส่งผลต่องานของส่วนรวมหรือผู้อื่นอย่างไร ถ้าไม่ได้รับทราบ จะกังวลใจ ถ้าทราบจะให้ผลดีจะพึงพอใจ และเป็นแรงกระตุ้นให้ทำอย่างอื่นต่อไป

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, pp.49-52) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจเอาไว้ว่า เป็นผู้ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) บรรลุความสำเร็จ 2) มีความทะเยอทะยาน 3) มีพลังกายและพลังใจที่เข้มแข็ง 4) มีความมุ่งมั่น 5) มีความริเริ่มสร้างสรรค์

วรูม, และเดซี (Vroom, & Deci, 1992, p.192) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจการคาดหวัง (Expectancy Motivation Theory) โดยสรุปไว้ว่า ความพึงพอใจไม่ใช่ปัจจัยก่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่มีตัวเชื่อมโยง เช่น รางวัล ผลตอบแทนได้มาจากการปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจ โดยปกติบุคคลจะพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่เพื่อชี้นำไปสู่ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ต้องการมากที่สุด องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวเลือก หรือความคาดหวังกับคุณค่าหรือความพึงพอใจ

สปิตเซอร์ (Spitzer, 1995, pp.58-102) ได้กล่าวถึงปัจจัยความต้องการ 8 ประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ 1) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีส่วนร่วมในงานต่างๆ เพื่อให้ชีวิตมีความสุขและความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้น 2) ความต้องการเป็นเจ้าของ การที่เราเป็นเจ้าของหรือเป็นหัวหน้าในเรื่องการรับผิดชอบงานหนึ่งงานใด ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกว่ามีคุณค่าซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และรู้สึกว่าการนั้นๆ เป็นของเขาเอง เขาจึงต้องทำให้ดีที่สุด 3) ความต้องการในด้านกำลังและอำนาจ ความต้องการในด้านกำลังและอำนาจที่มีอยู่ในตัวทุกคน บุคลากรส่วนใหญ่จะคิดว่าทำไมต้องขออนุญาตในการทำหรือตัดสินใจในทุกๆ อย่าง เพราะฉะนั้นการกระจายอำนาจในองค์กร การรับฟังและเชื่อใจเป็นสิ่งสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก 4) ปัจจัยในเรื่องการทำงานกลุ่มและการอยู่ร่วมกันในสังคม ทีมงานที่ดีและสิ่งแวดล้อมที่ดีมีส่วนช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานได้ เพราะเกิดความสุขในการทำงาน 5) ความต้องการในเรื่องความท้าทายในงาน ความต้องการในเรื่องความท้าทายเป็นองค์ประกอบที่มีมากที่สุดในตัวของมนุษย์ มนุษย์แต่ละคนแสวงหาความท้าทายในชีวิต และความท้าทายนี้เองเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพลังในการทำหลายสิ่งหลายอย่างขึ้น 6) ความต้องการในด้านความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานทุกๆ ด้านและยังเป็นสิ่งที่ธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนต้องการ 7) ปัจจัยในการยอมรับในสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการในการยอมรับในสังคมและเกียรติยศชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มนุษย์ทุกคนแสวงหาเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับในสังคม และเสียงตอบรับในทางบวกเสมอ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานทุกๆ ด้าน 8) ความต้องการและการแสวงหาความหมายของชีวิตและเหตุผลของการมีชีวิต ทุกคนย่อมมีจุดมุ่งหมายในการกระทำสิ่งต่างๆ ในแต่ละภารกิจ และหน้าที่ที่ต้องทำ

จะต้องมีจุดมุ่งหมายในตัวเอง และเพื่อที่จะต้องทำให้ไปถึงจุดมุ่งหมายในตัวเอง มนุษย์จึงต้องมีแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อเหตุผลของแต่ละบุคคล

เวเทิน (Weiten, 1995, p.383) ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีส่วนใหญ่แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (biological motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกายเช่นความหิวความต้องการทางเพศความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่ายความต้องการนอนหลับและพักผ่อนความต้องการแสดงออกความก้าวร้าว 2) แรงจูงใจทางสังคม (social motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จความต้องการความสัมพันธ์ความต้องการอิสรภาพความต้องการการดูแลปกป้องความต้องการมีอำนาจความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่นความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

พินทริช, และชังก์ (Pintrich, & Schunk, 1996, pp.13-15) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเชิงทางการศึกษาไว้ดังนี้ 1) การเลือกงานที่ทำ (choice of tasks) หมายถึง การเปิดโอกาสให้นักเรียนใช้ความคิดที่เป็นอิสระที่นักเรียนคิดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคณิตศาสตร์ที่ตนทำได้ และทำได้ดี ทำหายความสามารถ เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง 2) ความพยายาม มานะบากบั่น (effort) หมายถึง มีความพยายามในการที่จะคิดและทำโจทย์เกี่ยวกับคณิตศาสตร์ได้สำเร็จ 3) ความอดทน (persistence) หมายถึง สามารถทำงานที่เกี่ยวข้องกับคณิตศาสตร์ได้ต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 4) ผลสัมฤทธิ์ (achievement) หมายถึง นักเรียนสามารถที่จะเลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้ลุล่วงสำเร็จได้

เวด, และทาวริส (Wade, & Tavris, 1998, p.438) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจไว้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจเป็นผู้ที่มีความต้องการที่จะเป็นผู้ที่ได้ครอบครองในสิ่งที่ยากและท้าทาย เป็นการแสดงออกที่เด่นกว่าผู้อื่น เพื่อให้บรรลุถึงมาตรฐานความเป็นเลิศ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี และมีความชื่นชอบที่จะการแข่งขันกับผู้อื่น เพื่อที่จะได้เป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือทุกคน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจคือ 1) มีแรงบันดาลใจ 2) มีความเพียรความพยายามความอดทนความมานะ 3) มีความทะเยอทะยานสูงปรารถนาความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน 4) มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เป็นคนเกียจคร้าน 5) มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมด้วยความชอบของตนเอง โดยไม่มีใครบังคับ หรือมีสิ่งของมาล่อใจ 6) ชอบทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ ชอบการแข่งขัน และอยากที่จะเอาชนะผู้อื่น 7) เป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจกล้าเผชิญกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเลกับ

ความสามารถของตน ไม่หวังพึ่งโชคชะตา มุ่งที่จะทำกิจกรรมต่างๆให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว 7) มีความสามารถในการจูงใจคน

2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า

2.1 ความหมายของความปรารถนา

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2532, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความปรารถนา หมายถึง แรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้น ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เกิดการเคลื่อนไหว หรือเกิดกิจกรรมที่มุ่งไปยังเป้าหมาย (goal) หรือไปสู่สิ่งล่อใจ (incentive)

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2552) ได้ให้ความหมายของความปรารถนา เอาไว้ว่า หมายถึง มุ่งหมาย อยากได้ ต้องการ

ปิยะรัตน์ สุริยะฉาย (2546, หน้า 53) ได้กล่าวไว้ว่า ความปรารถนา หมายถึง สิ่งใดๆ ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองตอบความต้องการสู่เป้าหมายที่ตนต้องการหรือปรารถนา โดยกระบวนการของแรงจูงใจ เริ่มจากความต้องการแล้วเกิดแรงขับที่นำไปสู่พฤติกรรม

ตมิลลา จำปาวัลย์ (2544, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ความปรารถนา หมายถึง ความรู้สึกภายในที่เกี่ยวกับความต้องการ ความอยากซึ่งเกิดขึ้นจากการมีเจตคติที่เกี่ยวกับความรัก/ความชอบ และจากทางสรีรวิทยา ที่เกี่ยวกับความหิวความกระหาย

อุดม จิตรวัฒน์ศิริกุล (2549, หน้า 45) ได้กล่าวว่า ความปรารถนา หมายถึง สภาพของบุคคลที่เกิดความรู้สึกอยากได้ ใคร่ได้ หรือประสงค์ได้ แล้วร่างกายเสียความสมดุล และแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองให้เกิดความสมดุลแก่ตนเอง ความต้องการประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางจิตใจ บุคคลล้วนมีความต้องการ แต่จะมีระดับความต้องการแตกต่างกัน

วรลักษณ์ รอดริเกช (2550, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ความปรารถนา หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่มีความประสงค์ หรือความอยากให้ได้ อยากให้มี อยากให้ทำ

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.52) ได้กล่าวว่า ความปรารถนา หมายถึง ความมุ่งหมาย ความอยากได้ อยากมี อยากอยู่เหนือผู้อื่น ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ เพื่อที่จะสามารถขึ้น และชักจูงผู้อื่นได้

สรุปได้ว่ามีความปรารถนาอย่างแรงกล้า หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความต้องการหรือความมุ่งหมายอย่างแรงกล้าที่จะสามารถควบคุม หรือชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการเนื่องจากผู้นำมักจะมีความต้องการที่จะนำผู้อื่นรวมถึงมีความปรารถนาที่จะสามารถชักจูงผู้อื่นด้วยซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการแสวงหาอำนาจสำหรับผู้ที่มิภาวะ

ผู้นำสูงมากจะยังเป็นผู้ที่มีแนวคิดอย่างหนักแน่นในความต้องการชักจูง ต้องการเอาชนะและต้องการที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่นมักพึงพอใจที่จะนำและออกคำสั่งกับผู้อื่นมากกว่าที่จะทำตามหรือรับฟังคำสั่งจากใคร คุณลักษณะเช่นนี้มักพบได้โดยทั่วไปสำหรับผู้นำที่ประสบความสำเร็จหรือผู้นำที่มีชื่อเสียงต่างๆ

2.2 ความสำคัญของความปรารถนา

ไกรสิงห์ ปาณสมบุรณ์ (2544, หน้า 3) ได้กล่าวว่า เพื่อให้การดำเนินการในองค์กร เป็นไปอย่างราบรื่นพนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่ลาออกไปจากองค์กร องค์กรนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ตอบสนองต่อความปรารถนาหรือความคาดหวังของพนักงานได้

บำรุง มีสุข (2546, หน้า 41) ได้กล่าวว่าจากการศึกษาค้นคว้าถึงความ ต้องการ และความแตกต่างของมนุษย์ ทำให้เราทราบความจริงว่า เพราะความต้องการเหล่านี้ นั้นเองที่เป็นผลผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรน และทำทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง การต่อสู้ดิ้นรนนี้จะขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน จึงจำเป็นที่ต้องศึกษาถึง ความต้องการของมนุษย์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดี ตามหลักมนุษยสัมพันธ์ จะได้บำบัดความต้องการเหล่านั้นได้ถูกต้อง นอกจากนี้ใน ความต้องการด้านสังคม เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับเข้าไว้เป็นสมาชิกแล้ว จะเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องทำให้คนในองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม การแสดงออก ความ คิดเห็นต่างๆ ให้ทำงานตามความถนัด ความสามารถ บุคลากรจะเกิดความพอใจและมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น อันจะเป็นผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นอย่างดี

ธนวัช วุฒิเมธารักษ์ (2550, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของคนเรานั้นเกิดจากแรงจูงใจภายในของร่างกาย มีความอยากที่ได้สิ่งต่างๆ ภายนอกมาตอบสนองร่างกายและจิตใจของตนเอง เมื่อไม่ได้ก็จะเป็นปัญหาเกิดขึ้น เมื่อเกิดปัญหาก็จะพยายามดิ้นรน เพื่อที่จะแก้ปัญหานั้นโดยการไขว่คว้าหาสิ่งที่ต้องการมาตอบสนองความต้องการ เมื่อได้สิ่งที่ ต้องการแล้ว ความอยากนั้นก็สิ้นสุดลงปัญหาต่างๆก็จะหมดไป แต่ก็มีความอยากหรือ ความต้องการในเรื่องใหม่ต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ชูเกียรติ ถิ่นศรี (2550, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษานั้นควรระลึกเสมอว่า คนมีอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น และบุคลิกลักษณะส่วนตัว ต้องจัดการ ให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะทำให้บุคลากรทำงานและอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่นดี และมีความสุข หากสัมพันธภาพเป็นไปในทางลบก็จะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีผล ให้งานด้อยประสิทธิภาพไปด้วยและอาจทำให้เกิดความแตกแยกในที่สุดอย่างแน่นอน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษฎี (2553, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ในการทำงานกับมนุษย์ เราจะต้องเรียนรู้และพยายามเข้าใจถึง การกระทำและการแสดงของเขาเกิดเนื่องจาก "ความเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการ" เช่นเดียวกัน ซึ่งการศึกษาเรื่องธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ จะช่วยให้เราเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ดีขึ้น และนำไปสู่การยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ได้ เพื่อจะได้อยู่ร่วมกับมนุษย์ในสังคมอย่างมีความสุข รู้และเข้าใจความมีอยู่เป็นอยู่จริงตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง อันนำไปสู่การมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีมนุษย์สัมพันธ์ต่อกัน เราควรระลึกเสมอว่า คนมิใช่สิ่งของ (man is not a thing) หรือเครื่องจักร เพราะคนมีอารมณ์ความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น และบุคลิกลักษณะส่วนตัว ซึ่งมีผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ

เคิร์กแพตทริกและล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.52) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความปรารถนาเอาไว้ว่าผู้นำโดยทั่วไปมีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่นซึ่งแรงจูงใจนี้จะส่งผลให้ผู้นำทุกคนแสวงหาอำนาจ ซึ่งเปรียบเสมือนเงินตราสำหรับผู้ที่เป็ผู้นำ สิ่งนี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้นำเหล่านั้นสามารถที่จะดำเนินงานภายในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้

เบลลิทซ์, และลันด์สตรอม (Belitz, & Lundstrom, 1997, p.57) ได้กล่าวว่าพลังปรารถนาในการทำงานส่งผลต่อความคิดของบุคลากรในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือไม่เห็นด้วยกับความคิด โดยถึงแม้ว่าจะมีความคิดเห็นที่ต่างกััน ก็ไม่สามารถที่จะลดแรงปรารถนาและความมุ่งมั่นต่องานได้ ในทางกลับกันทุกความเห็นที่แตกต่างกลับส่งผลในเชิงบวกเพื่อพัฒนาผลงาน และผลของงานก็จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใส่ใจ และทำงานนั้นให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

วูด, และวูด (Wood, & Wood, 1999, p.373) ได้กล่าวว่า ความต้องการ เป็นแรงจูงใจที่จะสร้างความอยากที่จะประสบความสำเร็จจากบางสิ่งที่ต้องการ การชนะอุปสรรค และการประสบผลสำเร็จที่ได้มาตรฐานสูง ความเก่งในตัวเอง การแข่งขันเพื่อที่จะอยู่ในชั้นผู้นำ การนับถือตนเองเพิ่มมากขึ้นโดยใช้ความสามารถเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จนั้นๆ

สรุปได้ว่าความปรารถนามีความสำคัญ เนื่องจาก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีการต่อสู้แสวงหาให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการเสมอและความต้องการของมนุษย์นี้ไม่มีที่สิ้นสุด (unlimited needs) คือเมื่อมีความต้องการเกิดขึ้นและได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการเหล่านั้นก็จะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไปแต่จะเกิดความต้องการสิ่งใหม่ต่อไปขึ้นมาแทน ซึ่งความปรารถนาหรือความต้องการเหล่านี้ ล้วนมีผลชักจูงให้บุคคลสามารถกระทำการใดๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนาหรือความต้องการเหล่านั้น ด้วยความมานะ ความอดทน และความเพียรพยายาม อันเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของทุกองค์การ

2.3 ลักษณะของการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า

พิทยา บวรวัฒนา (2541, หน้า 32) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสามประการ (three needs theory) ซึ่งเสนอโดย เดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland) ว่าในทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ (achievement) หมายถึง แรงผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้ดีกว่าคนอื่น หรือเหนือกว่ามาตรฐานทั่วไป คนที่มีความต้องการแบบนี้ถือว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทายและมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการทำงานของตน 2) ความต้องการที่จะมีอำนาจ (power) หมายถึง ความต้องการมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนเองต้องการ ชอบมีอำนาจศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งกับคนอื่น 3) ความต้องการที่จะผูกพัน (affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบหรือเป็นมิตรด้วย คนพวกนี้ต้องการลักษณะการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและต่างร่วมมือกันและกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 48-51) ได้กล่าวถึงความต้องการทางจิตใจและสังคมเอาไว้ว่า ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ปรากฏการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แต่ละสังคม และฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างกันออกไปด้วยลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคมมีดังนี้ 1) ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคนสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม 2) ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อนจึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้บางทีเราก็คงต้องการศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรและควรทำอย่างไรต่อไป 3) ความต้องการนี้เปลี่ยนแปลงได้แม้ในบุคคลเดียวกัน 4) ความต้องการนี้มีมากขึ้นเมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าอยู่คนเดียว 5) ความต้องการนี้เป็นพฤติกรรมปกปิดมากกว่าพฤติกรรมเปิดเผย 6) ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม 7) ความต้องการทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้คนเราทำอะไรก็ได้บางครั้งก็ปราศจากเหตุผลและคุณธรรม

ธนวัช วุฒิเมธารักษ์ (2550, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า ตามทฤษฎีและหลักการความต้องการของมนุษย์ เราทุกคนล้วนมีความต้องการที่เหมือนๆ กันในแง่ของการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น 1) มนุษย์มีความต้องการเป็นอิสระ สามารถกระทำใดๆ ได้ตามความต้องการของตนเองเพื่อให้เกิดความสุขในร่างกาย จิตใจ 2) มีความต้องการเป็นคนสำคัญ ได้รับการยกย่อง ชมเชยในสังคม ได้รับการเคารพ นับถือ ต้องการเป็นผู้นำ ต้องการความรักจากผู้อื่น 3) มีความต้องการอยากสุขสบายแต่ขี้เกียจ 4) มีความต้องการในทรัพย์สมบัติ ลาภ ยศ สรรเสริญ 5) มีความต้องการปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

วรรณลพ มีมาก (2550, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า ความปรารถนาของมนุษย์เป็นสิ่งเร้นลับ ซ่อนเร้น ซับซ้อน ยากแก่การเข้าถึง และเป็นบ่อเกิดแห่งความฝัน เทพนิยาย และบทประพันธ์ที่ถ่ายทอดจินตนาการของมนุษย์มาทุกยุคทุกสมัย ความปรารถนาจึงเป็นผลของการเก็บกด กักเก็บ ซ่อนเร้น ความต้องการ สัญชาติญาณ ซึ่งมาจากจิตใต้สำนึกที่ไร้การควบคุม

มาสโลว์ (Maslow, 1987, pp.122-124) อธิบายถึงความพึงพอใจ และความต้องการของมนุษย์ โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ 3 ประการ คือ 1) มนุษย์มีความต้องการความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ซึ่งสิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ โดยที่กระบวนการนี้จะไม่มีวันสิ้นสุดโดยจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ใช่แรงกระตุ้นของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะกลายเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทน อันจะเป็นเหตุให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการทันที

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.52) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างไม่สิ้นสุด เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานสูง ปรารถนาที่จะมีอำนาจสามารถชักจูงผู้อื่นให้กระทำตามในสิ่งที่ตนต้องการ

ไมเคิล, และจอห์น (Michael, & John, 1993, p.23) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ว่าสามารถแบ่งเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงได้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการมีชีวิตอยู่รอด คือ ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม หากมนุษย์มีความต้องการในลำดับต่อไปก็เมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้วและจะมีความต้องการสูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง 2) ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ คือ การมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) ความต้องการทางด้านสังคม (social or belongingness needs) หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย ทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงแล้วก็就会有ความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสังคม อยากคบหาสมาคมกับคนอื่น ๆ อยากให้บุคคลอื่นยอมรับ เห็นความสำคัญของตนซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น 4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (esteem or status) เป็นความต้องการขั้นต่อมาซึ่งต้องการมีความเด่นในสังคม คือ การมีความรู้ความสามารถด้วยความมั่นใจและสำคัญในตนเอง

การมีตำแหน่งหน้าที่สำคัญเป็นที่ยอมรับนับถือ อยากให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (self actualization of self-realization) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ก็คือ อยากจะทำให้สำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความรู้สึกนึกคิดตามความใฝ่ฝันของตนเอง

โรบิน (Robbins, 1996, p.214) ได้กล่าวถึงความต้องการ 2 ชั้นเพื่อให้มองเห็นความแตกต่างได้อย่างง่ายขึ้น ดังนี้ 1) ความต้องการขั้นต่ำ (lower-order needs) เป็นความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเพื่อให้เกิดความพอใจภายนอก ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย 2) ความต้องการขั้นสูง (higher-order needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทีหลังเพื่อก่อให้เกิดความพอใจภายใน ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ความต้องการมีเกียรติยศ มีศักดิ์ศรีในสังคม และความต้องการความสมหวังในชีวิต

โมเวน, และไมเนอร์ (Mowen, & Minor, 1998, pp.167-168) ได้กล่าวสรุปว่า ความต้องการสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้ 1) บุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูงจะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ 2) บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงเขาได้สรุปผู้มีความต้องการทางด้านนี้สูงไว้ว่า พวกนี้ได้จัดลำดับความสำคัญ ความต้องการที่อยากอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาโดยการทดลองการให้มีโอกาสเลือกผู้ช่วยในการทำงานอย่างหนึ่งพบว่าบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูงจะเลือกผู้ช่วยที่มีคุณสมบัติแสดงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ส่วนบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูงจะเลือกเพื่อนของเขาเองมาเป็นผู้ช่วยร่วมงาน จะเห็นได้ชัดว่า บุคคลที่มีความต้องการความรักความผูกพันสูงจะตัดสินใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงานมากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จของงาน 3) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจบารมีสูงซึ่งหมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าลักษณะของความปรารถนาได้แก่ 1) มีความทะเยอทะยาน 2) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือแรงผลักดัน 3) มีความกระตือรือร้น 4) มีความต้องการที่จะทำอะไรให้ดีกว่าคนอื่น หรือเหนือกว่ามาตรฐานทั่วไป 5) มีความต้องการที่จะมีอำนาจสามารถชักจูงให้คนอื่นกระทำตามที่ตนเองต้องการ 6) มีจินตนาการและมีความใฝ่ฝัน 7) มีความต้องการเป็นผู้นำ ต้องการความรัก และความเคารพจากผู้อื่น

3. ความซื่อสัตย์

3.1 ความหมายของความซื่อสัตย์

วรารณนี้ ราชสงฆ์ (2541, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสม และตรงความเป็นจริง เช่น ตรงต่อหน้าที่ ตรงต่อคำพูด

ตรงต่อกฎเกณฑ์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

กฤตรินทร์ นิมทองคำ (2542, หน้า 15) ได้กล่าวว่าความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสม มีความซื่อสัตย์ไม่คดโกง ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อมิตรสหาย และมีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ไม่คิดคดทรยศ ประกอบอาชีพในทางสุจริต ไม่ขโมยของผู้อื่น และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ตรงต่อเวลา พูดแต่ความจริง ละอายต่อบาป ไม่เอาเปรียบ ไม่ทุจริต มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ

พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ (ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2552) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

อุไร บุญทน (2545, หน้า 11) ได้กล่าวว่าความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติอย่างเหมาะสม ตรงไปตรงมา ด้วยความเต็มใจและจริงใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ชัยณรงค์ ศรีสุข (2545, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติตนที่ตรงไปตรงมา ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ทั้งกาย วาจา ใจ มีเจตนาที่บริสุทธิ์ไม่คดโกงไม่หลอกลวงตนเองและผู้อื่น

สมเชาว์ ศรีศักดิ์ (2546, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่ถูกต้องเหมาะสม ทั้งกาย วาจา ต่อตนเองและผู้อื่น ผู้ซื่อสัตย์มักจะมีพฤติกรรมแน่วแน่มทางดี เช่น พูดตรง คิดดี ประกอบอาชีพดี และคบคนดี

พระมหาแสงอรุณ ภูมัจฉา (2551, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง กิริยาที่ประพฤติตนเป็นคนตรง ธรรมข้อนี้เป็นเหตุให้มนุษย์มีความเที่ยงธรรม ซื่อตรง มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีความจงรักภักดีต่อเจ้านายของตน ต่อผู้มีอุปการะ เช่น บิดามารดา ครูบาอาจารย์ อันจะเป็นเหตุให้ไม่โกหกมดเท็จ ไม่หลอกลวง ไม่ทำลายประโยชน์ของบุคคลนั้นๆ แต่เป็นคนตรงไปตรงมา รักความยุติธรรม ละเว้นจากการพูดปดมดเท็จ ความซื่อสัตย์เป็นหลักธรรมที่ทำให้รักษาศีลข้อสี่ไว้ได้ ทำให้มีวาจาตรงไม่โกหกหลอกลวง ไม่ทำลายประโยชน์ของผู้อื่น แต่เป็นคนตรงไปตรงมา มีหลักการ เหตุผล รักษาความยุติธรรม

วชิร น้อยเวช (2554, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม ตรงไปตรงมาทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ ที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม และต่อระเบียบกฎเกณฑ์วัฒนธรรมและประเพณี

เคิร์กแพตทริก, และล็อก (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.53) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง คุณธรรมหรือศีลธรรมอันดีที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน ซึ่งแสดงถึงความจริงใจ ไม่หลอกลวง

สรุปได้ว่าความซื่อสัตย์หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงการครองตน การครองคนและการครองงาน โดยซื่อตรงทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อหน้าที่การงานของตน ไม่คิดอคติมุ่งร้ายต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พร้อมปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความ สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงามและกฎระเบียบของสังคม เช่นนี้แล้ว ตนเองก็จะมีศกดิ์ศรี มีเกียรติ ได้รับความยกย่องนับถือจากบุคคลรอบข้าง

3.2 ความสำคัญของความซื่อสัตย์

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ ความซื่อสัตย์สุจริตเอาไว้ว่าการที่จะพัฒนาประเทศหรือสังคมให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนได้นั้นจะต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง จริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็น เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะเป็นรากฐานในการพัฒนาและควบคุมให้สังคมมีความสงบร่มเย็น จะส่งผลให้ ประเทศชาติพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในที่สุด โดยเฉพาะจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ได้พระราชทานเนื่องในโอกาสวัน เด็กแห่งชาติปี พ.ศ. 2531 ว่า “ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐานของความดีทุกอย่าง เด็กๆ จึง ต้องฝึกฝนอบรมให้เกิดขึ้นในตนเอง แล้วจะส่งผลให้ประเทศชาติมีความมั่นคง” จะเห็นได้ว่า พระบรมราโชวาทได้เน้นเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกฝนให้ เกิดขึ้นในตนเอง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ ความซื่อสัตย์เอาไว้ว่าความซื่อสัตย์สุจริตเป็นจริยธรรมหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งบุคคลพึงจะมีไว้เป็น สมบัติของตน ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจ ซื่อตรง ทำจริง เป็นผู้ที่มิเคยคิดเชื่อถือได้ และความซื่อสัตย์เป็นธรรมอันประเสริฐที่สุดที่มนุษย์ต้องมี เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคุณธรรม สำคัญและจำเป็นมากสำหรับมนุษย์ในปัจจุบัน ช่วยให้คนประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถ ตั้งหลักฐานได้ และสามารถแก้ปัญหาชีวิตได้

อุไร บุญทน (2545, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริต เอาไว้ว่า 1) ทำให้เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้อื่น 2) ทำให้สังคมมีความสงบสุข 3) มีความเจริญก้าวหน้าใจการประกอบกิจการงานต่างๆ 4) ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

หทัยา โกวิทรัตน์ (2549, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ เอาไว้ว่า ความซื่อสัตย์นั้นมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่นรวมทั้งสังคมและประเทศชาติในการ พัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีความสุข

ศุภวรรณ ชลมาก (2551, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ เอาไว้ว่าความซื่อสัตย์เป็นสิ่งจำเป็นในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ จำเป็นต่อการดำเนิน ชีวิตประจำวัน บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ย่อมส่งผลให้สังคมนั้นเป็นสังคมที่น่าอยู่ มีความสุข แต่ถ้า บุคคลในสังคมขาดความซื่อสัตย์ สังคมนั้นก็จะมีแต่ความวุ่นวาย บุคคลในสังคมไม่มีความสุข

สวลัยพร พันธุ์โยธี (2553, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์เอาไว้โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์จริงใจต่อกันของบุคคลย่อมเป็นเหตุให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคคลใดที่มีความจริงใจต่อกัน ย่อมได้รับความจริงใจความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้อื่นเช่นกัน 2) ความซื่อสัตย์ช่วยพัฒนาตนเองให้มีวินัย มีความงามทางกาย วาจา ซึ่งมีข้อห้ามไว้ในเบญจศีลว่าจะต้องไม่กล่าวคำที่เป็นเท็จ หลอกลวงไม่จริง และในเบญจธรรมมีข้อที่ควรปฏิบัติ คือ ต้องมีสัจจะ เป็นการยั่วว่าไม่ให้โกหก การซื่อสัตย์จริงใจที่แสดงออกทางวาจา ทำให้บุคคลมีความสุจริตทางวาจา 4 ข้อ ในกุศลกรรมบถ 10 ความซื่อสัตย์ที่แสดงออกทางกาย จะทำให้ทุกคนไม่ลักขโมยในเบญจศีล และมีสัมมาอาชีวะในเบญจธรรม ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ย่อมไม่ก่อเวรภัยแก่ผู้ใด ไม่ทำร้าย คิดพยาบาท อาฆาต ทำลายใครทั้งโดยทางกาย วาจาและใจ

เคิร์กแพตทริก, และลอค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์เอาไว้ว่าความซื่อสัตย์ถือเป็นศีลธรรมที่มีอยู่ในตัวของทุกคน ซึ่งเป็นคุณลักษณะประกอบที่สำคัญยิ่งสำหรับการเป็นผู้นำ เนื่องจากการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ผู้ตามมักมีความต้องการที่จะรู้ว่าเขาสามารถเชื่อถือผู้นำนี้ได้มากน้อยเพียงใด จึงเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงถึงความจริงใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลของงานด้วย

เดนนิส (Dennis, 1997) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์โดยสรุปเอาไว้ว่า หากเรามีความซื่อสัตย์ต่อตนเองที่จะพูดความจริงแล้ว ผู้คนรอบข้างย่อมมีความรู้สึกเชื่อถือในตัวเราและพูดความจริงกับเรา ซึ่งในเวลานั้นเอง เราก็จะได้รับข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์และเป็นจริงมากที่สุด

ดังนั้น ความซื่อสัตย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากบุคคลขาดซึ่งความซื่อสัตย์แล้ว การดำรงชีวิตในสังคมคงยุ่งเหยิง เกิดความหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเกิดความโกลาหลไปทั่ว ไม่รู้ว่สิ่งใดเป็นเรื่องจริง สิ่งใดเป็นเรื่องเท็จ ทำให้องค์กรหรือสังคมไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้ เกิดความล้มหลังส่งผลให้องค์กรหรือสังคมนั้นเกิดความวุ่นวาย และไม่เป็นสุข

3.3 ลักษณะของการมีความซื่อสัตย์

อังคณา กสินันท์ (2539, หน้า 42) ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์ของบุคคลได้ 5 ประเภท ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความละเอียดและกระตือรือร้นในการทำความผิดให้ได้ชื่อว่าไม่สุจริต 2) ความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง หมู่คณะ คือการไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง ไม่เอาเปรียบเพื่อนฝูงและหมู่คณะ 3) ความซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน คือ ความซื่อตรงเที่ยงธรรม ไม่หาผลประโยชน์ต่อตนเองจนทำให้เดือนร้อนแก่หน้าที่การงานที่ทำอยู่ 4) ความซื่อสัตย์ต่อสังคมและชุมชน คือ ไม่กระทำความผิดต่อกฎเกณฑ์ของสังคมและชุมชนเพื่อหาประโยชน์ต่อตนเอง 5) ความซื่อสัตย์ต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ จารีต ประเพณี กฎหมาย วัฒนธรรม

คือ รักษาและปฏิบัติต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ จารีต ประเพณีวัฒนธรรมด้วยความซื่อตรง จริงใจ และเที่ยงธรรม

ปรียา ตันวิวัฒน์ (2544, หน้า 15) ได้แบ่งลักษณะของความซื่อสัตย์ในแนวพุทธศาสนาออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ทางกาย หมายถึง การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังและโอกาสเท่าที่อำนาจ 2) ความซื่อสัตย์ทางวาจา หมายถึง การพูดความจริง ตรงไปตรงมา พูดในสิ่งที่ควรพูด ไม่เพ้อเจ้อ และพูดค่อนหวานน่าฟัง เป็นคุณลักษณะด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด 3) ความซื่อสัตย์ทางใจ หมายถึง กิจกรรมที่ใส่ใจเป็นสำคัญหรือความคิด เช่น ความไม่โลภอยากได้ของคนอื่น

อุไร บุญทน (2545, หน้า 17) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความซื่อสัตย์เอาไว้ว่า วิธีการปฏิบัติตนให้เป็นคนมีความซื่อสัตย์ สุจริต ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีดังนี้ 1) ไม่พูดปด ให้พูดแต่เรื่องที่เป็นความจริงด้วยเจตนาอันบริสุทธิ์ เพื่อให้ผู้ฟังไม่เกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้พูดความจริงย่อมเป็นที่เชื่อถือของผู้อื่น ส่วนคนที่พูดปดย่อมไม่มีใครเชื่อถือ 2) ไม่พูดบิดเบือนความจริง ให้พูดตรงตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือนความจริงให้เป็นอย่างอื่นไป ทำให้คนฟังเกิดความเข้าใจผิด และก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเองและผู้อื่น 3) ไม่พูดอำพรางความจริง ให้พูดความจริงทั้งหมดโดยสิ้นเชิง ไม่พยายามพูดปกปิดความจริงบางส่วนไว้เปิดเผยความจริงแค่บางส่วน 4) ไม่พูดยุยงให้เกิดความแตกแยก ไม่พูดยุยงให้คนแตกความสามัคคีกัน การนำเรื่องของคนหนึ่งไปพูดให้อีกคนหนึ่งฟังบางทีทำให้เกิดความเข้าใจผิดทะเลาะวิวาทแตกความสามัคคี เราจึงควรพูดให้เกิดความรักความสามัคคีกัน 5) ไม่พูดคำหยาบ ให้รู้จักใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนหวาน พูดถูกกาลเทศะ ผู้พูดคำสุภาพอ่อนหวานย่อมมีเสน่ห์ในตัวเอง เป็นที่รักของคนอื่น 6) มีสัจจะให้ปฏิบัติตามคำพูดที่ได้พูดไว้ โดยไม่ยอมเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น คนที่มีสัจจะมักจะเป็นคนที่มีความจริงใจประจำตัวเสมอ 7) มีความจริงใจ กระทำที่ตรงกับใจ ไม่มีการเสแสร้งแกล้งทำ ไม่ใช่ปากพูดอย่างหนึ่ง แต่ใจคิดอีกอย่างหนึ่ง หรือต่อหน้าอย่างหนึ่งลับหลังอย่างหนึ่ง

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2546, หน้า 53-55) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณธรรมที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะถ้าทุกคนมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น สังคมย่อมมีความสุข พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชรัชกาลที่ 9 ทรงเน้นถึงความซื่อสัตย์สุจริตมาก ดังจะเห็นได้จากพระบรมราโชวาท ซึ่งพระราชทานแก่ปวงชนชาวไทย 4 ประการ คือ 1) การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม 2) การรู้จักข่มใจตัวเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ 3) การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติปฏิบัติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด 4) การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ดวงรัตน์ วาห์สะ (2554, หน้า 17) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความซื่อสัตย์เอาไว้ว่าความซื่อสัตย์นั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ การละอายเกรงกลัวต่อบาป การไม่พูดสับปลับหลอกลวง การไม่คิดโลภในของผู้อื่น การประพฤติตนตามที่พูดและคิด ส่วนความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น คือ ไม่สอพลอหาประโยชน์ส่วนตน ไม่นำเอาของผู้อื่นมาเป็นของตน โดยการลักขโมย การฉ้อโกง มีการยอมรับความผิด มีการเคารพสิทธิของผู้อื่น

วชิร น้อยเวช (2554, หน้า 4) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความซื่อสัตย์เอาไว้ว่าความซื่อสัตย์ แบ่งออกได้ 3 ทาง ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ทางกาย ได้แก่ 1.1) เว้นจากการฆ่าสัตว์ 1.2) เว้นจากการลักทรัพย์ 1.3) เว้นจากการประพฤติผิดในกาม 2) ความซื่อสัตย์ทางวาจา ได้แก่ 2.1) เว้นจากการพูดเท็จ 2.2) เว้นจากการพูดส่อเสียด 2.3) เว้นจากการพูดคำหยาบ 2.4) เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ 3) ความซื่อสัตย์ทางใจ ได้แก่ 3.1) ไม่โลภอยากได้ของคนอื่น 3.2) ไม่พยายาทำปองร้าย 3.3) เห็นชอบตามทำนองคลองธรรม

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, pp.53-54) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความซื่อสัตย์เอาไว้ว่า บุคคลผู้ที่มีความซื่อสัตย์เป็นบุคคลที่มีความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น มีความจริงใจ และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองได้กระทำลงไป

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าลักษณะของความซื่อสัตย์ได้แก่ 1) มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีความละอาย เกรงกลัวต่อการกระทำผิด 2) มีความประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น 3) ไม่ชักชวนผู้อื่นไปในทางที่เสื่อมเสีย 4) ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน และยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง 5) มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนหรือเอาดีเข้าตน 6) มีความซื่อสัตย์ต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ จารีต ประเพณี กฎหมาย วัฒนธรรม รักษาและปฏิบัติต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ จารีต ประเพณีวัฒนธรรมด้วยความซื่อตรง จริงใจและเที่ยงธรรม 7) มีสัจจะให้ปฏิบัติตามคำพูดที่ได้พูดไว้โดยไม่ยอมเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น 8) มีความจริงใจ กระทำตามที่ตรงกับใจ ไม่มีการเสแสร้งแกล้งทำ ไม่ใช่ปากพูดอย่างหนึ่ง แต่ใจคิดอีกอย่างหนึ่ง หรือต่อหน้าอย่างหนึ่งลับหลังอย่างหนึ่ง 9) ยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง

4. ความเชื่อมั่น

4.1 ความหมายของความเชื่อมั่น

วิไลวรรณ เกื้อทาน (2540, หน้า 10) ได้กล่าวว่าความเชื่อมั่น หมายถึง บุคลิกภาพส่วนหนึ่งของบุคคลที่จะช่วยให้สามารถทำสิ่งต่างๆ ประสบความสำเร็จ คนที่มีความเชื่อมั่น จะมีความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออกมีความเป็นตัวของตัวเอง ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม และมีความสุขในการดำรงชีวิต

น้องนุช เพียรดี (2542, หน้า 20) ได้กล่าวว่าความเชื่อมั่น หมายถึง การแสดงออกในการตอบคำถาม การกล้าซักถาม กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจโดยไม่ลังเลด้วยตนเอง มีความรอบคอบสามารถแก้ปัญหาได้ดี มีความเป็นตัวของตัวเอง เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดจนปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

พิมพิกา คงรุ่งเรือง (2542, หน้า 12) ได้กล่าวว่าความเชื่อมั่น หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตัวเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งจัดการแก้ปัญหาและปรับตัวอยู่ในสังคมด้วยความรู้สึกที่มั่นคง เพื่อสุขภาพจิตที่ดีและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

สมจินตนา คุปตสุนทร (2547, หน้า 9) ได้กล่าวว่าความเชื่อมั่น หมายถึง ความสามารถในการกล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่ขี้อาย ไม่ประหม่า มีจิตใจมั่นคง ภาคภูมิใจในตนเอง มั่นใจในความคิดของตนเอง และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าตัดสินใจโดยไม่ลังเลไม่วิตกกังวล กล้าเผชิญต่อความจริง รู้จักการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

ปิยะนาถ เกิดโสภา (2549, หน้า 5) ได้กล่าวว่าความเชื่อมั่น หมายถึง การกล้าแสดงออก การเป็นตัวของตัวเองและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต

โยเดอร์, และพรอกเตอร์ (Yoder, & Proctor, 1988, p.4) ได้กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การกล้าแสดงออก การเห็นคุณค่า การยกย่อง และมีความเข้าใจในตนเอง

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, pp.54-55) ได้กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความมั่นใจ หรือความไม่ลังเลที่จะก้าวข้ามอุปสรรคที่อยู่ตรงหน้าและเพียรพยายามกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ

เชล, และคนอื่นๆ (Shell, et al., 1995, p.386) ได้กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะสามารถใช้ทักษะต่างๆ ทั้งทางด้านทักษะการคิด และทักษะทางสังคม มาใช้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ

สรุปได้ว่าความเชื่อมั่น หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความมั่นใจในตนเองในการเพียรพยายาม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออก โดยไม่ลังเลหรือหวาดหวั่นต่ออุปสรรคใดๆ อยู่บนพื้นฐานของเหตุ ทำให้สามารถประสบผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเอาไว้และสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ไปได้อย่างเหมาะสม

4.2 ความสำคัญของความเชื่อมั่น

กิตตินภา พลวัตร (2539, หน้า 10) กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่าความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่งเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่ควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับทุกคนเพราะจะทำให้บุคคลนั้นเป็นตัวของตัวเองมีความคิดก้าวหน้ามีความสามารถในการตัดสินใจมองโลกในแง่ดีกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสามารถประสบความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและยังช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปราโมทย์ เยี่ยมสวัสดิ์ (2539, หน้า 40) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะกล้าแสดงออกและกล้าตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเองสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานยอมรับสถานการณ์ใหม่และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีซึ่งเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่ง que ควรปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับเด็ก

นันทกา ปริดาศักดิ์ (2542, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งเพราะการดำเนินชีวิตของบุคคลทั่วไปต้องอาศัยการคิดกล้าแสดงออกกล้าตัดสินใจกล้าเผชิญต่ออุปสรรคความยากลำบากตลอดจนการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างยิ่งที่จะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในสังคมต่อไป

ชนกนาถ จิตเชื้อ (2549, หน้า 14) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามแผนการที่ได้วางไว้เพราะบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีความกล้าในการคิดและการกระทำไม่รู้สีกว่าตนเองด้อยค่าซึ่งทำให้บุคคลสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนรวมอันหมายถึงสังคมและประเทศชาติความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่เรายำเป็นต้องปลูกฝังและพัฒนาให้เกิดขึ้นในเด็กปฐมวัยผู้ที่จะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในสังคมต่อไปและการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองแก่เด็กระดับก่อนประถมศึกษาควรอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาเด็กโดยการเตรียมความพร้อมเป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีและหลักการจิตวิทยาพัฒนาการจิตวิทยาการเรียนรู้จิตวิทยาสังคมและภาษาศาสตร์เชิงจิตวิทยามาใช้อย่างง่ายที่สุดและกลมกลืนกันในการจัดประสบการณ์ประจำวันของครูโดยไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่ครูผู้สอนหากสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของเด็กในวัยนี้แก่ครูและส่งเสริมคุณภาพของครูให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่

สุภา บุญพึ้ง (2553, หน้า 42) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่งควรเสริมสร้างให้เกิดกับทุกคนเพราะจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกนึกคิดที่

ดีต่อตนเองและผู้อื่นมีความกล้าคิดกล้าพูดกล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่างๆ มีความภาคภูมิใจในตนเองมีความเป็นผู้นำมีความรับผิดชอบมีความคิดสร้างสรรค์มองโลกในแง่ดีและสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม

เบิร์ก (Berk, 1991, pp.197-202) ได้กล่าวว่าคนทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) และต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือในความสำเร็จของตนด้วย ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจะทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อสังคม แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวาง จะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีปมด้อยหรือเสียความภาคภูมิใจในตนเองได้

เคิร์กแพตทริก, และลอค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองเอาไว้ว่า การเป็นผู้นำเป็นภาระงานที่ยุ่งยาก ข้อมูลทุกอย่างที่ได้รับและดำเนินการจะต้องมีความน่าเชื่อถือ มีเหตุการณ์มากมายที่ผู้นำจะต้องพิจารณาแก้ไขและดำเนินการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง ต้องสามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ตามได้ ดังนั้นผู้ที่ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองจึงไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำและสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ใดได้

แบนดูรา (Bandura, 1997, p.112) ได้กล่าวว่า ผู้เรียนรู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีลักษณะร่วม คือ พวกเขาพร้อมจะร่วมมือที่จะเรียนมากกว่า ทุ่มเททำงานมากกว่า ยืนหยัดต่อสู้นานกว่า และมีปฏิกิริยาต่อต้านทางอารมณ์น้อยกว่าคนที่ไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค

สรุปได้ว่าความเชื่อมั่นในตนเองนั้น มีความสำคัญต่อบุคคลทุกคนเป็นอย่างยิ่ง ทำให้บุคคลสามารถกล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้

4.3 ลักษณะของการมีความเชื่อมั่น

วารุณี เจริญรัตนโชติ (2543, หน้า 21) ได้กล่าวว่า เด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีลักษณะเป็นผู้มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น กล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ ขอบอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้

ธีรภาพ วัฒนวิจารณ์ (2545, หน้า 21) ได้กล่าวว่า คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นคนที่มีลักษณะมั่นคงไม่ลังเลในการตัดสินใจ ไม่วิตกกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ไม่เสียใจหรือกังวลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นไปแล้ว สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่และเมื่อประเมินว่าตัวเองไม่พร้อมก็กล้า และมั่นใจที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

ชนกนาถ จริตชื้อ (2549, หน้า 182-183) กล่าวว่าพฤติกรรมความเชื่อมั่นในตนเองประกอบด้วย 1) การกล้าแสดงออกหมายถึงกล้าพูดกล้าถามกล้าแสดงความคิดเห็นกล้าตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจการแสดงออกทางท่าทางและการกระทำอย่างมีเหตุผลในการปฏิบัติกิจกรรมดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1.1) การแสดงออกทางวาจาและท่าทางหมายถึงการที่เด็กแสดงท่าทางแสดงความคิดเห็นในระหว่างการทำกิจกรรมด้วยความกระฉับกระเฉงกระตือรือร้นไม่ประหม่าอายหรือเคอะเขินสามารถตัดสินใจทำกิจกรรมโดยไม่ลังเลและมีจิตใจมั่นคง 1.2) การแสดงตัวเป็นอาสาสมัครในการทำกิจกรรมหมายถึงการที่เด็กแสดงท่าทางด้วยการยกมือใช้คำพูดหรือท่าทางเพื่อแสดงตัวเป็นอาสาสมัครที่จะร่วมกิจกรรมกับเพื่อนและครูหรือการเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดีในการทำกิจกรรม 1.3) การสบตาครูและบุคคลอื่น ๆ ในขณะพูดหรือตอบคำถามหมายถึงการที่เด็กมองหน้าสบตากับบุคคลที่เด็กพูดด้วยไม่ก้มหน้าหรือหันหน้าหนีเมื่อมีการสนทนากันและกล้าเผชิญความจริง 2) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมหมายถึงการยอมรับและปฏิบัติตามระบบของกลุ่มเช่นการเล่นหรือทำกิจกรรมโดยปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันเล่นดังรายละเอียดต่อไปนี้ 2.1) การทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนและครูหมายถึงการที่เด็กมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับเพื่อนและครูหรือการร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ขณะดำเนินกิจกรรมด้วยความเป็นกันเองไม่ทะเลาะเบาะแว้งหรือกลั่นแกล้งกันสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ 2.2) การให้ความช่วยเหลือและยอมรับการช่วยเหลือจากเพื่อนหมายถึงการที่เด็กใช้คำพูดหรือท่าทางบอกหรือแนะนำเพื่อนในขณะที่ทำกิจกรรมร่วมกันหรือการที่เด็กปฏิบัติตามคำแนะนำที่ดีของเพื่อนให้การทำงานเป็นไปตามที่วางแผน 2.3) การทำตามข้อตกลงของกลุ่มหมายถึงการที่เด็กปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่มในการวางแผนกำหนดแนวทางในการเรียนรู้หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ 3) ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึงความพึงพอใจในผลงานของตนเองยอมรับและเปิดเผยการกระทำของตนเองตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 3.1) การแสดงความชื่นชมและพอใจในการกระทำของตนเองหมายถึงการที่เด็กยอมรับและชื่นชมผลการกระทำของตนเองยอมรับและพอใจในความเป็นตัวเองสนทนาโต้ตอบหรือบอกเล่าให้ผู้ฟังเกี่ยวกับกิจกรรมที่กำลังทำด้วยความกระตือรือร้นไม่นิ่งเฉยหรือเหม่อลอย 3.2) ความสนุกสนานในการทำกิจกรรมดีใจและมีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จหมายถึงการที่เด็กร่วมกิจกรรมด้วยความสนใจความสนุกสนานและมีความสุขโดยการแสดงออกด้วยรอยยิ้มและเสียงหัวเราะเมื่อทำกิจกรรมได้ตามที่คาดหวัง 3.3) การเปิดเผยผลงานและการกระทำของตนเองต่อเพื่อนและครูหมายถึงการที่เด็กพูดนำเสนอแสดงผลงานหรือผลการกระทำของตนเองต่อกลุ่มการเรียกเพื่อนหรือครูให้ดูผลงานของตนเอง

ปิยะนาถ เกิดโสภา (2550, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงลักษณะเชื่อมั่นในตนเองดังนี้ 1) กล้าแสดงออก 2) กล้าพูดและกล้าแสดงความคิดเห็น 3) มีความคิดอิสระ 4) มีความเป็นตัวของตัวเอง 5) ปรับตัวเข้ากับ

สภาพแวดล้อมได้ 6) ยอมรับความจริง 7) แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง 8) ขณะพูดมักประสาน สายตา 9) คล่องแคล่วว่องไว 10) ทำงานกับผู้อื่นได้ดี 11) มีความกระตือรือร้น 12) มีความภูมิใจในตนเอง

นงลักษณ์ เกตุการณ์ (2551, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า เด็กที่มีความมั่นใจในตนเองจะเป็นเด็กที่กล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าคิด และปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าดีแล้วถูกต้องแล้ว มีบุคลิกภาพที่เปิดเผยแสดงความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ง่าย ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และพร้อมจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นที่ตนเองมั่นใจว่าจะทำสิ่งนั้น ๆ ได้ดีกว่าตนเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สมิธ (Smith, 1980, p.185) ได้กล่าวถึงความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะไม่ยอมจำนนต่อสิ่งใดๆ โดยสิ้นเชิง ซึ่งต่างกับคนขี้ขลาดและไม่แน่ใจในตนเองที่ได้แต่พ้อฝัน ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในทางวาดภาพถึงสิ่งที่ตนเองคิด หรือปรารถนาสิ่งใดก็ไม่กระทำตามลำดับขั้นแห่งความเป็นจริง เนื่องจากเกิดความหวาดกลัว หวั่นวิตก จึงกลายเป็นคนไม่ทำอะไรเลย

ไมเออร์ส (Myers, 1983, p.328) ได้กล่าวถึงความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ การแสดงออกต่อหน้าชุมชนโดยไม่ประหม่า การมีความมั่นคงในอารมณ์ และการมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะกระทำสิ่งต่าง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนั้นยังมีความสามารถในการสื่อสารความรู้สึก และเนื้อหาอย่างชัดเจน

แฮริสัน, และอัลเฟรด (Harrison, & Alfred, 1984, p.8) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองว่า เป็นบุคคลที่มีลักษณะคล่องแคล่ว ว่องไว มีความทะเยอทะยาน รู้จักแสดงสิทธิของตนมีความคิดดี มีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ กล้าได้กล้าเสีย กระตือรือร้น ดูน่าเชื่อถือ มีสุขภาพดี มีอารมณ์ขัน เฉลียวฉลาด กล้าพูด มีความคิดแก้ปัญหาได้ดี เชวชาญปัญญาว่องไว เข้ากับสังคมได้ดี แข็งแรง มีอำนาจ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มักจะเป็นบุคคลที่ทำอะไรซ้ำซาก ชอบสร้างศัตรูอ่อนแอ เชื่อคนง่าย เจ็บแค้น ไว้วางใจไม่ค่อยพูดคุยเห็นแก่ตัว ไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบด้นรน

แบรนเดน (Branden, 1985, p.4) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าการมีความเชื่อมั่นในตนเองจะทำให้บุคคลมีความคิดคำนึงอยู่ในภาวะปัจจุบันอยู่เสมอ การพูดหรือกระทำการใดๆ มีผลอย่างไร เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมหรือไม่อย่างไรเขาจะมีความเข้าใจในพฤติกรรมของตนเองทั้งกาย ใจ ทั้งสามารถที่จะสรุปและประเมินอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของตนได้

โยเดอร์, และพรอกเตอร์ (Yoder, & Proctor, 1988, p.4) กล่าวว่าเด็กที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีลักษณะดังนี้ 1) กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม 2) มีความเชื่อมั่นในตนเองถึงแม้ว่าทุกคนจะคัดค้าน 3) เป็นมิตรกับคนทั่วไป 4) มุ่งมั่นทำงานจนกระทั่งสำเร็จแล้ว ถูกปฏิเสธ ก็มีความมั่นคง พร้อมที่จะลุกขึ้นสู้ด้วยความเข้มแข็ง 5) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี 6) พร้อมที่จะเป็นผู้นำได้โดยไม่รีรอ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เหมาะสม 7) มีความคาดหวังที่จะได้เป็นผู้นำ

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, pp.54-55) ได้กล่าวถึงความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะเป็นบุคคลที่มีความมั่นคงในอารมณ์สูง มีความคิดเป็นของตนเอง มีความเพียรพยายาม สามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้อุปสรรคและแรงกดดันต่างๆ ได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองนั้น ได้แก่ 1) มีความกล้าในการแสดงออก กล้าตัดสินใจ และมีความมั่นใจ 2) มีความพึงพอใจและมั่นใจในผลงานของตนเองหรือสิ่งที่ตนได้กระทำไป 3) มีความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วว่องไว 4) ชอบฟังพาดตนเองมากกว่าที่จะฟังผู้อื่น 5) มีความคิดเป็นของตนเอง ไม่เป็นทาสความคิดของผู้อื่น 6) มีความเข้มแข็ง กล้าหาญ และไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก 7) มีความภาคภูมิใจในตนเองให้ ความนับถือและให้เกียรติตนเอง 8) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี จิตใจมั่นคง ไม่เอาแต่อารมณ์ 9) มีความสามารถในการวินิจฉัย และสั่งการ

5. สติปัญญา

5.1 ความหมายของสติปัญญา

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2552) ได้ให้ความหมายของคำว่าสติปัญญาเอาไว้ว่า หมายถึงปัญญารอบคอบ ปัญญารู้คิด

วีระ ไชยศรีสุข (2541, หน้า 5) ได้กล่าวว่าสติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางสมองที่เกี่ยวกับความคิด ความจำ ความเข้าใจที่ทำให้มีเหตุผลและสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหา มีการกระทำอย่างมีเป้าหมาย ความสามารถในการอยู่ร่วมกับคนอื่น และการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลอาจมีสติปัญญามากน้อยที่แตกต่างจากบุคคลอื่นที่เรียกว่าความเฉลียวฉลาดหรือความโง่ โดยได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

พริ้มเพรา ดิษยวณิช (2544, หน้า 196) ได้กล่าวว่าสติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางการรู้ การเรียนรู้ ความสามารถในการเปลี่ยนความคิดในเชิงนามธรรม เป็นภาษาเขียนหรือคำพูดและการใช้ภาษากลับไปเป็นความคิดเชิงนามธรรมรวมทั้งความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปทรงและการจัดการกับปัญหาต่างๆ อย่างมีความหมายและแม่นยำตามลำดับก่อนหลัง

ประสาธ อิศรปริดา (2547, หน้า 43) กล่าวว่าพัฒนาการปัญญา (cognitive development) โดยทั่วไปมีความหมายครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการคิดการเรียนรู้การจำและการแก้ปัญหาผลการศึกษากลับมาพัฒนาการดังกล่าวได้ข้อสรุปที่เด่นชัดประการหนึ่งว่าในแต่ละขั้นของการพัฒนาเด็กจะมีความสามารถทางปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนซึ่งแตกต่างจากขั้นอื่นๆ เช่น เด็กอายุประมาณ 4-5 ปีสามารถเข้าใจสัญลักษณ์และมีจินตนาการในระดับหนึ่งซึ่งแตกต่างจากผู้ใหญ่เด็กจึงไม่ใช่ผู้ใหญ่ตัวเล็ก ๆ เหมือนกับที่เคยเชื่อกันในสมัยก่อน

ทิตนา แคมมณี (2550, หน้า 85-90) ได้กล่าวว่าเชาวน์ปัญญา หมายถึงความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมต่างๆ หรือการสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับบริบททางวัฒนธรรมในแต่ละแห่ง รวมทั้งความสามารถในการตั้งปัญหาเพื่อจะหาคำตอบและเพิ่มพูนความรู้

ไชยพัฒน์ กลั่นสุภา (2551, หน้า 16) ได้กล่าวว่าสติปัญญา หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคิดตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถทำกิจกรรมที่มีลักษณะยาก และซับซ้อนหรือนามธรรมได้อย่างรวดเร็วมีจุดมุ่งหมายด้วยการใช้สมองปฏิบัติงาน ซึ่งสติปัญญา มี 2 องค์ประกอบ คือ การรับรู้เป็นความสามารถในการพิจารณาในรายละเอียดและความแตกต่างของสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และการคิดวิเคราะห์เป็นความสามารถในการคิดเชิงเหตุผล หรือการคิดวิเคราะห์

ครอนบาค (Cronbach, 1974, p.200) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า สติปัญญาเป็นแนวโน้มในการใช้ความสามารถที่จะเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามลักษณะเฉพาะของสิ่งนั้นแล้วนำเอาความเข้าใจไปดัดแปลงสร้างสรรค์ในแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายตลอดจนเป็นความสามารถในการใช้วิจารณ์ญาณ

เคิร์กแพตทริก, และลอค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.55) ได้กล่าวไว้ว่าเชาวน์ปัญญาหมายถึงความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การวางแผน การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

เอลเลน, และแซนตร็อก (Allen, & Santrock, 1993, p.195) กล่าวว่าสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษา ทักษะการแก้ไขปัญหาและความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ของชีวิตประจำวัน และการปรับตัวต่อประสบการณ์ของชีวิตประจำวันนั้นๆ

ฟีลแมน (Fieldman, 1993, p.310) ได้กล่าวว่าสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจโลก การคิดอย่างมีเหตุผล และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเผชิญกับความท้าทาย

เอทินเจอร์, และคนอื่นๆ (Etinger, et al., 1994, p.486) ได้กล่าวว่าสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการคิดเกี่ยวกับนามธรรมการคิดอย่างมีเหตุผล การแก้ไขปัญหา การกระทำอย่างมีเป้าหมายการอยู่ร่วมกันกับคนอื่น และการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

ปาปาเลีย, และโอลด์ (Papalia, & Olds, 1998, p.117) ได้กล่าวว่าสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการแสวงหา การจำและการใช้ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุ แนวคิด เหตุการณ์ การใช้ความรู้และความเข้าใจในการแก้ปัญหาประจำวัน

สรุปได้ว่ามีสติปัญญา หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงการมีความสามารถทางสมองในการคิด การเข้าใจและการจำที่ดี สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ง่าย มีไหวพริบดี มีความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถคิดตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถทำกิจกรรมที่มีลักษณะยาก และซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว และมีความสามารถในการรวบรวม วิเคราะห์และสรุปผลของข้อมูลจำนวนมากและนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

5.2 ความสำคัญของสติปัญญา

พัชรिता ปรีเปรม (2549, หน้า 32) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของสติปัญญาเอาไว้ว่า ชาวญี่ปุ่นนั้นมีความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการพัฒนาหลักสูตรและนอกจากนั้นผู้สอนยังสามารถนำผลของการวัดชาวญี่ปุ่นมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอนเนื่องจากการวัดชาวญี่ปุ่นนั้นจะทำให้ทราบถึงระดับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใดและต้องใช้วิธีการสอนแบบใดจึงจะเหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุด

ไชยพัฒน์ กลั่นสุภา (2551, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพของบุคคลประกอบไปด้วยลักษณะต่างๆ ทั้งลักษณะภายนอกและภายในของตัวบุคคลประสมประสานกันทำให้บุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนกว้างขวาง และได้กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดแนวคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา (intelligent quotient) บุคคลที่มีความสามารถทางสติปัญญาสูงย่อมสามารถมองเห็น รับรู้ และเข้าใจถึงความสำคัญของสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีกว่าบุคคลที่มีความสามารถทางสติปัญญาน้อยกว่า

วชิระ ชนะบุตร (2552, หน้า 35-36) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรคือ ทักษะการบุคคล เพราะว่าถ้าปราศจากทรัพยากรบุคคลที่มีความรอบรู้ มีความสามารถแล้ว ก็ยากที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

บารอน, และแฮริงตัน (Barron, & Harrington, 1981, pp.439-460) ได้กล่าวไว้ว่า ทรรศนะหนึ่งที่มีความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์คือเชาวน์ปัญญา เพราะเชาวน์ปัญญาเป็นรากฐานที่ช่วยให้กระบวนการคิดของคนเป็นไปได้อย่างราบรื่น

สโนว์ (Snow, 1982, p.44) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของเชาวน์ปัญญาต่อการศึกษาว่าการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่ต้องจัดให้เหมาะสมกับเชาวน์ปัญญาของผู้เรียนผู้สอนต้องปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพและควรพัฒนาวิธีที่ใช้ในการประเมินข้อเด่นข้อด้อยของเชาวน์ปัญญาที่ผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนซึ่งหมายถึงการพัฒนาเชาวน์ปัญญาของผู้เรียนด้วยเช่นกันเชาวน์ปัญญาจึงเป็นความสามารถสำคัญที่ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้และเป็นผลผลิตสำคัญของการเรียนรู้

แมคคานิค (Mechanic, 1982, pp.107-112) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของเชาวน์ปัญญาไว้โดยสรุปว่าระดับสติปัญญาของผู้เผชิญปัญหา ผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาต่างกันย่อมใช้วิธีการ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่างกัน โดยผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาสูงสามารถใช้วิธีการและหลักการที่สลับซับซ้อนในการแก้ปัญหาได้มากกว่าผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาดำ

เคิร์กแพตริก, และล็อก (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.55) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเชาวน์ปัญญาไว้โดยสรุปว่า การเป็นผู้นำมีความจำเป็นอย่างมีที่จะต้องมีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา เนื่องจากจะต้องเป็นผู้ที่สามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผล และแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง เพราะในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีและข้อมูลความรู้ มีความก้าวหน้าอย่างมาก ทั้งนี้ ผู้ที่จะเป็นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีเชาวน์ปัญญามากเพียงพอที่จะสามารถสร้างกลยุทธ์ แก้ปัญหา และดำเนินการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

โนนากะ, และฮิโรตากะ (Nonaka, & Hirotaka, 1995, p.22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้ว่า เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนที่สุด ซึ่งเวลาได้เป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่าคำกล่าวข้างต้นเป็นความจริง โดยเฉพาะโลกยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่อาศัยการสร้าง การกระจาย และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิด

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การมีสติปัญญา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก การมีสติปัญญาจะทำให้มีความสามารถในการคิด เข้าใจและสามารถจดจำสิ่งต่างๆ ได้ดี สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ง่าย มีไหวพริบ มีความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถคิดตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถทำกิจกรรมที่มีลักษณะยาก และซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว และมีความสามารถในการรวบรวม วิเคราะห์และสรุปผลของข้อมูลจำนวนมากและนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ดังนั้น หากองค์กรใดมีองค์ความรู้ที่ดี ประกอบด้วยบุคลากรที่มีสติปัญญา องค์กรนั้นก็จะมีความเจริญ สามารถประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ได้อย่างง่ายดาย

5.3 ลักษณะของการมีสติปัญญา

รัตนา ศิริพานิช (2542, หน้า 48) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางปัญญาไว้ว่าความฉลาดทางปัญญาหรือเชาว์ปัญญา หมายถึง 1) ความสามารถในการเรียนรู้และในการเข้าใจโดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้โดยที่บุคคลสามารถเก็บความรู้ที่เรียนไว้ได้และสามารถนำออกมาได้ 2) ความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ใหม่ๆ โดยรู้จักเหตุผลในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวที่ซับซ้อน 5) ความสามารถในการเรียนรู้และรู้จักใช้สัญลักษณ์ได้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

ฟลีชแมน, และบาร์เลท (Flieishman, & Barlett, 1969, pp. 349-380) ได้กล่าวถึงความสามารถของเชาว์ปัญญาในมนุษย์สามารถสรุปได้ 5 ประการคือ 1) ความสามารถทางเชาว์ปัญญาเป็นผลมาจากวุฒิภาวะและการเรียนรู้การพัฒนาทางเชาว์ปัญญาในแต่ละช่วงวัยของอายุจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อระดับการเรียนรู้ในประเภทต่างๆ ตัวอย่างเช่นเราจะพบว่าในช่วงเด็กบุคคลมีอัตราความสามารถในการเรียนรู้ทางภาษาจะรวดเร็วกว่าความสามารถในเชิงคิดหาเหตุผลและเชิงคณิตศาสตร์ 2) ความสามารถทางเชาว์ปัญญาจะมีความคงทนและค่อนข้างจะเป็นพฤติกรรมถาวรในวัยผู้ใหญ่เช่นความสามารถในการคิดเชิงนามธรรมจะมีมากกว่าในวัยเด็กและจะมีความคิดในแนวนี้นี้ที่ค่อนข้างจะเปลี่ยนแปลงยาก 3) ความสามารถทางเชาว์ปัญญาในขณะนั้นของบุคคลจะมีผลต่ออัตราความเร็วในการเรียนรู้งานใหม่ๆ เช่นบุคคลที่มีความสามารถในทางคณิตศาสตร์สูงเขาจะย่อมมีความสามารถในการเรียนวิชาฟิสิกส์ที่สูงด้วย 4) ความสามารถทางเชาว์ปัญญาในด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียวอาจจะถ่ายโยงไปสู่การเรียนรู้งานใหม่ๆ แต่ละด้านไม่เท่ากันเช่นบุคคลที่มีความสามารถในทางภาษาจะช่วยในการถ่ายโยงการเรียนรู้ไปสู่งานทางภาษาโดยเฉพาะในขณะที่บุคคลที่มีความสามารถในทางมิติสัมพันธ์จะช่วยให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ในงานใหม่หลายๆ ด้านที่กว้างขวางกว่าอันได้แก่งานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคิดคำนวณ 5) ความสามารถทางเชาว์ปัญญาที่เกี่ยวข้องกับงานทักษะเช่นทักษะในการพิมพ์ดีดการขับรถการใช้เครื่องจักรกลการเล่นกีฬาซึ่งทักษะเหล่านี้จะทำให้ได้ต้องอาศัยความสามารถขั้นพื้นฐานต่างๆ ประกอบกับการฝึกอย่างต่อเนื่องตามลำดับจนเกิดความชำนาญและคล่องแคล่วความสามารถทางเชาว์ปัญญาย่อมเข้าไปมีส่วนประกอบในเรื่องทักษะด้วย

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, pp.54-55) ได้กล่าวเอาไว้ว่า บุคคลที่มีสติปัญญาเป็นบุคคลที่มีความสามารถ คือ มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล คิดวิเคราะห์ พิจารณาและประมวลผล สามารถคิดค้นกลยุทธ์ มีความสามารถที่จะคิดในหลากหลายมิติ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถและความฉลาดมากกว่าคนทั่วไป

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1993, p.122) ได้กล่าวเอาไว้ว่า สติปัญญาหรือความฉลาด เป็นคุณลักษณะโดยรวมที่ประกอบเข้าด้วยกันของสติปัญญาในด้านต่างๆ ที่เรียกว่าพหุปัญญา (multiple intelligence) โดยหากบุคคลขาดความสามารถทางด้านสติปัญญาไปหนึ่งตัว สติปัญญาตัวอื่นก็จะมาทดแทน โดยสามารถแบ่งสติปัญญาออกได้เป็น 1) ความสามารถทางสติปัญญาด้านภาษาทั้งพูดและเขียน (linguistic intelligence) คือความสามารถในการใช้ภาษาเดิมของตนและอาจจะสามารถใช้ภาษาอื่นได้ด้วยเพื่อแสดงความคิดและความรู้สึกของตนและแสดงความเข้าใจต่อผู้อื่นก็เป็นผู้มีปัญญาทางภาษาโดยแท้อื่นๆ เช่นนักพูดทนายความคนที่ใช้ภาษาในการทำมาหากินเลี้ยงชีพแสดงออกถึงความมีปัญญาทางภาษาอย่างชัดเจน 2) ความสามารถทางสติปัญญาด้านในการใช้เหตุผลเชิงตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ (logical – mathematical intelligence) หมายถึงความสามารถเข้าใจหลักการของเหตุและผล (causal system) อย่างที่นักวิทยาศาสตร์และนักตรรกศาสตร์ปฏิบัติหรือความสามารถในการจัดกระทำกับตัวเลขปริมาณและการปฏิบัติการทางคณิตศาสตร์ (บวกลบคูณหาร) อย่างที่นักคณิตศาสตร์กระทำกัน 3) ความสามารถทางสติปัญญาด้านภาพมิติ (spatial intelligence) หมายถึงความสามารถในการสร้างภาพ 3 มิติของโลกภายนอกขึ้นในจิตใจของตนเองเช่นนักบินหรือนักเดินเรือมองภาพของโลกภายนอกในการนำเครื่องบินหรือเรือไปตามทิศทางที่ต้องการหรืออย่างที่นักหมากรุกหรือช่างแกะสลักมองภาพ 3 มิติมีประโยชน์ในงานทั้งด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ ถ้าหากท่านมีความสามารถทางด้านภาพมิตินักท่านอาจจะเป็นคนเก่งด้านการวาดภาพแกะสลักหรือสถาปนิกมากกว่าจะเป็นนักดนตรีหรือนักเขียน 4) ความสามารถทางสติปัญญาด้านกล้ามเนื้อในการเคลื่อนไหวของร่างกาย (bodily kinesthetic intelligence) คือความสามารถในการใช้ร่างกายทั้งหมดหรือบางส่วนเช่นมือนิ้วมือหรือแขนในการแก้ปัญหาทำอะไรสักอย่างหรือผลิตอะไรสักอย่างออกมาตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือนักกีฬานักแสดงโดยเฉพาะนักเต้นรำหรือดาราหนังหรือละคร 5) ความสามารถทางสติปัญญาด้านดนตรี (musical intelligence) คือความสามารถในการคิดเป็นดนตรีสามารถฟังรูปแบบจำได้รู้ได้และอาจจะปฏิบัติได้ด้วยคนที่มีปัญญาทางด้านดนตรีอย่างสูงไม่เพียงแต่จำดนตรีได้ง่ายเท่านั้นยังฝังใจในดนตรีอย่างไม่มีวันลืมอีกด้วย 6) ความสามารถทางสติปัญญาด้านสังคมหรือเข้าใจคนอื่น (interpersonal intelligence) เป็นปัญญาที่ทุกคนต้องการโดยเฉพาะบุคคลที่มีอาชีพครูการแพทย์การขายหรือนักการเมืองคนที่ต้องทำงานกับคนมาก ๆ ต้องมีความสามารถหรือมีปัญญาทางสังคมสูง 7) ความสามารถทางสติปัญญาด้านการเข้าใจตนเอง (intrapersonal intelligence) คือปัญญาในการเข้าใจตนเองรู้ว่าตนเป็นใครมีความสามารถทำอะไรได้บ้างรู้ว่าตนมีความต้องการทำอะไรควรจะมีการตอบโต้สิ่งต่างๆ อย่างไรสิ่งใดควรหลีกเลี่ยงและสิ่งใดที่ควรเสาะหาเรามักจะชอบที่จะเข้าใจตนเองเพราะคนพวกนี้จะไม่ทำอะไรมั่วๆ พวกเขารู้ว่าทำอะไรได้บ้างทำอะไรไม่ได้บ้างและพวกเขารู้ว่าตัวเองต้องการอะไรควรจะไปที่ไหนหรือไปหาใคร 8) ความสามารถทางสติปัญญาด้านการเข้าใจสภาพ

ธรรมชาติ (naturalistic intelligence) คือปัญญาที่มนุษย์ใช้ในการแยกแยะธรรมชาติเช่นแยก
ระหว่างพืชกับสัตว์ แยกประเภทของพืชแยกประเภทของสัตว์รวมทั้งความฉับไวในการเข้าใจ
ลักษณะอื่น ๆ ของธรรมชาติเช่นสภาพของก้อนเมฆก้อนหินเป็นต้นความสามารถเช่นนี้มี
ประโยชน์สำหรับมนุษย์ทั้งอดีตและปัจจุบันเช่นเป็นประโยชน์ต่อพรานหรือคนหาของป่าชาวนา
นักพฤกษศาสตร์หรือต่อครัวเป็นต้นความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ เช่นรถทางเกว
เครื่องสำอางหรืออื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตปัจจุบันการมองเห็นรูปแบบใน
วิทยาศาสตร์บางแขนงก็เป็นลักษณะความสามารถเข้าใจสภาพธรรมชาติเช่นกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่าลักษณะของการมีสติปัญญา 1) มีความสามารถทางด้าน
ความจำ 2) มีความสามารถทางด้านภาษาทั้งการพูดและการเขียน 3) มีความสามารถที่ต้องการ
รับจากกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันต่อ
เหตุการณ์ 5) มีความสามารถในการทำงาน ดำเนินงานอย่างชาญฉลาด 6) มีความสามารถใน
การคิดแก้ไขปัญหา 7) มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นเหตุเป็นผล

6. ความรู้เกี่ยวกับงาน

6.1 ความหมายของความรู้เกี่ยวกับงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์
ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2552) ได้ให้ความหมายของความรู้เอาไว้ว่า หมายถึงสิ่งที่
สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับการจากการได้ยิน ได้
ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ หรือองค์วิชาในแต่ละสาขา

กรวิชัย ชูระคำ (2544, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า หมายถึง
บรรดาข้อเท็จจริงที่มนุษย์ได้รับ เกี่ยวกับสถานที่ เหตุการณ์ สิ่งของ และบุคคล ซึ่งได้มาจาก
ประสบการณ์การสังเกตหรือการค้นคว้า โดยเก็บรวบรวมสะสมไว้ และแสดงออกมาเป็น
พฤติกรรมที่เรียกเอาสิ่งที่จำได้ออกมาให้ปรากฏได้ สังเกตได้ วัดได้

เกรียงศักดิ์ เลี้ยงวันพร (2546, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า
ความรู้ความเข้าใจเป็นการรู้แจ้ง เข้าใจ หรือรู้ความในสิ่งที่ตนเองยังไม่รู้หรือยังสงสัยอยู่และการ
ที่จะรู้และเข้าใจได้นั้นมนุษย์จะมีพัฒนาการของตนเองในการใช้ความสามารถ ใช้ความคิด
กลายเป็นพัฒนาการของสติปัญญา

บุญดี บุญญากิจ, และคนอื่นๆ (2548, หน้า 13-14) ได้ให้ความหมายของ
ความรู้ไว้ว่า หมายถึง สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงความรู้อื่นๆ จน
เกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปความ และตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ
ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา

ชนวัฒน์ โกญจนวารณ (2550, หน้า 169-170) ได้ให้ความหมายของ
ความรู้ว่า หมายถึง ความสามารถทำนำไปสู่การกระทำที่มีประสิทธิภาพ และความรู้เป็นการใช้

สารสนเทศเพื่อประโยชน์ด้านใดด้านหนึ่งเพื่อทำให้เกิดความเฉลียวฉลาด (wisdom) โดยสารสนเทศนั้นได้ผ่านการประมวลผลแล้วเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ณัฐพฤทธิ ศรีภักดี (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความรู้ในงานไว้ว่า หมายถึงข้อมูลที่ได้รับรู้สืบทอดผ่านประสบการณ์ ในสิ่งหรือกิจกรรมที่ทำไป

เบนจามิน (Benjamin, 1956, p.62) ได้ให้ความหมายของความรู้ ว่าหมายถึง ความทรงจำที่เกิดจากการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ซึ่งสามารถที่จะระลึกถึงได้ เช่น ความ เป็นจริงที่เป็นสัจธรรม หรือกฎเกณฑ์ทฤษฎีต่างๆ เป็นต้น

บลูม, และคนอื่นๆ (Bloom, et al., 1971, p.271) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่องหรือเรื่องทั่วไประลึกถึงวิธีการ กระบวนการหรือสถานการณ์ต่างๆโดยเน้นความจำ

กู๊ด(Good, 1973, p.325) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า หมายถึง ข้อเท็จจริง (fact) ความจริง (truth) กฎเกณฑ์และข้อมูลต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและรวบรวมสะสม ไว้

เวบสเตอร์ (Webster, 1977, p.531) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือ ค้นคว้า หรือเป็นความรู้เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของ หรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือจากรายงาน

เดเวนพอร์ต, และพลูแซค (Davenport, & Prusak, 1998, p.2) ได้ให้ ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การใช้ประสบการณ์คุณค่า สารสนเทศความชำนาญ และสัน ชาติญาณ เพื่อกำหนดสภาพแวดล้อมและกรอบการทำงานสำหรับการประเมินเพื่อให้ได้ ประสบการณ์และสารสนเทศใหม่ ซึ่งมีวิธีที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ความรู้ไม่ได้อยู่เพียงในรูป เอกสาร แต่อยู่ในประสบการณ์การทำงานประจำ กระบวนการ วิธีการปฏิบัติ และความเชื่อใน องค์การ

ออสเตอร์เบิร์ก (Osterberg, 2004, pp.145-158) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ไว้ว่า หมายถึงข้อมูลทุกอย่างที่พวกเราสืบทอดมา หรือได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์

ดังนั้น ความรู้ จึงหมายถึง ความทรงจำที่เกิดจากการเรียนรู้จากกิจกรรม ต่างๆ ผ่านทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 อันได้แก่ การได้เห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้พูดคุย และได้สัมผัส โดยความทรงจำนี้จะถูกสะสมเอาไว้ในสมองหรือในจิตใต้สำนึกซึ่งสามารถที่จะระลึกได้เมื่อ ต้องการใช้งาน และสามารถแสดงออกมาให้ปรากฏ รู้สึก และเห็นเป็นรูปธรรมผ่านพฤติกรรม การแสดงออกได้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2552) ได้ให้ความหมายของงานเอาไว้ว่า หมายถึง สิ่งหรือ กิจกรรมที่ทำ

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.56) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีความรู้ในงานว่า หมายถึง ผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจในองค์กร และวิธีการทางเทคนิคในการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ

กอทชอล์ก (Gottchalk, 2005, pp.27-28) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีความรู้ในงานว่า หมายถึง บุคลากรที่มีความสามารถค้นคว้า ทำความเข้าใจและใช้ความรู้ในองค์กรได้ด้วยตัวเอง บุคลากรที่มีความรอบรู้ในงานสามารถใช้สารสนเทศในความรู้ของงานประจำวันไปแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้า บุคลากรที่ใช้ความรู้ไม่ได้มีเพียงแต่สารสนเทศเท่านั้น แต่ยังสามารถในการรวบรวม และทำเป็นกรอบสารสนเทศในบริบทของประสบการณ์ ความเห็น ความรู้ความชำนาญ หรือความรอบรู้ (expertise) ของตนเองอีกด้วย

สรุปได้ว่ามีความรู้เกี่ยวกับงานหมายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงการมีความรู้เกี่ยวกับงาน มีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

6.2 ความสำคัญของความรู้เกี่ยวกับงาน

ชัชวาล ชมศิริตระกูล (2542, หน้า 62-64) ได้สรุปความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจของมนุษย์ในการตัดสินใจข้อเท็จจริงต่างๆ โดยยอมรับว่าการเรียนรู้ของมนุษย์จะเริ่มต้นจากระดับง่ายแล้วพัฒนาขึ้นเป็นลำดับโดยแบ่งระดับการเรียนรู้ของมนุษย์เป็น 6 ขั้นคือ 1) ความรู้เป็นขั้นตอนแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำโดยการนึกมองเห็นได้ยินและได้ฟังความรู้ในขั้นนี้ประกอบด้วยคำจำกัดความความหมายข้อเท็จจริงทฤษฎี กฎวิธีการแก้ปัญหามาตรฐานเป็นต้นอาจกล่าวได้ว่าความรู้นี้เป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจการนำความรู้ไปวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถด้านสมองเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ 2) ความเข้าใจเป็นพฤติกรรมที่ต่อมาจากความรู้ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมองและทักษะในขั้นที่สูงขึ้นถึงระดับ “การสื่อความหมาย” ซึ่งอาจทำได้ทั้งการใช้ปากเปล่า ข้อเขียนภาษาหรือการใช้สัญลักษณ์มักจะเกิดขึ้นภายหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสาร 3) การนำไปใช้ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้นี้เป็นพฤติกรรมขั้นที่สามซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้วการนำเอาความรู้ไปใช้นี้อีกหนึ่งคือการแก้ปัญหาเมื่อพิจารณาจะเห็นว่าความเข้าใจในหลักทฤษฎีวิธีการต่างๆจะถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหา 4) การวิเคราะห์ความสามารถในการวิเคราะห์เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้สามารถ

แยกภาพรวมออกเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน 5) การสังเคราะห์ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลายๆ ส่วนมารวมกันเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปแล้วความสามารถนี้จะเกิดจากการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมารวมกับประสบการณ์ในปัจจุบัน และนำมาสร้างเป็นกรอบที่มีระเบียบแบบแผน ความสามารถในการสังเคราะห์ที่เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรม ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดริเริ่มจึงต้องอาศัยความสามารถในขั้นต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว 6) การประเมินผลความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว ความสามารถในการประเมินผลนอกจากจะเป็นความสามารถในการประเมินผลนี้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายเสมอไปแต่อาจจะอยู่ทุกขั้นตอนของความสามารถหรือทักษะต่างๆ

จงจิตต์ จงจอหอ (2551, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ในสังคมยุคของการเปลี่ยนแปลง จะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเทคโนโลยี ผลผลิต การบริหาร และบุคคล สังคมเปลี่ยนจากการบริโภควาสนาเป็นสังคมที่ศึกษาข่าวสารและความรู้ โดยอาศัยปัจจัยที่สำคัญคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ความรู้ พลังบุคคลที่มีความรู้จึงเป็นบุคคลที่มีค่าขององค์การ ความรู้และความไม่รู้จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุกๆ ด้าน นอกจากนี้อะไรก็ตาม ก็ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การ โดยการหวังผลเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในทุกๆ ด้าน ดังนั้นองค์การต่างๆ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สุชัยยัณต์ โชติพันธ์ (2552, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นแรกของการเรียนรู้และการรับรู้โดยอาศัยการอ่านการได้ยินได้ฟังการจดจำและการย้อนรำลึกขั้นตอนนี้ไม่ต้องใช้ความคิดหรือสมรรถภาพทางสมองมากนักแต่สำคัญเพราะสามารถพัฒนาไปสู่การเกิดความเข้าใจการนำเอาความรู้ไปใช้การวิเคราะห์การสังเคราะห์การประเมินผล “การรับรู้” จึงเป็นขั้นตอนพื้นฐานในการรับข่าวสารความคิดและความเชื่อต่างๆ ซึ่งจะมีผลเชื่อมโยงเป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในขั้นต่อมา

เคิร์กแพตทริก, และลอค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, p.56) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มักเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในองค์กร เช่น ผู้นำที่อยู่ในสายวิศวกรรม จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรม และถึงแม้ว่าความฉลาดหรือเชาวน์ปัญญาจะเป็นส่วนที่ทำให้สามารถเข้าใจในงานได้ แต่จากงานวิจัยพบว่า ความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความเข้าใจในองค์กรที่จะทำให้ผู้นำสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

โนนากะ, และฮิโรตากะ (Nonaka, & Hirotaka, 1995, p.22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรู้ว่า เป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนที่สุด ซึ่งเวลาได้เป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่าคำกล่าวข้างต้นเป็นความจริง โดยเฉพาะโลกยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นโลกยุค

เศรษฐกิจความรู้ ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่อาศัยการสร้าง การกระจาย และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดความเติบโต ความมั่งคั่ง และสร้างงานในอุตสาหกรรมทุกรูปแบบ ความสำคัญของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้นั้นสามารถเห็นได้ชัดในกลุ่มประเทศซึ่งมีสมาชิก 30 ประเทศ จากกลุ่มสหภาพยุโรป ทวีปอเมริกา ออสเตรเลีย และเอเชีย โดยเห็นได้จากในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมามีการผลิตสินค้าที่มีเทคโนโลยีสูง ที่ต้องพึ่งพาความรู้และสารสนเทศมีสัดส่วนสูงขึ้นมาก ในขณะที่ความสำคัญของการผลิตและการส่งออกสินค้าที่พึ่งพาแรงงาน เครื่องจักร และทรัพยากรธรรมชาติลดลง ในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศหลักในองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา มีขนาดใหญ่กว่าร้อยละ 50 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของประเทศเหล่านั้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการมีความรู้เกี่ยวกับงานมีความสำคัญ เนื่องจากความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่นๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัด ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากเท่าไร ก็ยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่ง ยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไรก็ยังสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงเป็นวงจรที่เพิ่มพูนได้ในตัวอย่างไม่สิ้นสุดที่เรียกว่า วงจรการเรียนรู้ตนเอง

6.3 ลักษณะของการมีความรู้เกี่ยวกับงาน

ประสิทธิ์ แดงสกุล (2541, หน้า 39-40) ได้กล่าวถึงความรู้ในทางสังคมศาสตร์ว่าจากการที่มนุษย์ต้องประสบกับปรากฏการณ์ทั้งทางธรรมชาติและสังคมกล่าวคือ มนุษย์จะต้องพึ่งพาสังแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติและสังคมและรู้จักการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งที่มาจากสิ่งแวดล้อมและสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่งคือมนุษย์จะต้องหาความรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจสาเหตุและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ต่อปรากฏการณ์ทางธรรมชาติและสังคมซึ่งความรู้ของมนุษย์ได้มีการพัฒนามากมาย และมีหลายระดับของความรู้ตามความสามารถและพื้นฐานของมนุษย์กล่าวคือ 1) ความรู้ในทัศนะของบุคคลทั่วไปจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามพื้นฐานและความสามารถของแต่ละบุคคล บุคคลทั่วไปในที่นี้หมายถึงประชาชนทั่วไปที่ประกอบอาชีพที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเช่น ชาวนา ชาวไร่ พ่อค้า นักธุรกิจ ชาวบ้านทั่วไปและอื่นๆ บุคคลทั่วไป เหล่านี้มีทัศนะต่อความหมายของความรู้ที่เกิดจากความรู้และความเข้าใจการถ่ายทอดสืบต่อมาจากประเพณี แต่จะไม่รู้ถึงความหมายที่แท้จริงเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับประสบการณ์ทางธรรมชาติและทางสังคมของไม่สามารถที่จะเรียบเรียงเป็นความคิดรวบยอดได้ 2) ความรู้ในทัศนะของนักวิชาการมีลักษณะที่สามารถกล่าวเป็นความคิดรวบยอดมีลักษณะของนามธรรมเป็นส่วนมากความรู้ของนักวิชาการจึงต้องเป็นวิทยาศาสตร์มีเหตุและผลสามารถพิสูจน์ได้มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้นักวิชาการมักมีความสนใจที่จะค้นคว้าหาความรู้อย่างมี

ระบบตามแขนงวิชาการของตนเพื่อนำความรู้นั้นสร้างขึ้นเป็นหลักทฤษฎีต่อไป 3) ความรู้ในทัศนะของนักปฏิบัติความหมายของความรู้ในทัศนะของนักปฏิบัติจะเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่างๆทั้งทางธรรมชาติและสังคมที่อธิบายได้ในลักษณะที่สามารถนำไปใช้ได้เราอาจจะกล่าวได้ว่านักปฏิบัติเป็นบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างความรู้ของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปเพื่อนำความรู้นั้นลงไปทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมระดับความนึกคิดความลึกซึ้งของความรู้จะอยู่ระหว่างนามธรรมและรูปธรรมตามความเข้าใจของทัศนะบุคคลทั่วไป

สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ (2548, หน้า 21) ได้จำแนกความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (tacit knowledge) เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ อธิบายออกมาได้ยาก แต่สามารถพัฒนาและแบ่งปันได้ 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร ความรู้ที่ฝังอยู่ในคนมีมากกว่าความรู้ที่ชัดแจ้ง คือมีสัดส่วนอยู่ประมาณ 80:20 หากเปรียบเทียบความรู้ชัดแจ้งเป็นภูเขาน้ำแข็งที่มีน้ำแข็งโผล่พ้นน้ำอยู่ 20% ความรู้โดยนัยจะเปรียบได้กับส่วนของน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำซึ่งมีอยู่ถึง 80%

กิริติ ยศยิ่งยง (2550, หน้า 16) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังลึก หรือ ความรู้แบบซ่อนเร้น (implicit or tacit knowledge) เป็นความรู้เฉพาะหรือความรู้ทั่วไปหรือความรู้ทางสังคมหรือความรู้ขององค์การ หรือความรู้ส่วนบุคคลที่มีลักษณะเป็นความรู้ที่อยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือพรสวรรค์ต่างๆ และสามารถเข้าใจและรับรู้ได้เพียงบุคคลนั้นหรือแต่ละบุคคล 2) ความรู้แจ้งชัด หรือความรู้ที่แสดงออกมาให้เห็น (explicit knowledge) เป็นความรู้เฉพาะหรือความรู้ทั่วไป หรือความรู้ทางสังคม หรือความรู้ขององค์การที่มีลักษณะที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถรวบรวมและถ่ายทอดออกมาอย่างเห็นได้ชัดในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น เอกสาร คู่มือ รายงานต่างๆ ทำให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย 3) ความรู้โครงสร้างหรือความรู้ที่ต่อยอดจากความรู้เดิม (structural knowledge) เป็นความรู้เฉพาะหรือความรู้ทั่วไป หรือความรู้ทางสังคม หรือความรู้ขององค์การที่เป็นระบบที่เกิดจากการต่อยอดองค์ความรู้

สุรพงษ์ มาลี (2550, หน้า 37-38) กล่าวถึงคุณลักษณะของคนทำงานด้วยสมองหรือความรู้ว่าเป็นผู้ที่ต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้ 1) เป็นคนที่แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นคนที่ใช้สติปัญญาในการทำงานเพื่อดำรงชีพ 3) เป็นคนซึ่งต้องการความอิสระในการทำงานสูง 4) เป็นคนที่ใส่ใจต่อคุณภาพของการตัดสินใจ และการใช้วิจารณญาณ 5) เป็นคนที่มีความรู้พื้นฐานที่คนอื่นไม่มี หรือไม่เคยมีใครสร้างขึ้นมาก่อน 6) เป็นคนที่มีความสามารถในการแยกแยะ ประมวล วิเคราะห์ และวินิจฉัยตัดสินข้อมูลข่าวสาร 7) เป็นคนที่ใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสารใหม่ที่มีความลึกซึ้งขึ้นกว่าเดิม

วชิระ ชนะบุตร (2552, หน้า 40) กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่มีความรอบรู้ในงานว่าประกอบด้วย 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง 2) ความเข้าใจในขั้นตอนการทำงาน 3) ความรู้ในธุรกิจ สินค้าและบริการ 4) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในงาน 5) การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในงาน 6) การให้บริการลูกค้า 7) ทักษะด้านการคิด ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ 8) การทำงานเป็นทีมและการเปลี่ยนแปลงทีมงาน 9) การคิดเชิงประดิษฐ์สร้างสรรค์และนวัตกรรม 10) การจัดการความเสี่ยงและศักยภาพแห่งความสำเร็จ 11) การกระทำที่มั่นใจในตนเองหรือภาวะผู้นำ 12) มีวัฒนธรรมความรับผิดชอบเท่าที่ต่อความรู้ 13) ความอิสระในการปฏิบัติงาน 14) การสร้างความรู้และข้อมูลข่าวสารใหม่

บลูม, และคนอื่นๆ (Bloom, et al., 1971, p.272) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 6 ระดับคือ 1) ความรู้ (knowledge) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นถึงความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ไม่ใช้ความสามารถทางสมองมากนักได้แก่ 1.1) ความรู้เกี่ยวกับความหมายของคำบุคคลสถานที่ เหตุการณ์ เป็นต้น 1.2) ความรู้เกี่ยวกับแบบแผนและระเบียบวิธีการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 1.3) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีโครงสร้างและกฎ 2) ความเข้าใจ (comprehension) เป็นความรู้ความจำที่บุคคลสามารถแปลความตีความและขยายความได้ 3) การนำไปใช้ (application) หมายถึงการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริง 4) การวิเคราะห์ (analysis) หมายถึงความสามารถในการแยกส่วนประกอบย่อยๆออกเพื่อให้เข้าใจส่วนรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น 5) การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อยๆหลายส่วนประกอบเข้าด้วยกันเป็นส่วนใหญ่หรือเป็นเรื่องของกระบวนการรวมส่วนต่างๆของเนื้อหาสาระเข้าด้วยกัน 6) การประเมินผล (evaluation) เป็นขั้นพัฒนาการทางความคิดระดับสูงสุดเป็นความสามารถที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจการนำไปใช้การวิเคราะห์และการสังเคราะห์

เคิร์กแพตทริก, และล็อก (Kirkpatrick, & Locke, 1991, pp.55-56) ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีความรู้ในงานจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ความรู้ คือ มีความรู้ในเทคนิคหรือวิธีการในการที่จะกระทำการสิ่งต่างๆ มีความรู้และความเข้าใจในองค์กร และ 2) ทักษะ คือ มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการสื่อสาร มีทักษะในการจัดการความขัดแย้ง และมีทักษะในการบริหารงานซึ่งรวมถึงการวางแผนและการตั้งเป้าหมาย

เจนสัน, และเมคคลิง (Jenson, & Meckling, 2001, p.17) ได้แบ่งความรู้ตามลักษณะการใช้และพิจารณาถึงมูลค่าในการถ่ายโอนความรู้เป็น 2 ประเภท สรุปได้ดังนี้ 1) ความรู้ที่เป็นความรู้เฉพาะ (specific knowledge) คือ ความรู้ที่มีค่าใช้จ่ายหรือราคาสูงในการถ่ายโอนไปยังผู้อื่น 2) ความรู้ทั่วไป (general knowledge) คือ ความรู้ที่มีราคาไม่แพงหรือมีค่าใช้จ่ายไม่สูงในการถ่ายโอนไปยังผู้อื่น

เอวาด, และกาซิริ (Awad, & Ghaziri, 2004, pp.416-417) ได้กล่าวไว้ในสภาวะการแข่งขัน บริษัทควรเตรียมการด้านทุนมนุษย์ของบริษัทให้เป็นบุคลากรที่มีความรอบรู้

ในงาน (knowledge workers) โดยต้องพิจารณาคำนี้ถึงความสามารถหลัก (core competencies) ที่ต้องมีในแต่ละเรื่องของบุคลากรที่มีความรอบรู้ในงานทุกคน ดังต่อไปนี้ 1) ทักษะด้านการคิด ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) การทำงานเป็นทีม และการเปลี่ยนแปลงทีมงาน 4) การคิดเชิงประดิษฐ์สร้างสรรค์และนวัตกรรม 5) การจัดการความเสี่ยงและศักยภาพแห่งความสำเร็จ 6) การกระทำที่มั่นใจในตนเองหรือภาวะผู้นำ 7) มีวัฒนธรรมความรับผิดชอบเท่าที่ต่อความรู้

สรุปได้ว่าลักษณะของการมีความรู้เกี่ยวกับงานได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาวิธีและการดำเนินการของงานทั้งของตนเอง ของผู้ร่วมงานและของผู้ได้บังคับบัญชา 2) มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3) มีความสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์เกี่ยวกับงาน 4) มีเหตุผล และหลักการในทุกเรื่องที่จะดำเนินการหรือตัดสินใจ 5) มีความสามารถในการบริหารจัดการงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย 6) มีความรู้ความเข้าใจในผู้ได้บังคับบัญชา 7) รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุนีย์ บุญทิม (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 โดยผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งความคาดหวังทั้ง 2 กลุ่มมีความคาดหวังที่ตรงกันคือการมีความรับผิดชอบสูงสำหรับความคาดหวังอีกข้อในด้านคุณลักษณะและด้านบุคลิกภาพที่ครูมีความคาดหวังสูงเป็นลำดับแรกได้แก่มีความซื่อสัตย์สุจริต นอกจากนั้นคุณลักษณะที่ทั้งผู้บริหารและครูมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกันคือมีคุณธรรมสูง เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆด้านทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์มีความกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตมีสถานภาพทางสังคมที่ดีซึ่งได้แก่สถานภาพของครอบครัวฐานทางเศรษฐกิจระดับการศึกษาตลอดจนการได้รับการยอมรับทางสังคม 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ (ด้านความรู้) พบว่าเป็นคุณลักษณะด้านที่ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งคาดหวังทั้งสองกลุ่มมีความคาดหวังที่ตรงกันสำหรับผู้บริหารที่มีความคาดหวังสูงในลำดับแรกได้แก่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทภาระหน้าที่ของโรงเรียนที่เปลี่ยนไปและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับบทบาทใหม่ได้สำหรับครูมีความหวังสูงเป็นลำดับแรกได้แก่ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนชวนหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอนอกจากนั้นคุณลักษณะที่

ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกันคือผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และในระดับมากคือผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทและสำเร็จการศึกษาทั้งทางด้านการบริหารการศึกษาผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาสำหรับที่ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังอยู่ในระดับต่างกันโดยผู้บริหารมีความคาดหวังในระดับมากที่สุด ส่วนครูมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากคือการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นการประกันคุณภาพและมาตรฐานผู้บริหารการศึกษาว่าเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” และผู้บริหารได้ผ่านการฝึกอบรมให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด 3) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ (ทักษะการบริหาร) พบว่าคุณลักษณะที่ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งความคาดหวังทั้งสองกลุ่มมีความคาดหวังตรงกันโดยเฉพาะผู้บริหารควรมีนุชนสัมพันธ์สามารถประสานงานได้เป็นอย่างดีเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารมีความคาดหวังสูงเป็นลำดับแรกคือผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นนอกจากนั้นยังมีคุณลักษณะที่ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกันคือผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องโดยเฉพาะในช่วงการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเป็นช่วงเวลาข้อมูลสารสนเทศมีความสำคัญต่อการบริหารผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานซึ่งต้องดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมสำหรับคุณลักษณะที่ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดตรงกันคือผู้บริหารสามารถคาดคะเนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและรู้แนวทางที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้

ชนิษฐา จินดากุล (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนทางเลือกพบว่าผู้บริหารโรงเรียนทางเลือกมีคุณลักษณะผู้นำที่มีคะแนนสูงสุดในด้านต่างๆ 6 ด้านดังนี้ 1) คุณลักษณะผู้นำด้านกายภาพผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเลือกเครื่องแต่งกายได้เหมาะสม 2) คุณลักษณะผู้นำด้านภูมิหลังส่วนบุคคลผู้บริหารแสดงลักษณะของผู้มีครอบครัวที่เห็นความสำคัญและสนับสนุนให้ทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ 3) คุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญาและความสามารถผู้บริหารมีความสามารถให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานด้านงานการศึกษาอย่างเป็นกัลยามิตร 4) คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องดีงาม 5) คุณลักษณะผู้นำด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองที่เข้าพบและปรึกษาและพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนทางเลือกได้แก่คุณลักษณะผู้นำด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานและด้านบุคลิกภาพ

ผื่น หอมเกตุ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้งหกด้านคือลักษณะทางกายภูมิหลังทางสังคมสติปัญญาบุคลิกภาพลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานและลักษณะทางสังคมผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 6 ด้านได้แก่ลักษณะทางกายภูมิหลังทางสังคมสติปัญญาบุคลิกภาพลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานและลักษณะทางสังคมอยู่ในระดับมาก 2) อันดับความสำคัญคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านบุคลิกภาพด้านสติปัญญาด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานด้านลักษณะทางสังคมด้านลักษณะทางกายและภูมิหลังทางสังคมตามลำดับ 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศอายุและวุฒิต่างกันปรากฏว่าคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ของครูอาจารย์ที่เป็นเพศชายกับหญิงครูอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 กับตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปและครูอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไปไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประคอง รัตมีแก้ว (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) การวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) การวิเคราะห์จำแนกตัวประกอบ 3) การจัดสนทนากลุ่ม (focus group discussion) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 1 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) อยู่ในระดับดีจำนวน 201 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการจำนวน 603 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารและประเด็นการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (exploratory factor analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร การครองตนของผู้บริหารความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลิกภาพของผู้บริหาร 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคือผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำโดยศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานการศึกษาต่อการศึกษาดูงานการเข้ารับการฝึกอบรมและการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

วัชรชัย ศรีนิเวศน์ (2548, บทคัดย่อ)ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเขตตรวจราชการที่ 4 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทราบ 1) คุณลักษณะผู้นำของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเขตตรวจราชการที่ 4 2) ความแตกต่างของคุณลักษณะผู้นำของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 3-4 3) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเขตตรวจราชการที่ 4 4) ความแตกต่างของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 3-4 และ 5) คุณลักษณะผู้นำของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเขตตรวจราชการที่ 4 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือสถานศึกษาเขตตรวจราชการที่ 4 ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 3-4 จำนวน 132 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูลคือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 132 คนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 396 คนรวมทั้งสิ้น 528 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำตามแนวคิดของสต็อกดิลล์ (Ralph M. Stogdill) โดยมีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) คุณลักษณะผู้นำของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเขตตรวจราชการที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและในส่วนขององค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ 2) คุณลักษณะผู้นำของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 3-4 ไม่มีความแตกต่างกัน 3) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเขตตรวจราชการที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและในส่วนขององค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ 4) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 3-4 ไม่มีความแตกต่างกัน 5) คุณลักษณะผู้นำของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาด้านภูมิหลังทางสังคมด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานและด้านลักษณะทางสังคมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเขตตรวจราชการที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ พบว่าการพัฒนาตนเองในเชิงคุณลักษณะของผู้นำนั้น มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ยังมีความจำเป็นต้องใช้ความเป็นผู้นำมาบริหารจัดการโรงเรียนทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

เคิร์กแพตทริก, และล๊อค (Kirkpatrick, & Locke, 1991, pp.48-60) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ: คุณลักษณะมีความสำคัญหรือไม่ โดยได้ทำการศึกษาจาก

คุณลักษณะของผู้นำในอดีตที่ผ่านมา พบว่า การที่บุคคลใดจะประกอบด้วยคุณลักษณะใดเพียงคุณลักษณะเดียว ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถรับรองได้ว่าผู้นำคนนั้น จะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ โดยทั้งสองพบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากคนอื่นอย่างเห็นได้ชัด ได้แก่ 1) มีแรงจูงใจ 2) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า 3) มีความซื่อสัตย์ 4) มีความเชื่อมั่น 5) มีสติปัญญา และ 6) มีความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งทั้งสองเชื่อว่า คุณลักษณะที่

เปรียบเสมือนกุญแจสำคัญทั้งหมดนี้ จะช่วยเอื้ออำนวยให้ผู้นำมีความสามารถที่จะเรียนรู้ทักษะต่างๆที่จำเป็น สามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือมุมมองเชิงในเชิงขององค์กร และสามารถวางแผนที่มีประสิทธิภาพต่างๆได้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานต่อไป

เซง (Cheng, 1994, pp.299-317) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 190 แห่งของฮ่องกง พบว่า ความเป็นผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในรูปของการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังส่งผลอย่างสูงต่อประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับครูผู้สอน และการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน

เอคิน (Eakin, 1997, p.96) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเซนต์หลุยส์ พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ และมีความเข้าใจในครอบครัวของผู้ร่วมงานแต่ละคน

สตีเฟน (Stephen Dinham, 2007, p.10) ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำที่มีผลต่อผลผลิตทางการศึกษา สรุปได้ว่าผลที่ได้จากการศึกษาผลผลิตทางการศึกษาซึ่งมีความเชื่อว่าเป็นการเลือกใช้ตัวแปรของข้อมูลในข้อสอบมาตรฐานการเปิดสอนทั่วไปเกณฑ์การวัดที่หลากหลายการนำเสนอจากหัวหน้างานต่างๆแหล่งข้อมูลคือรายวิชาที่กลุ่มสาระได้รับมอบหมายในการสอนและทีมงานในคณะผู้รับผิดชอบพบว่าความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยในการสร้างความสำเร็จทางผลผลิตทางการศึกษา เกิดจากผู้อำนวยการที่ได้รับการฝึกฝนภาวะผู้นำมาจากบทบาทของครูใหญ่หรือครูใหญ่หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาและครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มและเกิดจากการฝึกฝนการประเมินผลความเป็นมืออาชีพการศึกษาเฉพาะกรณีที่มีในข้อสอบมาตรฐาน

โอเกน (Ogens, 2008) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำและการได้รับความไว้วางใจของผู้บริหารโรงเรียนชั้นประถมและโรงเรียนสำหรับเด็กอายุ 9-13 ปี ในตำบลแอบบอตในนิวเจอร์ซีย์ โดยใช้เครื่องมือ MLQ-multifactor leadership questionnaire ของ Bass and Avolio และ Omnibus T scale for trust ของ Hoy พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนของ

ตำบลนี้มีคุณลักษณะที่เป็นกุญแจสำคัญของผู้นำแบบปรับเปลี่ยน คือ ผู้มีอิทธิพลโน้มน้าวยอดเยี่ยม และความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความเป็นผู้นำเป็นไปในทางบวก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการผลักดันให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ มีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานด้วยความมานะอย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อตรงและสุจริตในหน้าที่ ซึ่งคุณลักษณะผู้นำเหล่านี้ ผู้บริหารทุกคนควรที่จะต้องคำนึงถึงเพื่อให้การบริหารงานมีความเจริญมากยิ่งขึ้นต่อไป