

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารครู และผู้ปกครอง สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับเทศบาลจังหวัดสระบุรี
 - 1.1 ประวัติความเป็นมาของเทศบาล
 - 1.2 ภารกิจ ขอบเขตความรับผิดชอบ
 - 1.3 การบริหารสถานศึกษาของเทศบาล
 - 1.4 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในเทศบาลจังหวัดสระบุรี
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำ
 - 2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำ
 - 2.4 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ
3. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ด้านสติปัญญา
 - 3.2 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.3 ด้านความตั้งใจ
 - 3.4 ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม
 - 3.5 ด้านการเข้าสังคม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความรู้เกี่ยวกับเทศบาลจังหวัดสระบุรี

1. ประวัติความเป็นมาของเทศบาล

มรุต วันทนากร, และดุริณี หมั่นสมักร (2554) ได้กล่าวว่าเทศบาลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน เทศบาลในประเทศไทย ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2476 ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 1 ปี ภายใต้รัฐบาลของพระยาพหลพลพยุหเสนา นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ปรีดี พนมยงค์ ถือเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่เกิดการจัดตั้ง

เทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. 2476 ซึ่งเป็นผู้นำแนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นที่ใช้อยู่แพร่หลายในตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศไทย นอกจากนี้ยังเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่สุดคนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ ปี พ.ศ. 2475 อีกด้วย นอกจากนี้เรายังพิจารณาได้จากข้อเท็จจริงที่ว่า มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยขึ้นคณะหนึ่งซึ่งมีนายอาร์ ดี เรก เป็นประธาน โดยที่คณะกรรมการชุดดังกล่าวเสนอให้มีการจัดตั้ง “ประชาธิปไตย” ซึ่งภายหลังต่อมาเรียกว่า “เทศบาล” และความพยายามในการจัดตั้งเทศบาลยังปรากฏให้เห็นอีกครั้งในการจัดตั้งคณะกรรมการอีกคณะหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ในการร่างพระราชบัญญัติเทศบาลในปลายรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งไม่มีการประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้เอง จึงมีผู้กล่าวว่า “เทศบาล” ที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2476 จึงกลายเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เติมรูปแบบประเภทแรกของการปกครองท้องถิ่นไทย หากจะกล่าวถึงเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยแล้ว อาจมีเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยได้ 3 เหตุผลใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) จัดตั้งเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับการเมืองการปกครองในระดับชาติที่เป็นประชาธิปไตย กล่าวคือ เมื่อการปกครองในระดับชาติเป็นระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนราษฎรของตนเข้าไปทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ และทำหน้าที่ในการบริหารประเทศ มีการแบ่งอำนาจอธิปไตยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ อำนาจในทางนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ ดังนั้นการปกครองในระดับท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนจึงจำเป็นต้องมีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับระบบประชาธิปไตยในระดับชาติ โดยที่องค์กรเทศบาล เป็นองค์กรทางการเมืองแรกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองได้อย่างเต็มที่ตามหลักการกระจายอำนาจ อีกทั้งยังมีการล้อโครงสร้างของการเมืองในระดับชาติมาจำลองใส่ไว้ในเทศบาลด้วย คือ มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภาที่ทำหน้าที่ในการออกเทศบัญญัติออกจากกัน และในทำหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ การจัดตั้งเทศบาลยังจะต้องให้สอดคล้องไปกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศ ที่ได้แบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเทศบาลก็คือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั่นเอง 2) จัดตั้งเทศบาลเพื่อเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีมากขึ้นเรื่อย ๆ จนไม่อาจจะลงไปควบคุมดูแล หรือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานหรือองค์กรการเมืองอื่นๆ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่างๆ นี้ลง และทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการจากภาครัฐได้รวดเร็วและทั่วถึงยิ่งขึ้น 3) จัดตั้งเทศบาลเพื่อเป็นสถาบันฝึกประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน เนื่องจากในขณะนั้น เพิ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตยได้เพียง 1 ปี ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครอง ดังนั้น การจัดตั้งเทศบาลที่มีโครงสร้างล้อมาจากการปกครองในระดับชาติ จึงเป็นเสมือนสถาบันหนึ่งที่จะช่วยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองมากขึ้น หากพิจารณาถึงเหตุผลต่าง ๆ ของการจัดตั้งเทศบาลแล้ว เราจะพบว่าเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาล

ในระยะเริ่มต้น มีวัตถุประสงค์ในสร้างความมั่นคงทางการเมืองในระดับชาติ มากกว่า การมีเทศบาลเพื่อทำหน้าที่ด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามหลักการจัดการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน

2. การกิจ ขอบเขตความรับผิดชอบ

สำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองสระบุรี (2557, ย่อหน้า 2) กล่าวว่าสำนักงานการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล วินิจฉัย สั่งการบังคับบัญชาการปฏิบัติราชการพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง สังกัดสำนักงานการศึกษา และพนักงานจ้างสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองสระบุรี ทั้ง 24 โรงเรียน หน้าที่ความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น ดังนี้

2.1 หน่วยศึกษานิเทศก์

2.1.1 วางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน วินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน และตรวจสอบควบคุมการดำเนินงานของงานนิเทศการศึกษาให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

2.1.2 งานวิจัยทางการศึกษา

2.1.3 งานพัฒนาหลักสูตร

2.1.4 งานวัดผลประเมินผลทางการศึกษา

2.1.5 งานส่งเสริมคุณภาพ และควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา

2.1.6 ประกวดแข่งขันคนเก่ง แข่งขันกิจกรรมนักเรียน

2.1.7 งานมหกรรมวิชาการระดับภาคกลาง และระดับประเทศ

2.1.8 การจัดทำและจัดเก็บข้อสอบจากคลังข้อสอบ

2.1.9 งานกลุ่มวิชาการเทศบาล ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

2.1.10 นิเทศและให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.1.11 การประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี

2.1.12 ประชุมปฏิบัติงานประมวลผล และวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 6

2.1.13 การทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน

2.1.14 นิเทศการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีทั้ง 10 โรงเรียน

2.1.15 ประสานงานการดำเนินงานด้านวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ฝ่ายแผนงานและโครงการ

2.2.1 ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2.2 งานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและโครงการ

2.2.3 วิเคราะห์งบประมาณ ค่าใช้จ่าย การจัดทำงบประมาณประจำปี และบริหารงบประมาณ

2.2.4 งานหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควบคุมวางแผน การปฏิบัติงานของครูดูแลเด็กเล็ก ฯลฯ

2.2.5 งานติดต่อ ประสานงาน บริการข้อมูลที่ควบคุม ดูแลกับส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

2.2.6 งานบริหารจัดการเอกสาร การรับ-ส่งหนังสือทุกประเภท และจัดเก็บ สืบค้นเอกสารตามระเบียบงานสารบรรณ

2.2.7 งานสวัสดิการ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู งานตรวจสอบขอรับบำเหน็จ บำนาญ รวมทั้งจัดทำบำนาญที่เกษียณอายุราชการ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำของสำนักงานการศึกษาอำนวยการความสะดวกต่างๆ

2.2.8 มีหน้าที่ผู้ช่วยงานพัสดุ ลงทะเบียน ควบคุม ปรับปรุงข้อมูลทะเบียน ครุภัณฑ์สำนักงานการศึกษาให้เป็นปัจจุบัน และโรงเรียนสังกัดเทศบาล

2.2.9 งานบริการข้อมูลข่าวสาร ติดต่อประสานงานหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานธุรการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

2.2.10 บริหารและควบคุมงบประมาณของสำนักงานการศึกษา เงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ

2.2.11 แต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานการศึกษา ดำเนินการจัดซื้อ

2.2.12 ควบคุมจัดทำฎีกาเงินเดือนของพนักงานครู ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างพนักงานจ้าง เงินสนับสนุนการศึกษา และเงินค่าตอบแทน ซึ่งเป็นการอุดหนุนเฉพาะกิจ เบิกจ่ายจากท้องถิ่นจังหวัดในแต่ละเดือนทุกๆ เดือน

2.3 ฝ่ายกิจการโรงเรียนและนักเรียน

2.3.1 การวินิจฉัย สั่งการ ประสานงาน และตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานของงานโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

2.3.2 งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารต่างๆ ของโรงเรียน ได้แก่ แบบรายงาน กศ.1 – กศ.3 ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ประจำเดือน) แบบรายงานการรักษาความปลอดภัยของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ประจำเดือน)

2.3.3 ขอความอนุเคราะห์สำนักงานช่างสำรวจ ออกแบบ ประมาณการ การก่อสร้างของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2.3.4 งานรายงานการศึกษา สถิติ ข้อมูลต่างๆ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี

2.3.5 ขออนุมัติจัดซื้อวัสดุรายหัว ขออนุมัติซ่อมแซมครุภัณฑ์ของโรงเรียน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาภาคบังคับ และระดับการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียน

2.3.6 ขออนุมัติจัดซื้อ จัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์ตามโครงการศึกษานำร่องการพัฒนารูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.3.7 การคัดเลือกครูผู้สอนดีเด่น การคัดเลือกผู้ทำคุณประโยชน์ทางด้านการศึกษาเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.4 ส่วนบริหารการศึกษา

2.4.1 งานวางแผนบุคลากรทางการศึกษา และงานการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดสำนักงานการศึกษาในเรื่อง การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการลาออก

2.4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

2.4.3 การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดสำนักงานการศึกษา

2.4.4 การประเมินผลงานทางวิชาการของพนักงานครูเทศบาลที่ขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

2.4.5 งานดำเนินการทางวินัย ร้องเรียนและร้องทุกข์

2.4.6 จัดทำระเบียบประวัติ และบัตรประวัติพนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างในสังกัดสำนักงานการศึกษา

2.4.7 การพัฒนาพนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษาในด้านการฝึกอบรมสัมมนา

2.4.8 การจัดทำบัญชีเงินเดือน จ่ายเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เบิกจ่ายงบประมาณเงินอุดหนุน สังกัดสำนักงานการศึกษา

2.4.9 การรวบรวมสถิติข้อมูลของพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดสำนักงานการศึกษา

2.4.10 การเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษา กรณีเปลี่ยนชื่อ-สกุล เลื่อนระดับ และปรับวุฒิทางการศึกษา

2.5 ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

2.5.1 จัดทำฎีกาเงินยืม และส่งใช้เงินยืม งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม

2.5.2 ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างงานส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น งานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

2.5.3 จัดเตรียมเอกสารต่างๆ ประสารงานหน่วยงานภายใน ภายนอก โครงการและงานประเพณีท้องถิ่น

2.5.4 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข่าวสาร งานประเพณีท้องถิ่น และงานโครงการการแข่งขันกีฬา

3. การบริหารสถานศึกษาของเทศบาล

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2549, หน้า 14 - 15) กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีการศึกษาดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้จักช่วยงานตนเอง และผู้มีความรับผิดชอบ สามารถประกอบอาชีพ พละนามัยสมบูรณ์ ยึดมั่นในคุณธรรม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม ซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์เป็นประมุข คณะเทศมนตรี มีนโยบายที่จะพัฒนาประชาชนในท้องถิ่น โดยใช้การศึกษาเป็นสื่อ ดังต่อไปนี้

1. เด็กก่อนวัยเรียน

1.1 ส่งเสริมด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเลี้ยงดูทารกที่ถูกหลักอนามัย ถูกหลักโภชนาการ การป้องกันโรคโดยการฉีดวัคซีน ปลูกฝีและสาธารณสุขพื้นฐาน และการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

1.2 ส่งเสริมเด็กปฐมวัย 3-5 ปี ซึ่งเป็นเด็กก่อนวัยเรียน โดยเปิดทำการสอนชั้นอนุบาลปีที่ 1 และชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลสำหรับในอนาคต มีนโยบายจัดศูนย์เลี้ยงเด็กอายุระหว่าง 0-3 ปี เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ และเป็นการให้บริการแก่ประชาชน

2. เด็กในวัยเรียน การศึกษาในระดับประถมศึกษา หรือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือเป็นหน้าที่ของเทศบาลที่ต้องให้เปล่า ซึ่งได้ดำเนินการอยู่แล้ว ได้สนับสนุนในด้านงบประมาณ ด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปี เร่งพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนประพฤติดีมีคุณธรรม มีความขยันหมั่นเพียร อดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีระเบียบวินัย ตลอดจนดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545 และตามคำขวัญหรือนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ที่ว่า “วินัยดี มีวิชา กีฬาเด่น เป็นโรงเรียนของชุมชน”

3. เยาวชน มีนโยบายที่จะมุ่งเน้นความต่อเนื่องในการศึกษาตลอดชีวิต ปรับปรุงคุณภาพชีวิต พัฒนาเยาวชนให้เจริญเติบโต มีสุขภาพดี มีสติปัญญารอบรู้ เฉลียวฉลาด ประหยัด อุดมามีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีหลักการอุดมการณ์ในการดำรงชีวิต จัดกิจกรรมส่งเสริมเยาวชนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยให้การสนับสนุนกีฬาและบันเทิง

การจัดกิจกรรมให้เยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียนในปัจจุบันและอนาคต มีดังนี้ 1) จัดตั้งศูนย์เยาวชน และจัดกิจกรรมเพื่อเยาวชน 2) จัดหาสนามกีฬา สนามเด็กเล่น และกิจกรรมด้านการศึกษา 3) จัดกิจกรรมทางศาสนา 4) จัดกลุ่มสนใจต่างๆ 5) จัดห้องสมุดเพื่อประชาชน และที่อ่านหนังสือพิมพ์และ 6) จัดกีฬาและกรีฑา

4. ประชาชน หมายถึง คนทุกวัยทุกกลุ่มชั้น และทุกสาขาอาชีพ เทศบาลในจังหวัดลพบุรีมุ่งเน้นส่งเสริมสุขภาพอนามัย จริยธรรม ค่านิยม วัฒนธรรม ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ได้กำหนดให้ดำเนินการเป็นประจำและต่อเนื่อง เช่น จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย จัดให้มีการบรรยายธรรม จัดงานประเพณีต่างๆ เช่น วันสำคัญทางศาสนา วันขึ้นปีใหม่ วันเข้าพรรษา งานประเพณีตักบาตรดอกไม้มันวันสงกรานต์ วันลอยกระทง ฯลฯ

คณะเทศมนตรีตระหนักในบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ และพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า จึงได้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาและการพัฒนาการศึกษา และเชื่อว่าถ้าเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้รับการศึกษาดีและทั่วถึง เยาวชนและประชาชนก็จะเป็นผู้ที่มีคุณภาพดีสามารถประกอบอาชีพได้อย่างดีมีสุข ตามหลักการที่ว่า “พัฒนาคน พัฒนาสังคม และประเทศชาติ” คณะเทศมนตรีตระหนักถึงความสำคัญอันนี้ และจะร่วมผนึกกำลังกับพนักงานเทศบาลร่วมกับประชาชนในภาคเอกชน พัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าสืบต่อไป

วสันต์ วรรณโรทร (2552, หน้า 4 – 5) ได้ให้นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่นว่า การพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรมเห็นการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และมีผลงานในเชิงประจักษ์ ได้มีการระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการ สรุปสาระสำคัญดังนี้

1. การของบประมาณในการปรับปรุงเครื่องมือประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. โครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ การโอนงบประมาณค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของท้องถิ่น และค่าชุดนักเรียนโรงเรียนในเขตพื้นที่ได้รับคนละ 2 ชุด

3. โครงการ กิจกรรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับส่วนแผนและงบประมาณทางการศึกษา ส่วนกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกระบบ ส่วนวิชาการ และมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น และส่วนบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นให้มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ท้องถิ่นได้วางแผนการจัดกิจกรรมและงบประมาณ เพื่อให้ไม่ซ้ำซ้อนและตรงกับส่วนกลางกำหนด

4. การแข่งขันกีฬา มีหนังสือสั่งการว่าด้วยหลักเกณฑ์ค่าใช้จ่ายในการจัดการแข่งขันกีฬา โดยเฉพาะในเรื่องเงินรางวัล เหรียญ ถ้วย เกียรติบัตร ต้องไม่เกิน 25% ของงบประมาณที่ใช้ในการจัดการแข่งขัน

5. การจัดนิทรรศการทางการศึกษาในระดับภาค และระดับประเทศให้ชัดเจนในการเบิกจ่าย โดยเฉพาะค่าเบี้ยเลี้ยงเด็กนักเรียนในการเก็บตัวก่อนการแข่งขัน การนำเข้าร่วมการแข่งขัน ร่วมแสดงผลงาน การจัดร้านนิทรรศการและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดนิทรรศการ ต้องมีการวางระเบียบเป็นแนวทางเดียวกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า นโยบายการจัดการศึกษาเทศบาลทองเพื่อส่งเสริมด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียน และในเด็กวัยเรียน (การศึกษาภาคบังคับ) ก็มุ่งเน้นให้มีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในกลุ่มเยาวชนยังจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ทั้งด้านกีฬาและนันทนาการ

4. ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในเทศบาลจังหวัดสระบุรี

สำนักงานการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ในสถานศึกษาทั้ง 24 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี การศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมความรู้สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยได้มอบหมายการปฏิบัติงานออกเป็นฝ่ายและงาน ดังนี้

1. หน่วยศึกษานิเทศก์ วางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน วินิจฉัยสั่งการ ประสานงานและ ตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานของงานนิเทศการศึกษา ตลอดจนงานวิจัยทางการศึกษา งานพัฒนาหลักสูตร การแข่งขันคนเก่ง จัดงานนิทรรศการทางวิชาการ นิเทศและให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมงานพัฒนาหลักสูตร งานส่งเสริมสุขภาพ และควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา งานวัดผลประเมินผลทางการศึกษา การศึกษาดูงานและการทัศนศึกษานอกสถานที่

2. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานรับ – ส่ง และลงทะเบียนหนังสือราชการ งานร่างโต้ตอบหนังสือทางราชการ งานแจ้งเวียนหนังสือราชการ คำสั่ง ประกาศให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องรับทราบเพื่อถือปฏิบัติ งานจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ขออนุมัติจัดซื้อวัสดุสำนักงาน และวัสดุงานบ้าน งานดูแลรักษา จัดเตรียม ประสานงานและให้บริการ เรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และติดต่ออำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานเบิกจ่ายและควบคุมการรับ การจ่ายพัสดุของสำนักงานการศึกษา และโรงเรียนในสังกัดทั้ง 10 โรงเรียน งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลาและผู้ทำคุณประโยชน์ของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดทั้ง 24 โรงเรียน งานสาธารณกุศลของเทศบาลเมืองสระบุรีโรงเรียนในสังกัด และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ

3. ฝ่ายแผนงานและโครงการ วิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาพื้นฐาน วิเคราะห์งบประมาณและค่าใช้จ่าย การจัดทำงบประมาณประจำปีและบริหารงานงบประมาณ ติดตามผลและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผน งานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี เช่น การเตรียมการเบิกจ่ายเงินและสิ่งแทนตัวเงิน การวางฎีกา การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญการจ่ายเงิน ทุกประเภท ทั้งในและนอกงบประมาณ รวมถึงการลงบัญชี ตลอดจนงานบริหารและควบคุมงบประมาณของสำนักงานการศึกษา วางแผน

ดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลเกี่ยวกับงานการเงินของสำนักการศึกษา งานรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานและโครงการของงาน/ฝ่ายต่างๆ ของสำนักการศึกษากำหนดจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

4. ส่วนบริหารการศึกษา งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้าง สังกัดสำนักการศึกษา การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) เลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก รวมทั้งจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติพนักงานครูเทศบาลในสังกัด การวางแผนบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การพัฒนา-บุคลากร เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา งานดำเนินการทางวินัย ร้องเรียนและร้องทุกข์ งานเกี่ยวกับการทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลตามแบบและวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนด รวมทั้งการจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเพิ่มระหว่างปี งานจัดทำรายงานการศึกษา สถิติ ข้อมูลต่างๆ งานสำรวจเด็กก่อนเกณฑ์และเข้าเกณฑ์ งานสำรวจจัดทำบัญชีนักเรียน งานติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษาเกี่ยวกับการนำเด็กเข้าเรียน งานควบคุม ป.พ.1 – 3 งานประสานงานกับสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมและสอดส่องความประพฤติของนักเรียน งานติดตาม แก้ไข ปรับปรุง เสนอแนะแนวทางวางแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนเป็นรายบุคคล

5. ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ตามนโยบายที่ผู้บริหารมอบหมาย งานกิจการลูกเสือ – เนตรนารี งานสารเสพติดและยาเสพติด งานประเพณี วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น งานส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น งานอนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานอนุรักษ์ศาสนสถาน โบราณสถาน และโบราณวัตถุ งานส่งเสริม - การกีฬา งานประเพณีวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม งานศูนย์เยาวชน งานการศึกษานอกโรงเรียน งานส่งเสริม - การกีฬาเพื่อสุขภาพ งานส่งเสริมกีฬาพื้นฐาน งานพัฒนาเทคนิคการกีฬา งานบริการอาคารสถานที่และผู้ตัดสินงานส่งเสริมพัฒนาอาชีพงานรณรงค์เพื่อการเรียนรู้ หนังสือ การเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่างๆ แก่เยาวชน และประชาชนทั่วไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ

1. ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ

บรรจบ อินทร์น้ำ (2547, หน้า 17) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่กำหนดทิศทาง แผนงานนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร กระตุ้นในการสร้างขวัญและกำลังใจ ประสานงานกับบุคลากรภายในองค์กรและชุมชน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549, หน้า 38) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมาย และแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนเองได้

ทองใบ สุดซารี (2549, หน้า 50) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจ หรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเองทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มงคล มีทอง (2549, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่แสดงออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550, หน้า 3) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 2) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล หรือการดลบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

กวี วงศ์พุ่ม (2550, หน้า 55) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ปริญญา ตันสกุล (2550, หน้า 10) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงาน ในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังความรู้ ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 36) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

บัณฑิต จงสมจิตต์ (2551, หน้า 14) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของผู้นำที่แสดงออกมาให้ปรากฏ และมีอิทธิพล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา เชื่อถือพร้อมที่จะตามหรือให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยคุณลักษณะประจำตัว

ดังกล่าวประกอบด้วย คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม คุณลักษณะทางสติปัญญา คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และคุณลักษณะทางสังคม

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2552, หน้า 12) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ ใช้ศิลปะในการจูงใจให้สมาชิกของกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในกลุ่ม โดยเน้นที่ประสิทธิผลของงานและสมาชิกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย

สุธีลักษณ์ แก่นทอง (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อสมาชิกในองค์การหรือสังคมนั้นๆ

อนงค์นาถ บุญจติตย์ (2555, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถที่แสดงออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้ที่มีความสามารถในการนำ และบริหารบุคคลให้กระทำการกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จในการบริหารงาน

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า หมายถึง ผู้ที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจผู้ตามด้วยวิสัยทัศน์ และการสื่อสารวิสัยทัศน์ ทั้งยังมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนระบบและองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เพื่อให้ตามบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับยกย่องจากกลุ่มจากทีมงาน มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจด้วยความเคารพและเชื่อถือ

ริชาร์ด, และเอนเกล (Richards, & Engle, 1990, p. 281) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยม และสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติให้สำเร็จ

ดาร์ฟ (Daft, 1999, p. 478) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวผู้อื่นเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงผู้นำจึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้นำกับผู้ตาม การโน้มน้าวหรือการใช้อิทธิพล และการบรรลุเป้าหมาย

กริฟฟิน (Griffin, 1999, p. 514) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลในการชักชวน โน้มน้าวให้ผู้อื่นแสดงพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในการเป็นผู้นำ

โลว์, และโกลเวอร์ (Law, & Glover, 2000, p. 14) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ผู้สร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์กร และทำทุกสิ่งให้ถูกต้อง

ดริคเกอร์ (Drucker, 2002, p. 5) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีพรรคพวกบริวารที่สามารถใช้อำนาจชักจูงลูกน้องได้

เบนนิส (Bennis, 2002, p. 9) กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลของผู้นำ ที่จำเป็นต้องรู้จักตนเอง การมีวิสัยทัศน์ในการติดต่อสื่อสารที่ดี การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน

ยูกิ (Yuki, 2002, p.2) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่ โดยบุคคลเหนือผู้อื่นเพื่อการชี้แนะหรือนำทาง เพื่อวางแผนโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์กร

แมคเวลล์ (Maxwell, 2003, p. 42) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะชักจูงบุคคลอื่นทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่แวดล้อม

ดิมมอค, และอเลน (Dimmock, & Allan, 2005, pp. 11-12) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และความสำเร็จระหว่างผู้ตาม ภายใต้การคาดหวังอย่างมีเหตุผล และ เป็นผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดระยะยาวและระยะสั้นขององค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์, และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2005, p. 241) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า หมายถึง ลักษณะเฉพาะของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

ยูกิ (Yuki, 2006, pp. 4 – 5) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกระบวนการใช้อิทธิพลในการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

ดิวบริน (Dubrin, 2007, p. 2) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น มีกระบวนการใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ต่อกลุ่ม สามารถที่จะชี้แนะ ชักจูง สั่งการเพื่อโน้มน้าวและกระตุ้นให้ผู้อื่นในกลุ่มปฏิบัติตามความศรัทธา นับถือ ด้วยความเต็มใจ ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

2. ความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำ

ประเวศ วะสี (2550, หน้า 74) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการ เพราะจะทำให้มีการปฏิบัติที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลกระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ผู้นำล้วนมีความสำคัญ เพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรที่เฉื่อยชา เชื่องช้า กลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉง

ว่องไว บางคนทำให้องค์การที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำทลายให้ทำตลอด กลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่ในขอบเขตที่แคบๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ปริญญา ตันสกุล (2550, หน้า 15) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำใน 3 ประเด็นคือ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องประสบผลสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะผู้นำ 2) ผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย และ 3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาผู้นำ แม้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ จะเห็นได้ว่าผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ จนเกิดแนวคิดทฤษฎีผู้นำมากมาย

รัตติกรณ จงวิศาล (2551, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่างๆ ในทุกระดับ ทุกองค์กรต่างก็มีบทบาทของ ความเป็นผู้นำหรือภาวะการณ์เป็นผู้นำทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทางการเมืองและเศรษฐกิจระหว่างประเทศในภูมิภาคต่างๆ มีความเด่นชัดมากขึ้น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามนโยบาย และการปรับตัวของสังคมไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความพร้อมในการเผชิญกับการแข่งขันในโลกที่ไร้พรมแดนตลอดจนความสำเร็จที่จะต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการได้เปรียบเสียเปรียบในเชิงการแข่งขัน ผู้นำที่มีความพร้อมที่จะรับมือภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทยในทุกระดับและทุกองค์กร เพื่อพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพ และสามารถแข่งขันในระดับสังคมโลกได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 116) วิเคราะห์ความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของเทศบาลที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและตามบทบาทหน้าที่ขององค์กร ผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่ และผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับคนอื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผล เพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลของการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

กราดเนอร์ (Gardner, 1989, p.21) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคมเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากและขัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

คอนเจอร์ (Conger, 1989, p.79) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำว่าเป็นจุดรวมพลังความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าและงานมีประสิทธิภาพ

ไรท์, และโน (Wright, & Noe, 1996, p. 392) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร และการใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่พัฒนาองค์กร

ราซิก, และสแวนสัน (Razik, & Swanson, 2001, p. 317) ที่ว่างานของคุณลักษณะผู้นำคือการคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะกระทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้นำจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณลักษณะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กร หรือเทศบาล แสดงให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำในการริเริ่มโครงการ กระบวนการทัศน์ใหม่ หรือเป้าหมาย เพื่อทำให้องค์กรหรือเทศบาลเปลี่ยนแปลงไปในทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. องค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำ

ในการทำงานต้องทำงานแต่ละองค์กร ย่อมต้องทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีมุมมอง ความคิด การทำงาน นิสัยส่วนตัวแตกต่างกันไป ซึ่งผู้เป็นผู้นำก็เช่นกันย่อมมีความแตกต่างกัน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประเภทของผู้นำไว้ดังนี้

บุญญาวัฒน์ อุบล (2549, หน้า 9 – 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำว่าสามารถแยกออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. แบบเผด็จการ ลักษณะของผู้นำประเภทนี้ถือเอาอำนาจเป็นใหญ่มีลักษณะถือตัว เชื้อมั่นในตัวเองมากวางท่าทางใหญ่โต และไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น มักทำอะไรโดยใช้อำนาจเป็นที่ตั้ง ผู้นำแบบนี้จะเน้นอยู่ที่สมรรถภาพของการทำงานของตนเอง และต้องขยายอำนาจของตนเองออกไปทางด้วยวิธีการต่างๆ เท่าที่จะกระทำได้การบริหารงานของผู้นำแบบนี้มีลักษณะทั่วไป คือ

1.1 นิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลา

1.2 การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการต่างๆ มักเป็นไปตามอารมณ์มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการแสดงว่ามีอำนาจ

1.3 การตัดสินใจและการแก้ปัญหาทุกเรื่อง มักผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสำคัญให้กับตนเอง

1.4 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงผู้เดียว เพื่ออาศัยวิธีการดังกล่าวเป็นเครื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ต้องเข้าหาผู้บังคับบัญชาเสมอ

1.5 นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่สั่งลงมาจากเบื้องบนทั้งสิ้น ไม่มีการฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 มิได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนของหน่วยงานนั้น อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามอารมณ์ของผู้นำทั้งสิ้น ไม่นิยมใช้เหตุผลในการดำเนินงาน

2. แบบเสรีนิยม ผู้นำแบบนี้ทำหน้าที่คล้ายบุรุษไปรษณีย์ การใช้อำนาจควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชากระทำแต่น้อย ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีในการวินิจฉัยสั่งการ ผู้นำคอยแต่ลงนามหรือผ่านเรื่องเท่านั้น จะหาความรับผิดชอบจากผู้นำแบบนี้ได้ยาก การบริหารงานมีลักษณะดังนี้

2.1 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอ กำหนดนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงานระบบการจัดงานตามใจชอบ ไม่ค่อยคำนึงถึงหลักเกณฑ์เท่าใดนัก

2.2 ไม่มีหลักการควบคุมดูแล และไม่ได้สร้างเกณฑ์ควบคุมงานขึ้นไว้สำหรับการควบคุมงานว่าใครปฏิบัติงานได้ผลหรือไม่

2.3 หัวหน้างานไม่เข้ายุ่งเกี่ยว ใครจะทำอะไรก็ได้

2.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานไม่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาคิดเห็น ซึ่งไม่ขัดแย้งจากระเบียบปฏิบัติ

2.5 -ขาดความริเริ่มต่อการทำงาน และไม่พยายามจัดให้มีการประเมินผลงานหรือคิดหาผลงานเพื่อแก้ไขแต่อย่างใด

3. แบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบนี้จัดว่าเป็นแบบที่ดีที่สุดและอำนวยผลในการบริหารงานมากที่สุด ผู้นำแบบนี้เรียกว่า พวกใจกว้าง คือถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง จะดำเนินการบริหารงานสิ่งใดก็มักจะกระทำไปในนามของกลุ่ม เพราะต้องการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารงานเน้นหนักทางด้านที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และมีความต้องการให้เกิดผลงานจากการที่ตนได้รับความนิยมน้อยกว่าเป็นสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนลักษณะของการบริหารงาน ลักษณะของผู้นำประเภทนี้ คือ

3.1 ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินงานเสมอ โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรและส่วนรวม

3.2 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเต็มที่

3.3 ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นทั้งผู้นำและผู้ให้คำแนะนำ

3.4 สร้างความนิยมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า ผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำและทำงานอยู่ร่วมกับตน

3.5 ในการปฏิบัติงานให้ความไว้วางใจกัน มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมทั้งการร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มที่

ศิริพร พุमानนท์ (2553, หน้า 21) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำว่า ผู้นำแต่ละคนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป และจะแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะของคนที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณสมบัติในตัวของคนๆ นั้น และสถานการณ์ในขณะนั้นที่เป็นอยู่ ว่าต้องการผู้นำแบบไหน จึงจะเหมาะสมและทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะของความเป็นผู้นำจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยอันสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้นำที่ควรจะต้องมีและควรรู้จักนำไปใช้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อจะได้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อ

พฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับชนิดและประเภทขององค์กรนั้นๆ ได้ ทั้งยังเป็นเครื่องนำทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงาน ดังนั้นในการศึกษาแบบของผู้นำนั้นจะสามารถช่วยให้วิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี

สภาพร ปิ่นเจริญ (2556, หน้า 14 – 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำ ดังนี้

1. ประเภทของผู้นำที่แบ่งตามลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีสัญลักษณ์ เช่น พระมหากษัตริย์ ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว เป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติพิเศษที่โดดเด่น อาจเป็นนักกีฬา และผู้นำทางกฎหมาย เป็นผู้นำที่เป็นไปตามกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการ

2. ประเภทของผู้นำที่แบ่งตามลักษณะพฤติกรรม จะให้ความสำคัญกับลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ เช่นผู้นำที่มุ่งแต่งานเป็นสำคัญ เป็นไปทางเผด็จการ ชอบสั่งการ ไม่มีความยืดหยุ่น ไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เน้นกฎเกณฑ์เป็นที่ตั้ง ผู้นำที่ตระหนักถึงผลงาน จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสและเน้นการบรรลุเป้าหมาย และผู้นำที่มุ่งคนเป็นสำคัญ เป็นผู้ที่เน้นวิธีการทางการบวก และเชื่อว่างานจะสำเร็จเพราะมีการแบ่งปันน้ำใจจนเกิดความรู้สึกอยากทำงาน

3. ประเภทของผู้นำที่แบ่งตามลักษณะการบริหารงาน การแบ่งประเภทผู้นำตามลักษณะนี้ จะให้ความสำคัญกับลักษณะงานของผู้นำ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย จะยึดตนเองเป็นหลัก โดยใช้อำนาจเหนือผู้อื่น มุ่งผลประโยชน์ส่วนตนเป็นใหญ่ ผู้นำแบบเสรี เป็นผู้นำที่ปล่อยตามเรื่องตามราว คอยแต่จะลงนามให้ผ่านๆ ไปเท่านั้น

4. ประเภทของผู้นำที่แบ่งตามลักษณะนิสัยธรรมชาติของมนุษย์ ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับลักษณะนิสัยธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ผู้นำแบบยึดเกณฑ์ เป็นนักอนุรักษนิยม ยึดถือตนเองเป็นที่ตั้ง เจ้าระเบียบ และไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำแบบยืดหยุ่น จะชอบสั่งการ เองงานเอากการ และมีความมุ่งมั่นมาก ผู้นำแบบประสาน ให้ความสำคัญกับคนและงานอย่างสมดุล

ไวท์, และลิปปีท (White, & Lippitt, 1993, p. 101) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำว่าผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (autocratic style) ผู้นำแบบนี้จะรวมอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจทั้งหมดไว้ที่ตัวผู้นำ ผู้นำเป็นคนกำหนดนโยบาย เป้าหมาย เทคนิควิธีการและออกคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งหมด แล้วแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและนำไปปฏิบัติตามการมอบหมายงานมีน้อย ขนาดของการควบคุมแคบ การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชากระทำอย่างใกล้ชิด ความเป็นผู้นำแบบเผด็จการจะให้ความสำคัญเรื่องการออกคำสั่งเป็นสำคัญ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic style) ผู้นำแบบนี้จะให้กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวิธีการที่จะนำมาซึ่งบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ และยังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่างๆ

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez – faire style) ผู้นำแบบนี้จะให้คำแนะนำโดยทั่วไป และปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอิสระที่จะทำหน้าที่ หรือมีบทบาทในการกำหนดแนวทางที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามความต้องการของพวกเขา ปัญหาที่สำคัญของความเป็นผู้นำแบบนี้ก็คือ การขาดผู้นำที่มีความแข็งแกร่ง กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีการควบคุมและการสั่งการทุกคนจะปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม

เครทเนอร์ (Kreitner, 1995, p. 115) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำว่าผู้นำแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำที่เป็นทางการ (formal leadership) หมายถึง ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ได้รับการประกาศให้รับรู้โดยทั่วไปกันอย่างเป็นทางการได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นทางการ สามารถที่จะใช้อำนาจที่ติดมาจากตำแหน่งทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง

2. ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (informal leadership) หมายถึง ตัวบุคคลที่ปฏิบัติการเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยไม่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และเป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่หรือมีฐานะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร แต่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น และได้รับการยอมรับนับถือของบุคคลอื่นอื่นให้เป็นผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลที่จะชักจูงให้คนอื่น ๆ เชื่อถือ เชื่อฟังความคิดเห็น ตลอดจนเต็มใจปฏิบัติตามความเห็นของตนเองได้ อันสืบเนื่องมาจากอำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในทางส่วนตัวบางประการ

ฟลิปโป (Flippo, 1998, pp. 230 – 332) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำประเภทนิเสธ (negative leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเผด็จ การใช้วิธีการบริหารแบบรวมอำนาจ ศูนย์รวมอำนาจอยู่ที่ตัวผู้นำ การใช้อำนาจของผู้นำเป็นไปในลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความเกรงกลัวจำเป็นต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำต้องการ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือ

2. ผู้นำประเภทปฏิฐาน (positive leadership) หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะประชาธิปไตย ใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจ ให้อิสระเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น การใช้อำนาจของผู้นำเป็นไปในลักษณะที่มุ่งก่อให้เกิดความเลื่อมใสและศรัทธาในการปฏิบัติงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นชอบในเหตุผลด้วย โดยอาศัยอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือ

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2006, p. 309) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำว่า แบ่งประเภทผู้นำได้ดังนี้

1. บารมี – ไม่มีบารมี ผู้นำที่มีบารมีจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ คุณภาพของแรงบันดาลใจ และราศีของบุคคล เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่เน้นความสำเร็จ ผู้รับความเสี่ยงที่ได้มีการคำนวณแล้ว และมีการสื่อสารที่ดี ผู้นำที่ไม่มีบารมี จะขึ้นอยู่กับความรู้เป็นหลักค่อนข้างมีความเชื่อมั่นและสุขุม ใช้การวิเคราะห์ในการจัดการกับปัญหา

2. เติบโตการ – ประชาธิปไตย ผู้นำแบบเผด็จการกำหนดการตัดสินใจของตนเองโดยใช้ตำแหน่งบังคับคนให้ทำตามที่บอก ผู้นำประชาธิปไตยส่งเสริมให้คนมีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับตัวเองในการตัดสินใจ

3. ปฏิบัติ – ควบคุม ผู้นำแบบปฏิบัติ สร้างแรงบันดาลใจให้คนที่มีความวิสัยทัศน์มองอนาคตช่วยให้บรรลุเป้าหมายของทีม ผู้นำแบบควบคุมจัดการกับคนให้ปฏิบัติตาม

4. อนุรักษ์นิยม – การเปลี่ยนแปลง ผู้นำแบบอนุรักษ์นิยมจะให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนระหว่างเงิน งาน และความปลอดภัย เพื่อให้ปฏิบัติตาม ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้คนมุ่งมั่นเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้น

เดวิด, และวิลเลียม (Devid, & William, n. d.) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำไว้ 7 ประเภท โดยมุ่งเน้นเรื่องคุณลักษณะและแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาจุดเด่นให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น มีประเด็นสำคัญดังนี้

1. ผู้นำประเภทนักฉวยโอกาส (opportunist) มีลักษณะเด่นคือยึดถือความคิดตัวเองเป็นใหญ่ จิตใจคับแคบ ไม่ไว้วางใจใคร มองโลกในแง่ร้าย สามารถทำได้ทุกอย่างให้ได้มาซึ่งตำแหน่ง การยอมรับและผลประโยชน์

2. ผู้นำประเภทนักการทูต (diplomat) ผู้นำประเภทนี้มักเป็นที่รักของลูกน้องและนายจ้าง เพราะกลุ่มนี้ชอบสร้างภาพให้ตัวเองเป็นที่รักอยู่ตลอดเวลา เช่น พุดจาไพเราะ ไบหน่ายิ้มแย้มแจ่มใส ไม่วิพากษ์วิจารณ์ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และเจ้านาย ดูผิวเผินอาจจะเป็นสิ่งดีแต่ในความจริง การไม่ตำหนิตัวอื่น จะทำให้องค์กรไม่มีการพัฒนา

3. ผู้นำประเภทชำนาญการ (expert) ผู้นำประเภทนี้จะใช้ความรู้ที่ลุ่มลึกในงานที่ตนเองรับผิดชอบทำให้ผู้อื่นยอมรับ บุคคลเหล่านี้จะชอบเฝ้าหาความรู้ใส่ตัวให้มากที่สุดเพื่อแสดงว่าตนเองอยู่เหนือผู้อื่นและมักคิดว่าตนเองเก่งที่สุด

4. ผู้นำประเภทจัดการ (achiever) บุคคลประเภทนี้สามารถทำงานทุกอย่างลุล่วงไปได้ด้วยดีตามระยะเวลาที่กำหนด ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รู้จักประนีประนอม มนุษย์สัมพันธ์ดี แต่บุคคลเหล่านี้ไม่ค่อยมีวิสัยทัศน์ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำประเภทนี้จะไม่เป็นตัวสร้างปัญหา แต่ก็ไม่ได้สร้างประโยชน์ให้กับองค์กรมากนัก

5. ผู้นำประเภทนักยุทธศาสตร์ (strategist) บุคคลประเภทนี้จะมีความรู้ความสามารถมาก มองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร รู้ว่าสิ่งไหนทำได้หรือทำไม่ได้ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล สามารถสร้างความรักและศรัทธาจากลูกน้องและผู้ร่วมงานได้

6. ผู้นำประเภทนักสร้างสรรค์พัฒนา (alchemist) บุคคลกลุ่มนี้พร้อมที่จำพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา สามารถบริหารงานได้อย่างดีเยี่ยม สามารถริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เหนือความคาดหมาย

7. ผู้นำประเภทขำแค้นคนเดียว (individualist) บุคคลประเภทนี้มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มผู้ชำนาญการ คือชอบทำงานคนเดียว รู้จักแยกแยะข้อมูลทฤษฎีกับนำไปปฏิบัติจริงว่ามี

ความเป็นไปได้หรือไม่ บุคคลประเภทนี้รู้จักวิเคราะห์ ไตร่ตรองข้อมูลต่างๆ กล้าที่จะเสนอสิ่งที่แตกต่าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ดังนี้ ผู้นำสามารถแบ่งได้เป็นประการดังต่อไปนี้ ตามการปฏิบัติงาน พฤติกรรม การบริหารงาน ลักษณะนิสัย ซึ่งผู้นำบางคนอาจเป็นประเภทนักฉวยโอกาส คือ ยึดถือแต่ความคิดตนเองเป็นหลัก แต่บางคนอาจยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น บางคนอาจเป็นนักการทูต คือ พูดจาไพเราะ แต่ทำด้วยการสร้างภาพ บางคนอาจเป็นผู้นำที่ดี เก่ง มีความสามารถต่างๆ สามารถบริหารจัดการงาน หรือบุคลากรได้เป็นอย่างดี

4. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

4.1 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories of Leadership) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2550, หน้า 268) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ในระหว่างครึ่งแรกของศตวรรษที่ 12 มีการศึกษาวิธีการต่างๆ ได้คาดคะเนประสิทธิผลของผู้นำ โดยถือเกณฑ์ลักษณะส่วนตัวเช่น บุคลิกภาพ ทักษะ และลักษณะทางกายภาพ (ความสูง และรูปร่างลักษณะ) จากการสำรวจลักษณะของผู้นำที่มีชื่อเสียง พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดโดยทั่วไป ฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีตำแหน่งที่สำคัญ และมีลักษณะเด่น มีการให้ข้อสังเกตว่า คุณลักษณะของผู้นำจะไม่เท่ากันในทุกสถานการณ์ มีการศึกษาค้นคว้าในตะวันตกตั้งแต่ทศวรรษ 1930 เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา และค้นพบคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ 6 ประการ

- 4.1.1 ความมีพลังและทะเยอทะยาน
- 4.1.2 ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น
- 4.1.3 ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ
- 4.1.4 ความเชื่อมั่นตนเอง
- 4.1.5 ความเฉลียวฉลาด
- 4.1.6 ความรอบรู้ในงาน

4.4 ทฤษฎีผู้นำที่มีความสามารถพิเศษของเฮาส์ (House's Charismatic leadership Theory) ทฤษฎีนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีผู้นำโดยเสน่ห์ เฮาส์ (House, 1971 อ้างถึงใน สมิธ สัชฌุกร, 2552, หน้า 304) อธิบายว่า ผู้นำโดยเสน่ห์ คือบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ ในการทำให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นกว่าผลงานปกติที่ควรเป็น ทั้งนี้ เกิดจากได้รับความร่วมมือเป็นพิเศษจากผู้ตาม เพราะผู้ตามโดยเสน่ห์ มีความเชื่อว่า ความคิดหรือความเชื่อของผู้นำ คือ สิ่งที่ต้องทำ จึงทำให้ยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัย พร้อมทั้งจะฟังอย่างเต็มใจ มีความรัก ความผูกพันต่อผู้นำมีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง โดยสรุปความเสน่ห์ที่

เกิดขึ้นต่อตัวผู้นำนั้นจะสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมผู้ตามแสดงออกเป็นตัวบ่งชี้ 9 ประการ ดังนี้

- 1) ผู้ตามแสดงความมั่นใจว่า ความคิดหรือความเชื่อของผู้นำคือสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) ผู้ตามจะมีความเชื่อคล้ายกับผู้นำ
- 3) ผู้ตามจะแสดงการยอมรับผู้นำโดยปราศจากข้อสงสัยใดๆ
- 4) ผู้ตามจะแสดงการให้ความรักและพึงพอใจต่อผู้นำ
- 5) ผู้ตามเต็มใจเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ
- 6) ผู้ตามพยายามเอาแบบอย่างหรือลอกเลียนแบบผู้นำ
- 7) ผู้ตามมีความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ต่อพันธกิจร่วมกับผู้นำ
- 8) ผู้ตามพยายามยกระดับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การให้สูงขึ้น
- 9) ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ โดยแสดงออกด้วย

การให้ความร่วมมือและความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถทำให้เป้าหมายงาน หรือองค์การบรรลุผลได้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 13) ได้กล่าวถึงผลงานของ โรเบิร์ต เครียร์เนอร์ (Robert Kreitner) ได้จัดประเภทและอธิบายลักษณะของผู้นำไว้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) ผู้นำที่เป็นทางการ (formal leadership) หมายถึง ผู้นำซึ่งได้รับการแต่งตั้ง หรือเลือกตั้ง ได้รับการประกาศให้รับรู้โดยทั่วไปกันอย่างเป็นทางการ ได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นทางการ สามารถที่จะใช้อำนาจที่ติดมาจากตำแหน่ง ทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่ง และ 2) ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (informal leadership) หมายถึง ตัวบุคคลที่ปฏิบัติการเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยไม่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และเป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่หรือมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์การ แต่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ และได้รับการยอมรับนับถือของบุคคลอื่นให้เป็นผู้ที่ไม่เป็นทางการ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลที่จะชักจูงให้คนอื่น ๆ เชื่อถือ เชื่อฟังความคิดเห็น ตลอดจนเต็มใจปฏิบัติตามความเห็นของตนได้ อันสืบเนื่องมาจากอำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในทางส่วนตัวบางประการ

ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 32) ได้กล่าวถึงทฤษฎีผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ลักษณะที่สัมพันธ์กับผู้นำสามารถจัดประเภทได้เป็น 3 ประเภทคือ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน 2) แรงจูงใจของผู้นำ และ 3) ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและผู้นำ

สมิธ สัทธกร (2552, หน้า 2) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลักษณะผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- 1) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานร่วมกันได้ผลดี สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ 2) การมีเหตุผล

และอุดมการณ์กว้างไกล 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยุติธรรม 4) การมีความอดทน น้ำอดน้ำทน อดกลั้น และกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ 5) การมีไหวพริบ ใจกว้าง มีหลักธรรมประจำใจ 6) การตัดสินใจอย่างรอบคอบ ถูกต้องและทันเวลา 7) การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล 8) การมีความสามารถในการใช้ผู้นำ และ 9) การมีบุคลิกภาพดี

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 113) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งมีความเชื่อว่าคนที่เป็ผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำจากการศึกษาเรื่องผู้นำได้พบคุณลักษณะต่างๆ มากมาย แต่ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้

1. มีแรงขับสูง (drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้มีความพยายามสูงในการทำงานมีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่ม ความต้องการประสบความสำเร็จของผู้บริหาร หมายถึง การเจริญเติบโตขององค์กร ผู้นำในสมัยก่อนเน้นที่ความสำเร็จในการทำงาน

2. มีแรงจูงใจสูง (leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่มีความต้องการอำนาจสูง ชอบที่จะนำมากกว่าจะตาม ต้องการอำนาจ คือ ความพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีอำนาจในการทำให้ผู้อื่นยอมรับ ไว้วางใจ และทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. มีความซื่อสัตย์ (integrity) หมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่ได้พูดไว้ รักษาคำมั่นสัญญา เพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self – confidence) ผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

5. มีความรู้ในด้านธุรกิจ (knowledge of the business) หมายถึง ผู้นำมีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เช่น การแข่งขัน เทคโนโลยีต่างๆ ผู้นำที่แสวงหาความรู้ชอบ การเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร

บาสส์ (Bass, 1990, pp. 79 – 81) ได้กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำที่ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (physical characteristics) ประกอบด้วย ความแข็งแรง รูปร่าง ความสูง น้ำหนัก ซึ่งกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูงและน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่าความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่ แต่มีองค์กรจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างสูงใหญ่จำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งสามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว

2. ด้านภูมิหลังทางสังคม (social background) ประกอบด้วย การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดีจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพความเป็นผู้นำ

3. ด้านสติปัญญา และความสามารถ (intelligence and ability) ผู้นำที่มีความรู้ มีดุลพินิจ มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่ ถึงแม้ต้องศึกษาปัจจัยอื่นๆ มาประกอบก็ตาม

4. ด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ อดทนต่อความเครียด การควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้น ตื่นตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task – related characteristic) ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จะต้องมีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มงานใหม่ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (social characteristic) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีเสน่ห์ดึงดูด ให้ความร่วมมือ ชอบสังคม เป็นนักการทูต

แพรซ์, และโรบินสัน (Pearce, & Robinson, 1998, pp. 486 – 487) ได้พิจารณาทฤษฎีเชิงคุณลักษณะผู้นำในสองด้าน ได้แก่ คุณลักษณะทางกายภาพ (physical traits) และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและเชาว์ปัญญา (personality and intelligence traits) ซึ่งสรุปได้ว่า ผลการศึกษาคุณลักษณะทางกายภาพที่ชัดเจนที่ว่าไม่ใช่บุคลิกลักษณะทางกายภาพที่สามารถแยกแยะคนที่เป็ผู้นำจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ ไม่ใช่เรื่องของส่วนสูง น้ำหนัก อายุ เพศ ลักษณะส่วนบุคคลที่ปรากฏ หรือไม่ใช่โครงสร้างทางร่างกายที่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบกับพฤติกรรมกรรมการจัดการ แม้ว่าอาจจะมุ่งประเด็นไปที่ลักษณะส่วนบุคคลที่ปรากฏ หรือความเชื่อ นักวิจัยยืนยันว่าสิ่งที่รู้โดยสัญชาตญาณไม่ใช่การเกิดมาเป็นผู้นำ ความพยายามที่จะระบุของคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและเชาว์ปัญญาเชื่อมโยงกับลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

ยูคัล (Yukl, 2002, pp.184-191) ได้กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำไว้ 8 ประการ 1) มีความอดทนต่อความยากลำบากและความกดดัน 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) มีความสามารถในการควบคุมตนเอง 4) มีวุฒิภาวะและอารมณ์มั่นคง 5) เป็นคนน่าเชื่อถือ 6) มีความสามารถในการจูงใจ 7) การมุ่งสัมฤทธิ์ผล และ 8) ความต้องการทางสังคม

ลูเนนเบิร์ก, และออร์นสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2004, p. 278) กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ที่จะทำให้เกิดผู้นำได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่นใน 5 ประการ ดังนี้ 1) ด้านศักยภาพ (capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง 2) ด้านการประสบความสำเร็จ (achievement) ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์ มีความสำเร็จในการดำเนินการงานเป็นอย่างดี 3) ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ผู้มีความรับผิดชอบสูง ย่อมจะเป็นที่มาของผู้นำได้ดี 4) ด้านการมีส่วนร่วม (participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคล และ 5) ด้านสถานภาพ (status) ผู้ที่จะเป็นผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคงและน่าเชื่อถือ

นอร์เทาส์ (Northouse, 2007, pp.19 – 21) ได้กล่าวถึงทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำที่ว่าด้วยคุณลักษณะ ควรลักษณะเด่นๆ 5 ประการ ได้แก่

1. สติปัญญา (intelligence) หมายถึง ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาด และพร้อมที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (self – confidence) หมายถึง ผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งความมั่นใจในตนเองนี้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะและทักษะ ผู้นำต้องมีทักษะในการทำงาน และในการแก้ปัญหา
3. ความตั้งใจ (determination) หมายถึง ผู้นำต้องมีความตั้งใจในการทำงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
4. การยึดมั่นในคุณธรรม (integrity) หมายถึง ผู้นำต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
5. การเข้าสังคม (sociability) หมายถึง ผู้นำที่ดีต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกองค์กร

จากทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การที่บุคคลได้เป็นผู้นำเป็นเพราะบุคคลนั้นมีบุคลิกลักษณะ และความสามารถที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ เช่น มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งภายนอกและภายใน คือ มีรูปร่างหน้าตาดี มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถเหนือกว่าคนอื่นหลายเรื่อง มีนิสัยและความประพฤติดี มีมนุษยสัมพันธ์เป็นเยี่ยม มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน กระตือรือร้น มีหลักคุณธรรมในการทำงาน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบในการศึกษาใน 5 ด้าน โดยใช้แนวคิดของนอร์เทาส์ (Northouse, 2004, pp. 18 – 21) ประกอบด้วย 1) ด้านสติปัญญา 2) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ด้านความตั้งใจ 4) ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม และ 5) ด้านการเข้าสังคม

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านสติปัญญา

1.1 ความหมายของสติปัญญา

การที่ผู้นำจะบริหารงานและบริหารบุคคลได้นั้น ถือเป็นสิ่งที่ยากแต่หากผู้นำมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ ก็จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้เช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสติปัญญา ไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พอที่จะเป็นผู้นำกลุ่มได้ สามารถสร้างสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพและให้เกียรติมากยิ่งขึ้น

ฉันทนิช อัสวนนท์ (2548, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ผู้มีสติปัญญาเหนือผู้อื่น วินิจฉัยปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์มองการณ์ไกล สามารถคาดคะเน

เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ ทำงานเสร็จทันเวลาอย่างมีคุณภาพ มีความเฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบดี

กีรติ ยศยิ่งยง (2549, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ความคิดของแต่ละบุคคลที่ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์จนเกิดความเข้าใจนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ จนได้รับการยกย่อง

มงคล มีทอง (2549, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่แสดงออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาทางการศึกษาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 135) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ โดยความเข้าใจจะเป็นกระบวนการทางสติปัญญาของผู้หน้าที่รวบรวมความรู้ เพื่อใช้ในการบริหารหรือแก้ไขปัญหา

บังอร จงสมจิตต์ (2551, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีปฏิภาณ ไหวพริบดี แก้ปัญหาคด้วยเหตุผลและมีทัศนะในการสื่อสาร

ปิยภรณ์ อภิฐานนุติ (2551, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ความคิดการใช้ปัญญา การตอบสนองต่อบุคคล ในลักษณะของการรับรู้อันสืบเนื่องมาจากความคิด ความเชื่อ และความเข้าใจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 114) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง การเป็นผู้นำนั้นความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มีได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดีหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

จุฑามาศ โสมภิรมย์ (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ผู้นำต้องมีความสามารถรู้จักคิด วิเคราะห์ วิวิจารณ์ อย่างมีเหตุผล การรับฟังและเชื่อถือได้ มีสติปัญญาในการคิดวางแผน การบริหารงาน การควบคุม การสั่งการ การประสานงาน การติดตามผล และการประเมินงาน การแก้ไขปัญหาการทำงานและจงใจให้ปฏิบัติให้ความร่วมมือทำงานเป็นอย่างดี

อนงค์นาถ บุญจักษิตย์ (2555, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถที่แสดงออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ เน้นการค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ แล้วนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานและบริหารงานบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จ

สต็อกคิล (Stogdill, 1997, p. 74) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำมีส่วนสัมพันธ์กับสติปัญญา ผู้นำมักจะเป็นคนพูดเก่ง ตัดสินใจดี มีความรู้ดี

ดาเวนพอร์ต, และพรูแซค (Davenport, & Prussak, 1998, p. 2) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง การใช้การผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม

ความชำนาญ และสารสนเทศ เพื่อกำหนดสภาพแวดล้อม และกรอบการทำงานสำหรับการประเมิน เพื่อให้ได้ประสบการณ์ และสารสนเทศใหม่

รอสันบาค, และคนอื่นๆ (Rosonbach, et al., 1998, pp. 54 – 55) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางวิชาการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่สามารถแสดงออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอร์เทาส์ (Northouse, 2007, p.19) ได้ให้ความหมายของสติปัญญาว่า หมายถึง ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาด และพร้อมที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

จากความหมายของสติปัญญา ที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า สติปัญญา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ การมีปฏิภาณไหวพริบดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีสติปัญญาจะสามารถนำความรู้ ความคิดมาวางแผนการบริหารงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

1.2 ความสำคัญของสติปัญญา

สติปัญญาถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำ เนื่องจากสติปัญญาที่ดี มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบดี จะทำให้ผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ ซึ่งในการปฏิบัติงานผู้นำควรมีทักษะที่ดีในการบริหารงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของสติปัญญาดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสติปัญญาว่า สามารถแบ่งทักษะได้เป็น 3 ประเภท

1. ทักษะทางด้านการทำงาน คือ ความสามารถที่จะทำงานใดทำงานหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญจะต้องรู้วิธีการ และกระบวนการทำงานอย่างลึกซึ้ง ผู้มีทักษะด้านการงานจะต้องผ่านการศึกษามาอย่างเป็นทางการและได้รับการอบรมในระดับหนึ่ง จนมีความชำนาญ

2. ทักษะด้านมนุษย คือ ความสามารถในการทำงานกับคนได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีทักษะด้านมนุษยนี้จะต้องรู้จักตัวเองเป็นอย่างดี มีความเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นอย่างแท้จริง

3. ทักษะทางด้านความคิด คือ ความสามารถในการใช้ความคิดในเชิงวิเคราะห์ความสามารถในการมองสถานการณ์ได้ไกลเคียดหรือถูกต้อง แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วิทยา ด่านดำรงกุล (2546, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสติปัญญาว่า ผู้นำจะต้องนำทักษะในด้านต่างๆ มาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน อาทิเช่น ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านการงาน ทักษะด้านการวิเคราะห์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทักษะเหล่านี้ล้วนเป็นเทคนิคและวิธีการในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำทุกๆ คนพึงมี

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสติปัญญาว่าผู้นำควรมีทักษะ 3 ด้านดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิคงาน ผู้นำระดับต้นจะต้องการทักษะด้านนี้มาก

2. ทักษะด้านคน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อผู้นำทุกระดับเท่าๆ กัน ผู้นำที่มีทักษะด้านคนดีเยี่ยม ย่อมมีความสามารถในการสื่อสาร ชักจูง ชี้นำ รู้จักเห็นใจและเข้าใจผู้อื่น รวมทั้งไว้วางใจจากผู้ที่บังคับบัญชา

3. ทักษะด้านความคิด ผู้นำระดับสูงต้องมีความสามารถในด้านความคิด และสามารถประมวลแนวความคิดเหล่านั้นให้มีลักษณะเป็นนามธรรมได้ ต้องสามารถมององค์กรในภาพรวม และมองเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยๆ ที่แตกต่างกันในองค์กร

จุฑา เทียนไทย (2548, หน้า 144 – 145) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสติปัญญาว่ามี 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำต้องมีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้นำจะจัดการกับงานเฉพาะอย่างได้เป็นอย่างดี เป็นทักษะที่ผู้นำฝึกฝนได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ หรือแม้แต่ได้รับความรู้จากสถาบันการศึกษา

2. ความเชี่ยวชาญหรือทักษะด้านมนุษย เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ สามารถที่จะจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ทำงานด้วยความสบายใจได้ สามารถที่จะสั่งงาน โน้มน้าว บังคับบัญชาพนักงานให้คล้อยตามและยอมรับ

3. ความเชี่ยวชาญในด้านการประสานความคิด ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำความเข้าใจในสิ่งที่สลับซับซ้อนภายในองค์กร หรือปัญหาใดปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้นำสามารถที่จะรวบรวมความคิดของตนในการที่จะหาหนทางแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงโดยใช้ความคิด ความเข้าใจและประสบการณ์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 135 – 139) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสติปัญญาว่า ผู้นำต้องมีระดับความรู้สติปัญญา โดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่เขาเป็นผู้นำ และความรู้ที่ทำการบริหารจัดการเกิดประสิทธิผล เป็นความรู้ที่ทำให้เกิดทักษะอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะด้านมโนทัศน์

1. ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) เป็นความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการภารกิจต่างๆ ขององค์กรเป็นความรู้เฉพาะทางที่จำเป็น โดยทักษะเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝนสาขาวิชาชีพมาโดยตรง และสามารถเพิ่มทักษะได้จากประสบการณ์โดยตรงและทางอ้อม เช่น การศึกษาฝึกอบรมต่างๆ

2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ผู้นำจะต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึกทัศนคติของผู้อื่น และสามารถสื่อสารถ่ายทอดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้ หรือกล่าวได้ว่าผู้นำจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ และกระบวนการกลุ่ม จึงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. ทักษะด้านมโนทัศน์ (conceptual skills) เป็นทักษะที่ประกอบด้วยความสามารถในการวิเคราะห์ (analytical ability) การคิดเชิงเหตุผล (logical thinking) การสร้างมโนทัศน์ (conceptual formation) การใช้เหตุผลเชิงอุปนัย (inductive reasoning) และใช้เหตุผลเชิงนิรนัย (conductive reasoning) กล่าวโดยรวมทักษะด้านมโนทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ดี (good judgment) การมองไปข้างหน้า (foresight) ความสามารถในการหยั่งรู้

(insight) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ความสามารถในการแปลความหมายและเข้าใจต่อสถานการณ์ที่คลุมเครือได้ดี

คริบบิน (Cribbin, 1997, p. 84) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสติปัญญาว่า ผู้นำต้องมีทักษะที่สำคัญในการทำงาน 3 ประการ คือ

1. ทักษะทางด้านการมองเห็นการณ์ไกล เป็นทักษะทางด้านการรับรู้ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างกว้างขวาง ทะลุปรุโปร่ง รวมทั้งสามารถที่จะคาดคะเนได้ถึงสิ่งหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไปอีกได้อย่างถูกต้อง ทักษะนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีประสบการณ์มาแล้วมากมาย

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะทางด้านความสามารถในการติดต่อกับคนทั่วไป ทักษะนี้จะต้องเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่บุคคลที่ตนเองติดต่อคบหา ไม่ดูหมิ่น มีความเป็นกันเอง และจริงใจต่อคนทั่วไป

3. ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านการปฏิบัติงานทั่วๆ ไป ทักษะขั้นนี้เป็นทักษะที่เฉพาะของงสนแต่ละงาน

เทด (Tead, 1998, p. 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสติปัญญาว่าผู้นำต้องมีทักษะในการทำงานที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ

2. ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้

3. ทักษะเชิงมโนทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมององค์กรโดยภาพรวมกับความสัมพันธ์ภายนอก ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กรซึ่งส่งผลต่อกัน และความรู้ที่จะสามารถที่จะวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างๆ ได้

روبบินส์, และเคาล์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 2002, p. 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสติปัญญาว่าทักษะที่ผู้นำทุกระดับต้องมีคือ

1. ทักษะด้านการทำงาน คือ ความรู้ความชำนาญในงานสาขาต่างๆ เช่น วิศวกรรม บัญชี คอมพิวเตอร์ เป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อผู้บริหารระดับล่างมากกว่าผู้บริหารระดับสูง

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถที่จะทำงานขององค์กรโดยรวม ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นต่อผู้บริหารระดับสูง

3. ทักษะด้านความคิด การวิเคราะห์ วางแผน ประสานงานขององค์กร โดยรวมทักษะด้านนี้มีความจำเป็นต่อผู้บริหารระดับสูง

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2004, p.19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสติปัญญาว่า ผู้ที่มีสติปัญญาสูงกว่าบุคคลอื่น สามารถรับรู้และคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สามารถคาดคะเนถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไปได้อย่างแม่นยำ

จากแนวคิดเรื่องความสำคัญของสติปัญญาสรุปได้ว่า ผู้นำที่มีสติปัญญาจะมีทักษะที่สำคัญในการบริหารงาน คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค ผู้นำระดับต้นจะต้องการทักษะด้านนี้มาก โดยจะเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน และจากประสบการณ์จนมีความชำนาญ 2) ทักษะด้านมนุษย์ เป็นความสามารถในการทำงานกับคนได้เป็นอย่างดี เป็นทักษะการติดต่อกับคนทั่วไป ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน 3) ทักษะด้านความคิด คือ สามารถมองสถานการณ์ได้ไกลเคียดหรือถูกต้อง แก้ไขปัญหาได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งผู้นำที่มีทักษะเหล่านี้จะสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อน สามารถวิเคราะห์งานต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี

1.3 ลักษณะของผู้มีสติปัญญา

ปัจจุบันสภาพทางสังคมมีการแข่งขันด้านธุรกิจกันรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น ความสามารถของสมองหรือทางสติปัญญา ถือเป็นสิ่งสำคัญและมีคุณค่ายิ่งสำหรับองค์กรทุกองค์กร ผู้นำองค์กรใดมีสติปัญญาและคุณภาพสมองดีกว่า จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาไว้ดังนี้

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 51) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่า การบริหารงานที่ดีผู้นำต้องมีสติปัญญา ซึ่งมีลักษณะดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบในการบริหารงาน 2) มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล 3) มีความประนีประนอม มีความยืดหยุ่น 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหา 5) มีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา 6) สามารถดูแลด้านงบประมาณ อุปกรณ์ และความสะอาดในการปฏิบัติงาน 7) มีความสามารถในการยกระดับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 8) มีความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้

วิลาวรรณ ระพีพิศาล (2549, หน้า 264 – 265) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่า ลักษณะของผู้มีสติปัญญามีดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำสามารถดำเนินกิจการต่างๆ ที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ ก็ตาม ขณะเดียวกันยังทำหน้าที่คอยแนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทุกระดับในองค์กร

2. เป็นนักพูดที่ดี การดูแลการปกครองบุคลากรจำนวนมาก ย่อมต้องอาศัยหลักการพูดที่ดี จูงใจให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความศรัทธา โดยเฉพาะบุคลากรในองค์กรที่จะได้รับการนำเสนอกิจกรรมให้ปฏิบัติ ซึ่งผู้นำจะต้องใช้หลักการอธิบายสร้างความเข้าใจด้วยการพูด เพื่อสื่อสารให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง คุณสมบัติของผู้นำในการเจรจาต่อรองนับเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งผู้นำจะต้องใช้ความสามารถในการเจรจาต่อรองกับผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร เพื่อต่อรองในด้านบุคลากร หรือเจรจากับหน่วยงานภายนอกในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะเอื้อให้บุคลากรของตนเอง ได้รับสิทธิอันเท่าเทียมกับองค์กรภายนอก

4. เป็นผู้มี khả năngสร้างทีมงาน การสร้างทีมงานถือเป็นกิจกรรมของปฏิบัติงานยุคใหม่ ที่อาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดข้อยุติที่มีเหตุและผล ดังนั้นกิจกรรมที่สามารถสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ผู้นำจะต้องสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นให้กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จัดประชุมพบปะสังสรรค์อย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในทีมงานเกิดความอบอุ่น และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันให้แก่องค์การต่อไป

5. แสดงบทบาทการปฏิบัติงานเป็นทีม บทบาทที่ผู้นำจะแสดงให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ดีนั้น จะต้องวางตัวเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม ลงมือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร และแสดงถึงความห่วงใย จริงใจต่อบุคลากร ให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจอย่างเต็มที่

6. สามารถแก้ไขปัญหาทางเทคนิคได้ เป็นอีกคุณสมบัติหนึ่งของคุณลักษณะผู้นำที่ดีที่จะชี้แนะให้ความช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรหรือทีมงาน แก้ปัญหาด้านเทคนิคการปฏิบัติงานโดยผู้นำจะต้องอยู่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นำด้านเทคนิคสร้างผลประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยนำเทคนิคการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ หรือนำเทคนิคใหม่ๆ มาเสริมกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. มีเทคนิคการสอนงาน ผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะสอนทีมงานให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายงานและประสบผลสำเร็จ โดยกระตุ้นให้บุคลากรมีการแสดงศักยภาพเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การกระตุ้นให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม

8. มีหลักการบริหารงาน ในฐานะผู้นำต่อการบริหารงานจะต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำกระตุ้นความคิดริเริ่มเชิงวิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเชิงรุก โดยค้นหาวิธีการที่จะนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, หน้า 151) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่า ความสามารถที่จะทำงานเกี่ยวกับความรู้ความคิดทางสติปัญญา

1. ความถนัดทางตัวเลข เป็นความสามารถในการคิดทางคณิตศาสตร์ หรือได้เร็วและถูกต้อง

2. ความสามารถในการเข้าใจภาษา เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งที่ได้อ่านหรือได้ฟังมา ความสามารถนี้เหมาะสำหรับผู้จะเป็นผู้จัดการทุกระดับ

3. ความสามารถในการให้เหตุผลในการโน้มน้าวจิตใจ เป็นความสามารถที่จะชี้ให้เห็นอย่างมีเหตุผล โดยใช้หลักการทางตรรกวิทยา บ่งชี้ลำดับการเกิดปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน

4. ความสามารถในการจดจำ เป็นความสามารถที่จะบันทึก จดจำ สิ่งต่างๆ ไว้และระลึกได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 12) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่าดังนี้

1. เป็นนักคิดในเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความคิดในเชิงกลยุทธ์ในการชักนำองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ภายในสภาวะการณ์ต่างๆ และเติบโตขยายตัวต่อไปในอนาคต โดยมีทักษะทางการวิเคราะห์และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้เป็นอย่างดีในการตัดสินใจ

2. เป็นการวางแผนงานและโครงการต่างๆ เป็นผู้นำเอาความคิดที่ได้รับเริ่มขึ้นมาทำเป็นแผนการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดแผนงานหรือจัดให้มีโครงการต่างๆ รองรับกิจกรรมภารกิจที่กำหนดขึ้น เป็นผู้วางอนาคตของหน่วยงาน

3. เป็นนักตัดสินใจและแก้ปัญหา เป็นผู้ตัดสินใจอย่างมีคุณภาพและแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีหลักการ มีจุดยืนในการตัดสินใจ

4. เป็นผู้เข้าใจการจัดองค์กรและการจัดรูปแบบ เข้าใจการกำหนดภารกิจที่ควรมีขึ้นในองค์กร การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ

5. เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจและลดกระแสความขัดแย้งหรือต่อต้าน

6. เป็นผู้ควบคุมการจัดการผลผลิตต่างๆ ขององค์กร เป็นผู้ประสานการใช้ทรัพยากรและจัดสรรทรัพยากรทางการผลิต พร้อมทั้งเป็นผู้ควบคุมการทำงานได้เป็นอย่างดี

สุรสิทธิ์ แก่นทอง (2555, หน้า 14) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่าประกอบด้วย

1. ความสามารถด้านภาษา (verbal abilities) เป็นความสามารถของผู้นำในการใช้ภาษา สัญลักษณ์ เพราะผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ ภายในภายนอกองค์กร การพูดจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้นำอย่างมาก

2. ความสามารถด้านการมีเหตุผล (reasoning ability) โดยเป็นความสามารถที่ผู้นำต้องใช้ในการเปรียบเทียบ แปลความหมายจากสัญลักษณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำเพราะใช้ในการพิจารณาหาเหตุผลความเป็นจริงเพื่อใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ

3. ความสามารถที่จะรับรู้เรื่องราวต่างๆ ที่เป็นนามธรรม (general mental ability) เป็นความสามารถที่ใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจบนฐานข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ โดยผู้นำจะรวบรวมความรู้จากแหล่งต่างๆ จัดเป็นระบบแล้วทำการวิเคราะห์ สรุป เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ

4. ความสามารถในการจดจำ (memory ability) เป็นความสามารถทางด้านสมองโดยตรงของผู้นำที่จะจดจำเรื่องราวต่างๆ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการแก้ปัญหาในสภาวะปัจจุบัน มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ มากมายที่ช่วยในการบันทึกจดจำ ดังนั้นความสามารถในการจดจำของผู้นำ ส่วนหนึ่งจึงเป็นความสามารถที่จะสรรหาเลือกใช้ เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถูกต้องเหมาะสมตามสภาพ

5. ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ (judgment ability) ซึ่งเป็นความสามารถที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร นอกจากจะสูญเสียทรัพยากรที่ลงทุน และการสูญเสียเปล่าด้านเวลาแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสูญเสียความเชื่อมั่นที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้นำอีกด้วย ดังนั้นความสามารถที่สำคัญของผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลผลิต ลูกค้า หรือการให้บริการด้านธุรกิจ

บาสเซท (Basset, 1996, p.196) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีสติปัญญาที่โดดเด่น มีหลักการทำงานดังนี้ 1) ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลแต่ละคนในที่ทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง 3) พยายามใช้เทคนิคการบริหารงานต่างๆ ที่ประสบ 4) การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ประสบ 5) จัดลำดับความสำคัญของปัญหา 6) สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีขึ้นภายในหน่วยงาน 7) สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ 8) แก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ 9) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

เครช, คราซฟีลด์, และบอลลาเชีย (Krech, Crutchfield, & Ballachey, 1997, p. 3) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่าผู้นำที่มีสติปัญญาที่ดี มีลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนคือ เป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่ม คอยควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังรับผิดชอบในนโยบายขององค์กร และยังคงกล่าวอีกต่อว่ามนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ ที่จะช่วยทำให้งานในองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วอลล์, และฮาวกินส์ (Wall, & Hawkins, 1998, p. 32) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่าผู้นำที่มีสติปัญญาไว้วางใจได้ เป็นนักบริหารที่ดี เป็นผู้วางนโยบาย เป็นผู้วางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้แทนกลุ่มในการติดต่อภายนอก เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างลูกน้องกับหัวหน้า เป็นผู้ให้คำแนะนำและให้โทษ เป็นอนุญาโตตุลาการ เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นนักอุดมคติ เป็นผู้ยอมรับผิดในการปฏิบัติงานขององค์กร

เออวิก (Urwick, 1998, p. 27) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่า ลักษณะผู้นำที่มีสติปัญญาไว้วางใจได้

1. เป็นตัวแทนขององค์กรทุกขณะไม่ว่าจะไปที่ไหนก็สามารถติดต่อ ตัดสินใจประสานงานในองค์กร หน่วยงานต่างๆ ก็จะทำให้ความนับถือ เชื่อใจ ให้การติดต่อทำธุรกิจด้วย

2. สร้างบรรยากาศให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร เมื่อเกิดบรรยากาศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร ย่อมจะทำให้เกิดความร่วมมือและร่วมใจในการทำงานให้ได้ผลออกมาสูง เกิดผลดีและผลผลิตสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในที่สุด

3. ทำการบริหารงานองค์กรตามเป้าหมายที่ตนเองรับผิดชอบโดยตรง รวมทั้งส่วนของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ในขณะนั้น

4. ให้ความกระจ่างชัดแก่ผู้ร่วมงานทุกคน โดยยึดเอานโยบายขององค์กรและเหตุผลที่เหมาะสม เพื่อที่จะให้เขาได้ทราบข้อมูลเท็จจริง เพื่อนำไปเป็นแนวทางที่จะปฏิบัติและให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อองค์กรต่อไป

นอร์เทาส์ (Northouse, 2004, p. 19) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีสติปัญญาว่าเป็นผู้มีปัญญา มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการเจรจา มีความสามารถในการรับรู้ และสามารถคิดอย่างมีเหตุผล แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

จากแนวคิดเรื่องลักษณะของผู้มีสติปัญญา สรุปได้ว่าลักษณะของผู้ผู้นำที่มีสติปัญญามีดังนี้ 1) มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า 2) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล 3) สามารถคิดวิเคราะห์ วางแผนการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความสามารถในการให้เหตุผล เพื่อโน้มน้าวจิตใจ 5) เป็นผู้ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี 6) สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ 7) มีเทคนิคการสอนงานให้แก่ทีมงานให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย 8) สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้ 9) มีความสามารถในการจดจำเรื่องราวต่างๆ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ 10) มีความสามารถในการปกครองบุคลากรจำนวนมาก

2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

2.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง

การบริหารงานได้นั้น ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองจึงจะบริหารงานออกมาได้ประสิทธิภาพ ดังนั้นความเชื่อมั่นในตนเองถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในการทำงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดี แม้จะอยู่ภายใต้ภาวะแรงกดดัน และภาวะวิกฤติ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งจะสังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอาการปฏิกิริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม

ณัฐนรี ศรีทอง (2552, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูง เนื่องจากการทำงานกับประชาชน และเพื่อนร่วมงานมีความหลากหลายในด้านความคิด และด้านการกระทำ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว และความเชื่อมั่นในตนเอง จึงจะช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ผู้นำมีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถเช่นเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จ

สุธีลักษณ์ แก่นทอง (2555, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้มีอุปสรรคตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนด้วยความมั่นใจในตนเอง

สลิลรัตน์ พารา (2557, ย่อหน้า 2) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง การมีความรู้สึกเชิงบวกต่อสิ่งที่เราสามารถทำได้ และไม่กังวลต่อสิ่งที่เราไม่สามารถทำได้ โดยที่เรายังคงมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งดังกล่าวเสมอ ทั้งนี้ความมั่นใจในตนเองเปรียบได้กับน้ำมันที่ทำให้พลังระหว่างตัวเรากับความสามารถของเราหมุนต่อไปได้อย่างราบรื่น

วิทยา นาควัชระ (2557, ย่อหน้า 2) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ความมั่นใจ เพราะตามความเป็นจริงแล้ว ถ้าเรามั่นใจตนเองได้ ความพอใจและความภูมิใจก็จะตามมา ความมั่นใจในตนเองเป็นสิ่งที่จำเป็นที่มนุษย์อยากมี ต้องสร้างให้เป็นอยู่เสมอ เมื่อมีแล้วต้องแสดงออกมาอย่างเหมาะสม และมีศิลปะ

เจมส์ (James, 2005, p. 70) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ความมั่นใจหรือความกล้าของบุคคลที่จะทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จได้ตามที่ตนได้ตั้งใจไว้ แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ยังไม่ทำให้เกิดความย่อท้อ ยังคงสามารถทำสิ่งนั้นๆ ต่อไป โดยมีความมั่นใจว่าตนสามารถที่จะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความถูกต้อง

กอร์ดอน (Gordon, 2001, p. 67) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความมั่นใจในการแสดงออกมาได้มากขึ้น กล้าที่จะพูดและทำ รู้แนวทางในการปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์

ราซิก, และสวันสัน (Razik, & Swanson, 2001, p. 41) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักในความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็งของตน กล้าต่อการเผชิญปัญหาต่างๆ ไม่หวั่นไหว ไม่โลเล ไม่เปลี่ยนใจอย่างนั้นอย่างนี้บ่อยๆ พร้อมทั้งการรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองตัดสินใจ พร้อมต่อการยอมรับข้อผิดพลาดอันอาจเกิดขึ้นจากการบริหารหรือตัดสินใจของตนเอง ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในแนวทางที่ถูกที่ควร

นอร์เทาส์ (Northouse, 2007, p. 19) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเองว่า หมายถึง ผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งความมั่นใจในตนเองนี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะและทักษะ ผู้นำต้องมีทักษะในการทำงาน และในการแก้ปัญหา

จากความหมายของความเชื่อมั่นในตัวเอง พอสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตัวเอง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าต่อการเผชิญปัญหาต่างๆ มีความเชื่อมั่นก็จะช่วยให้งานบรรลุความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นพบกับอุปสรรคใดๆ ก็ตาม

2.2 ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องการในชีวิตประจำวันและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเผชิญหน้ากับปัญหา หรือการตัดสินใจ ซึ่งหากมีความมั่นใจในตนเองแล้ว จะสามารถช่วยให้การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจต่างๆ ได้ดีขึ้น มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองดังนี้

นิตย สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่า ความมั่นใจในตนเอง มีคุณค่าช่วยให้บุคคลนำตนเองได้ดี เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และขององค์กร มีสุขภาพจิตดี เป็นผู้ผลิตผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลิตผลที่มีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสังคม

สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 241) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่าความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคุณสมบัติที่เป็นประโยชน์ด้านหนึ่งของบุคคลที่ดำเนินชีวิต ปฏิบัติกิจการงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะฉลาดในการค้นหาจุดเด่นของตนเองนำมาเป็นจุดที่ยอมรับนับถือภูมิใจในคุณค่าของงาน เป็นผู้ดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยวในการพยายามดำเนินชีวิต ทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ทอดถอนใจหวาดเกรง วิตกกังวลต่อปัญหาอุปสรรค เป็นผู้มีทักษะทางบวกต่อตนเองและต่อโลกภายนอก ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำ ซึ่งจะประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่หมาะและสังคมต้องการ นับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553, หน้า 68) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่า ความมั่นใจในตนเองของบุคคลที่จะทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จได้ตามที่ตนได้ตั้งไว้ แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ยังไม่ทำให้เกิดความย่อท้อ ยังคงสามารถทำสิ่งนั้นๆ ต่อไป โดยมีความมั่นใจว่าตนสามารถที่จะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความถูกต้อง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ และสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ ซึ่งความมั่นใจในตนเองเป็นบุคลิกภาพที่ดี

ธรรมนาถ เจริญบุญ (2557, ย่อหน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่า เป็นสิ่งที่หล่อเลี้ยงจิตใจให้มีชีวิตอยู่ต่อไปได้อย่างสมบูรณ์แข็งแรง ผู้ที่มีความนับถือตนเองสูงจะมีความสงบและพึงพอใจในตนเอง ไม่อิจฉาริษยา กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญกับปัญหา

บัณฑิต อึ้งรังษี (2557, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่า ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองมีดังนี้

1. ความสงบใจ ไม่ตกเป็นเหยื่อความคิดของคนอื่น
2. ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน
3. เกิดความสำเร็จในชีวิต
4. ก่อให้เกิดความสุขที่เกิดจากการไม่เป็นเหยื่อความคิดคนอื่น เป็นอิสระ
5. เกิดความสุขที่จะให้ความรักและความเมตตากับคนอื่น ซึ่งเป็นบ่อเกิดของความ

ความสุขที่แท้จริง

เซคอร์ด, และแบคแมน (Secord, & Backman, 1994, pp. 524 – 529) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่า ความมั่นใจในตนเองจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าการแสดงออกของตนเองมีความถูกต้องเหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีเจตคติต่อตนเองในทางบวก เห็นคุณค่าจุดเด่นของตน ยอมรับนับถือตนเอง

โกลแมน (Goleman, 1995, p. 126) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่าผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองจะมีการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับการยอมรับในคุณค่าของตนเอง มีความมั่นคงในการนำตนเองปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างแน่วแน่เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

นอร์เทาส์ (Northouse, 2004, pp. 19 – 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่า ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

เจมส์ (James, 2005, p. 71) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ได้ดี หากรู้ว่าผู้บังคับบัญชาต้องการอะไร
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรับคำสั่งตอบสนองอย่างรวดเร็ว และผลิตงานมากขึ้นถ้าได้รับคำสั่งที่ชัดเจน กระชับ และเข้าใจง่าย
3. ถ้าสั่งงานอย่างชัดเจนและตรงประเด็นจะสามารถเน้นผลลัพธ์ที่ต้องการได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงวิธีการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. แผนการและคำสั่งที่เรียบง่ายเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ

จากแนวคิดเรื่องความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองสรุปได้ว่า 1) ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถค้นหาจุดเด่นของตนเองนำมาเป็นจุดที่ยอมรับนับถือ ภูมิใจในคุณค่าของตนเอง 3) แม้จะมีอุปสรรคก็จะไม่เกิดความย่อท้อ สามารถทำสิ่งนั้นๆ ต่อไปได้ 4) สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ดี 5) ทำงานอย่างมีความสุขไม่ตกเป็นเหยื่อทางความคิดของผู้อื่น 6) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรับคำสั่งตอบสนองอย่างรวดเร็ว และผลิตงานมากขึ้น 7) ทำให้เกิดความรู้สึกดี มีเจตคติต่อตนเองในทางบวก

2.3 ลักษณะความเชื่อมั่นในตนเอง

ในการเป็นผู้นำนี้ ควรต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง หากผู้นำขาดความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว จะส่งผลการทำงาน อาทิ ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องอาจไม่ให้การยอมรับนับถือ ย่อมส่งผลต่อหน้าที่การงาน

สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 229) ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองว่าลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองมีดังนี้

1. เชื่อว่าตนเองมีความรู้ มีความสามารถในเรื่องราวที่ตนเกี่ยวข้อง
2. เชื่อว่าตนเองจะแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์นั้นๆ ได้อย่างถูกต้องแน่นอน

3. เชื่อว่าตนเองจะแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์นั้นๆ ได้ตรงกับความคิดหวังและมาตรฐานของผู้อื่นที่อยู่ร่วมสถานการณ์

4. กล้าแสดงออกในสถานการณ์นั้นๆ
 5. ยอมรับปฏิกริยาที่อาจจะได้รับจากบุคคลต่างๆ ในสถานการณ์นั้นทั้งปฏิกริยาที่เป็นข้อมูลย้อนกลับที่เราพอใจหรือไม่พอใจ และโต้ตอบด้วยเหตุผล
 6. รักษาระดับความดีใจที่มั่นคงในความคิดของตน โดยไม่เปลี่ยนแปลงตามคำแนะนำของผู้อื่น หรือตามคำตำหนิคัดค้านของผู้อื่น
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2553, หน้า 67 – 68) ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองดังนี้

1. สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีอำนาจหน้าที่ที่เพียงพอในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จได้
2. องค์กรมีการกำหนดแนวทางของกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ทั้งยังมีการวางระบบที่มีประสิทธิภาพในการติดตามและวัดผลการบริหารจัดการ
3. ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาค
4. โปร่งใสตรวจสอบได้ ข้อมูลสารสนเทศที่มีนัยสำคัญขององค์กร จะได้รับการเปิดเผยอย่างถูกต้องครบถ้วนและทันเวลา
5. หลักปฏิบัติที่เป็นเลิศ องค์กรมีแนวทางปฏิบัติที่จะดำรงความเป็นเลิศไว้ได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สุธีลักษณ์ แก่นทอง (2555, หน้า 14) ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของผู้นำ เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความคงเส้นคงวาในตัวผู้นำเอง นอกจากนี้ยังเป็นคุณสมบัติบ่งบอกถึงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ท้อ ความสำเร็จในชีวิตทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัวของแต่ละบุคคล ส่วนหนึ่งเกิดจากความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งแต่ละคนสามารถฝึกฝนสร้างขึ้นได้ด้วยตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ เพราะทำให้บุคคลสำนึกว่าตนเองมีความสามารถ กล้าที่จะเผชิญ หรือกระทำการต่างๆ ที่มีอยู่เดิมหรือแปลกใหม่ด้วยความมั่นใจการสร้างเชื่อมั่นให้กับตนเองผู้นำต้องพิจารณาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ดังนี้ 1) มีจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงานที่มั่นคงชัดเจน 2) มีความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก และความต้องการของผู้ร่วมงาน 3) มีความสามารถและทักษะในสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้อง 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 5) มีความสามารถด้านทักษะการประสานงาน และ 6) มีความมั่นคงในอารมณ์

วิทยา นาควัชระ (2556) ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองว่า ใจกว้าง มองโลกและสังคมในมุมกว้าง เข้าใจและยอมรับความไม่เหมือนกันของเพื่อนมนุษย์ได้ มีบุคลิกภาพดี มีคำพูด ท่าทาง และการแสดงออกในลักษณะสุขุม นิ่ง ไม่กังวล อายุ หรือระแวง เป็นมิตรกับผู้อื่นได้ทุกคน ไม่เก็บตัว ลดอคติในชีวิตเป็นมิตรกับผู้อื่นได้ทุกคน ไม่เก็บตัว เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งวิชาความรู้ได้หลากหลาย มีการสื่อความหมายที่ดีตรงประเด็น ไม่เสแสร้ง อำพราง กล้าทำในสิ่งที่เหมาะสม กล้าลองผิดลองถูก

อุษณีย์ โพธิสุข (2557, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองว่า พฤติกรรมของผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีลักษณะดังนี้ กล้าในความคิด การพูด การกระทำ

มีจิตใจมั่นคง ไม่เชื่อง่าย มีเหตุผล มีความรอบคอบมีแผนงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ มีความกล้าเสี่ยง มีลักษณะนิสัยชอบแสดงตัว ไม่มีความวิตกกังวลเกินไป มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่รักในความยุติธรรม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ชอบอิสระ ไม่โอ้อวด ตั้งจุดมุ่งหมายไว้สูง และคิดจะทำได้สำเร็จ มีความเกรงใจ และเห็นใจผู้อื่น

โลว์สตุเทอร์, และ โรเบิร์ตสัน (Lowstuter, & Robertson, 1992, pp. 25 – 28) ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองว่า มี 7 ประการ คือ

1. สร้างสถานะของการมีกำลังอำนาจ และรูปแบบของความสำเร็จ
2. จัดการกับอารมณ์ ความรู้สึก ให้พยายามเปลี่ยนอารมณ์ ความรู้สึกให้เป็นความร่าเริง รู้สึกว่ามีจุดดีในตัว เชื่อมั่น เปิดเผย ปรับเปลี่ยนเก่ง กล้าหาญ คิดสร้างสรรค์ได้ คิดนวัตกรรมเป็น และฉลาด

3. เปลี่ยนความคิดที่มีต่อสิ่งต่างๆ มองในแง่บวกใหม่
4. เรียนรู้ต้นแบบของความสำเร็จ ศึกษาความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของต้นแบบของคนที่มีความเชื่อมั่นตนเอง คนที่เป็นผู้นำ คนที่มีความสำเร็จในชีวิต และนำมาใช้เป็นแบบอย่างของความคิดการปฏิบัติของตนเอง

5. กำหนดผลที่ต้องการและนำมายึดถือ หลักสำคัญ คือ ให้ตัดสินใจกำหนดสิ่ง ที่ปรารถนาต้องการจะได้รับในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ

6. มีความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ นอกจากจะมีเป้าหมายผลความสำเร็จที่ชัดเจนแล้ว บุคคลควรมีความมุ่งมั่นในตนเองที่จะไปสู่ความสำเร็จให้ได้ ผู้ที่มีความมุ่งมั่นสูง จะมีความพยายามไปสู่เป้าหมายโดยไม่หวั่นเกรงต่ออุปสรรค ความมุ่งมั่นจะเพิ่มความแข็งแกร่งในความคิด และการปฏิบัติ

7. ทบทวนวิธีดำเนินการให้ยืดหยุ่น ไปสู่เป้าหมาย ประเมินความคิด และการปฏิบัติที่ไปสู่เป้าหมาย พร้อมปรับปรุงเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสม

โกลแมน (Goleman, 1995, p. 124) ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองว่า วิธีสร้างตนเองให้มีความมั่นใจในตนเองมีดังนี้

1. ต้องรู้ว่าตนเองเป็นที่พึ่งแห่งตน และหมั่นช่วยตนเองให้มากที่สุด
2. ต้องรู้จักนับถือตนเอง เชื่อในความสามารถของตน และไม่ดูถูกเหยียดหยามตนเอง

3. ต้องฝึกให้มีความคิดเห็นเป็นของตนเอง
4. อย่าคิดว่าทำไม่ได้ จงคิดเสมอว่าทำได้
5. พยายามเสริมสร้างความคิด ความรู้สึก และลักษณะนิสัยประจำตัวที่เป็นบวก

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2004, pp. 19 – 20) ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองว่าความเชื่อมั่นในตนเองมีลักษณะ ดังนี้ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง

เจมส์ (James, 2005, p. 71) ได้กล่าวถึงลักษณะความเชื่อมั่นในตนเองว่าความมั่นใจในตนเองสามารถสร้างได้ดังนี้ 1) ต้องแน่ใจว่าจำเป็นต้องสั่งงานจริงๆ 2) ต้องรู้ว่า

ผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร 3) ออกคำสั่งที่กระชับ ชัดเจน ตรงประเด็นและเข้าใจง่าย 4) แปลงคำสั่งออกมาในรูปการชี้แนะหรือการขอร้อง 5) ตรวจสอบความเข้าใจ 6) ตรวจสอบความก้าวหน้า 7) เสนอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

จากแนวคิดเรื่องลักษณะความเชื่อมั่นในตนเอง สรุปได้ว่าความเชื่อมั่นในตนเองมีลักษณะดังนี้ 1) เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเอง 2) กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ มีจิตใจมั่นคง 3) มีการสื่อสารที่ดี กระชับ ชัดเจน ตรงประเด็นและเข้าใจง่าย 4) มีความมั่นคงทางอารมณ์ 5) มีความเด็ดเดี่ยวมั่นคงทางความคิดของตน ไม่เปลี่ยนตามความคิดของผู้อื่นได้ง่าย 6) มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 7) มีเหตุผล กล้าตัดสินใจ

3. ด้านความตั้งใจ

3.1 ความหมายของความตั้งใจ

ในการทำงานแต่ละที่ย่อมอาจเกิดปัญหา อุปสรรคต่างๆ ได้ ขึ้นอยู่กับว่าจะสามารถฝ่าฟันไปได้หรือไม่ หากผู้наเป็นผู้มีความตั้งใจแล้วย่อมสามารถผ่านอุปสรรคต่างๆ ได้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความตั้งใจดังนี้

สุทิน ลิ้มปิยะชาติ (2550, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจว่า หมายถึง การทำงานด้วยความตั้งใจจริง เริ่มตั้งแต่การเข้าทำงาน และการเลิกงาน ควรตั้งใจทำงานด้วยความตรงเวลา และเต็มเวลาเป็นอันดับแรก

บังอร จงสมจิตต์ (2551, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจว่า หมายถึง ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความมุ่งมั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

ปิยภรณ์ อภิฐานฐิติ (2551, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจว่า หมายถึง ปัจจัยการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความตั้งใจจะเป็นตัวบ่งชี้ว่า บุคคลได้ทุ่มเทความพยายามมากน้อยเพียงใดที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมถึงความทุ่มเท ความพยายาม ความแน่วแน่ในการกระทำสิ่งใด ๆ

เนตรวิวัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 114) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจว่า หมายถึง ผู้นำที่ดีจะต้องมีความกล้าหาญในการคิดและกระทำสิ่งต่างๆ ไม่กลัวต่ออันตรายความยากลำบากหรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งกาย วาจา และใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญจะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในตัวของผู้นำเอง ต้องอยู่ในลักษณะของการ"กล้าได้ กล้าเสีย" แต่เป็นไปด้วยความมีเหตุมีผลอย่างรอบครอบ

จุฑามาศ โสมภิรมย์ (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจว่า หมายถึง ผู้มีความสามารถในการแสดงออกทางด้านจิตใจ สามารถควบคุมตนเองไม่ให้เกิดความกลัว หรือหวั่นไหวต่อคนหรือสถานการณ์ เช่น กล้าตัดสินใจ กล้ายอมรับผิดต่อการกระทำของตน กล้าทำ กล้าพูด กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1997, p. 127) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจว่า หมายถึง ผู้ที่มีความพยายาม มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค เป็นผู้นำทำงานต่างๆ ให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น มีการวางแผน

เซนโก, และฮาร์คกีวิช (Senko, & Harackiewicz, 2002, pp. 603 – 610) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะเอาชนะอุปสรรค และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นำไปสู่ความโดดเด่นเหนือผู้อื่น

روبบินส์, และคอล์เตอร์ (Robbins, & Coulter, 2003, p. 155) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจว่า หมายถึง กระบวนการในการประสานงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอร์เทาส์ (Northouse, 2007, p. 20) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจว่า หมายถึง ผู้นำต้องมีความตั้งใจในการทำงานตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

จากความหมายของความตั้งใจ พอสรุปได้ว่า ความตั้งใจ หมายถึง การทำงานด้วยความตั้งใจจริง มีความทุ่มเท ความพยายาม ความแน่วแน่ในการกระทำสิ่งใดๆ ผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่สูง เด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวต่อคนหรือสถานที่ มีความปรารถนาที่จะเอาชนะอุปสรรค และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 ความสำคัญของความตั้งใจ

องค์กรทุกองค์กรต้องการที่จะประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จำเป็นต้องมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและองค์กรอีกด้วย มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจดังนี้

ดารา พงษ์สมบุญ (2551, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจว่า ความตั้งใจเป็นปัจจัยที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างมาก เนื่องจากเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กร พัฒนาและเติบโตต่อไปด้วยดี จะนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ดนัย จันทรเจ้าฉาย (2552, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจว่า ความตั้งใจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารธุรกิจทุกสาขาอาชีพให้ประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน เป็นหนทางแห่งความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ (2554, หน้า 94) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจว่า ความสำคัญของความตั้งใจมีดังนี้

1. ทำให้เป็นผู้มีความตั้งใจ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
2. ทำให้รู้จักการเอาใจใส่งานที่ได้รับมอบหมาย
3. รู้จักปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง
4. ทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
5. ทำให้เป็นผู้ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค
6. เป็นผู้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

ปราณี จันทรรัตน์ (2557, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจว่า ความตั้งใจนั้น เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานทุกอย่าง เรียกว่าหากมีความตั้งใจแล้ว เรื่องที่ยากมากจนเหมือนจะเป็นไปไม่ได้ ก็อาจสำเร็จได้โดยง่าย ความตั้งใจนั้นต้องประกอบไปด้วย ความ

มุ่งมั่นในการทำงานจึงจะสำเร็จผล บางครั้งอาจเกิดความท้อ เกิดอุปสรรค สิ่งหนึ่งที่เราต้องยึดเหนี่ยวไว้ให้มั่น ก็คือ ความตั้งใจ เชื่อว่า หากยังยึดมั่นอยู่กับความตั้งใจนั้นย่อมประสบความสำเร็จได้โดยง่าย ความตั้งใจมักเป็นเคล็ดลับแรกๆ ในความสำเร็จของผู้มีชื่อเสียงในด้านต่างๆ โดยความตั้งใจนั้นจะต้องมาพร้อมกับความมุ่งมั่น และความใส่ใจเสมอ

ประไพ ประดิษฐ์สุถาวร (2557, ย่อหน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจว่า ความตั้งใจมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย

2. สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

3. ทำให้รู้จักปรับปรุงและพัฒนาการทำงานได้

4. ทำให้เกิดความเพียรพยายาม และอดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จ

5. มีความพยายามแก้ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จ

6. ทำให้เกิดความชื่นชม และความภาคภูมิใจ

แดน (Dan, 1993, p. 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจว่า 1) ทำให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพ 2) สามารถทำงานได้ในทุกสถานการณ์ ทุกสภาพแวดล้อม 3) มักเป็นผู้ทำงานสำเร็จก่อนผู้อื่นเสมอ 4) มักทำงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ

เซนโก, และฮาร์คกีวิช (Senko, & Harackiewicz, 2002, p. 614) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจว่าความตั้งใจที่ดีในการทำงานจะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายได้มากกว่าทำงานโดยขาดความตั้งใจ เนื่องจากหากขาดความตั้งใจย่อมแสดงออกถึงการผินทอนความยากลำบาก หรือขาดความใส่ใจ ขาดความระมัดระวัง และอาจเกิดความประมาท ซึ่งจะทำให้การงานเกิดความเสียหายได้

นอร์เทาส์ (Northouse, 2004, p. 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจว่า ความตั้งใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน เนื่องจากทำให้เกิดความสำเร็จ เกิดการพัฒนาการทำงาน และพัฒนาตนเอง

มัลลินส์ (Mullins, 2005, p. 120) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจว่าความตั้งใจถือเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ ผู้บริหารและพนักงานขององค์กรจะปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความพอใจในการงานที่ตนเองทำ มีความขยันขันแข็ง มีความตั้งใจออกตั้งใจและการปรับปรุงพัฒนา

จากแนวคิดเรื่องความสำคัญของความตั้งใจสรุปได้ว่า 1) ความตั้งใจทำงานทำให้สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี 2) ทำให้รู้จักปรับปรุงและพัฒนาการทำงานได้ 3) ทำให้พาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า 4) ทำให้เกิดความเพียรพยายาม และอดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย 5) ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่างได้

3.3 ลักษณะของความตั้งใจ

ความตั้งใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน ซึ่งหากบุคคลมีความตั้งใจในการทำงานแล้ว ย่อมประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้องค์กรเติบโต ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจดังนี้

ดารา พงษ์สมบูรณ์ (2551, หน้า 2) ได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจว่า ความตั้งใจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ 1) ความรัก คือ ต้องมีความรักในงานอาชีพของตน 2) ความเข้าใจ คือ ต้องศึกษาทำความเข้าใจในงานหน้าที่ที่ปฏิบัติ 3) ความตั้งใจ คือ ตั้งใจทำงานให้เกิดผลและเป็นประโยชน์ตามเป้าหมายขององค์กร 4) ความใส่ใจ คือ พยายามศึกษาค้นคว้าหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่ปฏิบัติอยู่ 5) ความจริงใจ คือ มีความทุ่มเท เสียสละ อดทน ซึ่งทำให้งานนั้นไม่เกิดข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาด และได้รับความสำเร็จ

ปิยภรณ์ อภิฐานวุฒิ (2551, หน้า 14) ได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจว่า การบรรลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้ 4 ประการ สิ่งเหล่านี้หากมีอยู่ในคนใดครบสมบูรณ์ คาดหวังได้เลยถึงความสำเร็จที่จะตามมา การทำงานให้มีความสุขและสำเร็งนั้นจะต้องประกอบไปด้วย 1) รักงาน การทำงานทุกอย่างถ้าไม่เริ่มด้วยใจที่รักในสิ่งที่ทำ แน่นนอนย่อมหาความสำเร็จในงานได้ยาก 2) สู้งาน มีความพากเพียรในงานที่ตนเองทำ ขยันและอดทน 3) ใส่ใจงาน จะต้องเอาจิตผูกพันต่องาน จดจ่ออยู่กับงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ปล่อยปละละเลย หรือละทิ้งกลางคัน 4) ทำงานด้วยปัญญา คือใช้ปัญญาสอบสวนงานที่ทำ หากมีข้อบกพร่องควรแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

दनัย จันทรเจ้าฉาย (2552, หน้า 23) ได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจว่า ความตั้งใจเป็นประตูสู่ความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำธรรมะมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ นั่นคือ อิทธิบาท 4 แห่งความสำเร็จ

1. ฉันทะ คือ ความรักงาน พอใจกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งต้องมีความชอบ หรือศรัทธาในงาน
2. วิริยะ คือ ขยันหมั่นเพียรกับงาน งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร วิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
3. จิตตะ คือ เอาใจใส่ รับผิดชอบต่องานที่ทำ จิตใจที่จดจ่อกับงานล้วนเกิดผลดีต่องานที่ทำ จิตตะเป็นธรรมะที่แสดงถึงสติ ความรอบคอบและความรับผิดชอบที่จะตามมา
4. วิมังสา คือ การพินิจพิเคราะห์และใช้ปัญญาตรวจสอบงาน นั่นคือการทำงานด้วยปัญญา

อุทัย บุญประเสริฐ (2554, หน้า 94) ได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจว่า สามารถนำหลักธรรมมาใช้ในการฝึกความตั้งใจได้คือ ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ วิริยะ คือ ความพากเพียร หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเข้าใจ และทำตามแผนงานที่วางไว้ จิตตะ คือ การตรวจสอบติดตามผล และมีวิมังสา คือ การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการนำผลของการปฏิบัติงานพร้อมข้อมูลทางสถิติมาประเมินผล

กรองกาญจน์ พฤทธิพฤกษ์ (2556, หน้า 179) ได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจว่าความตั้งใจสามารถอธิบายโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 ดังนี้

1. ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำ หมายถึงงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองชอบหรือมีความพอใจอยู่แล้ว

2. วิริยะ คือ ความเพียรหรือความขยันทำงาน วิริยะจะมีมากมีน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะ ดังนั้นการขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้ต้องสร้างฉันทะให้มาก

3. จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ หรือฝักใฝ่ในการนั้นเสมอ จิตตะจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจมาก ความขยันมากความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

4. วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราแล้วเห็นว่าการทำนบกพร่อง หรือผิดพลาดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไขความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์

แดน (Dan, 1993, p. 16) ได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจว่านอกจากความตั้งใจในการทำงานแล้ว ยังต้องมีความรักในสิ่งที่ทำ มีความพยายาม ฝักใฝ่ ในการทำงานนั้นๆ ด้วย

เซนโก, และฮาร์คกีวิช (Senko, & Harackiewica, 2002, p. 610) ได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจว่าการที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีความสำเร็จ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ลองผิด ลองถูก อย่างสม่ำเสมอ นำมาประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน จนทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอร์เทาส์ (Northouse, 2004, p. 20) ได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจว่าความตั้งใจต้องมีลักษณะการเอาใจใส่ในงานที่ทำ รับผิดชอบต่องาน มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น

มัลลินส์ (Mullins, 2005, p. 118) ได้กล่าวถึงลักษณะของความตั้งใจว่า ความตั้งใจ เป็นประตูแห่งชัยชนะ หากมีความตั้งใจ ไม่ว่าจะทำอะไร ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จ ความมุ่งมั่น ก้าวสู่ฝัน นอกจากมีความตั้งใจแล้ว ยังต้องมีความมุ่งมั่นเป็นตัวขับเคลื่อน เป็นแรงพลังที่จะส่งตัวเราไปยังจุดมุ่งหมาย ความใส่ใจ ก่อให้เกิดความสำเร็จที่สวยงาม

จากแนวคิดเรื่องลักษณะของความตั้งใจสรุปได้ว่า ความตั้งใจนั้น เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานทุกอย่าง ซึ่งต้องมีลักษณะดังนี้ 1) มีความรักในงานอาชีพของตน 2) มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 3) ค้นคว้าหาความรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น 4) มีความขยันหมั่นเพียรอยู่เสมอ 5) มีการใส่ใจในการทำงาน มีจิตฝักใฝ่ต่องานอย่างต่อเนื่อง 6) มีความทุ่มเท อดทน พยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

4. ด้านการยึดมั่นในคุณธรรม

4.1 ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรม

การยึดมั่นในคุณธรรมในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มที่กับความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อองค์กรอีกด้วย คือจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมดังนี้

ณรงค์ ศิลปาภรณ์ (2549, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ความซื่อสัตย์สุจริตความยุติธรรม การรักษาความลับ การไว้วางใจได้ ยึดมั่นในจรรยาบรรณของผู้หน้า มีความเมตตากรุณา

หวน พันธุพันธ์ (2549, หน้า 94) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม กล้าตัดสินใจเพื่อรักษาความดีงาม ความถูกต้อง ความยุติธรรมขององค์กรและบุคคล บริหารด้วยเหตุผลและความชอบธรรม

จรวพร ธรณินทร์ (2552, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า หมายถึง คุณงามความดีที่เป็นธรรมชาติ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งคุณธรรมเป็นแนวความคิดที่ดีเป็นตัวบังคับให้ประพฤติดี

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 83) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า หมายถึง ความดีงามที่อยู่ในจิตใจบุคคล ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ ความ پاکเพียรอดสาหัส ความเห็นอกเห็นใจ ความละเอียดต่อความชั่ว ความกล้าที่จะทำความดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมในความเป็นผู้นำ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และทำให้ผู้นำมีอำนาจที่เรียกว่า อำนาจบารมีหรืออำนาจแฝง ซึ่งทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา

อนงค์นาถ บุญจติชัย (2555, หน้า 45) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า หมายถึง อุปนิสัย จิตใจที่ดีงาม บุคคลที่ประพฤติและปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้ง กาย วาจา ใจ โดยสำนึกในสิ่งที่กระทำให้เป็นไปตามความถูกต้อง และถูกทำนองครองธรรม

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1997, p. 128) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า หมายถึง หลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

เทด (Tead, 1998, p. 35) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า หมายถึง ความพยายามที่จะแก้ไขข้อบกพร่องจากระบบอุปถัมภ์ โดยเป็นการบริหารบุคคลที่อาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว

มัลลินส์ (Mullins, 2005, p. 166) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า หมายถึง การปฏิบัติและกิจกรรมที่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นความถูกต้องหรือผิดเป็นสำคัญ

นอร์เทาส์ (Northouse, 2007, p.20) ได้ให้ความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า ผู้นำต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากความหมายของการยึดมั่นในคุณธรรมที่ได้กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การยึดมั่นในคุณธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส อยู่บนหลักความถูกต้อง มีคุณงามความดี จิตใจดี มีความเมตตากรุณาเสียสละ โอบอ้อมอารีมีน้ำใจสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำสมบุรณ์ยิ่งขึ้น

4.2 ความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรม

ทุกองค์กรย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรมเข้าทำงาน เนื่องจากหากมีการยึดมั่นในคุณธรรมจะให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ส่งผลให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง เป็นที่ยอมรับในสังคม มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมไว้ดังนี้

กุลวิตรา ภัทธานนท์ (2550, หน้า 11 – 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมว่าหลักความซื่อสัตย์มีดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์เป็นแรงผลักดัน สภาพความดีงามที่ช่วยเร่งรัดให้การกระทำใดๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ 2) เป็นปัจจัยหล่อเลี้ยง ช่วยเร่งรัดในการกระทำใดๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง 3) เป็นปัจจัยเหนี่ยวรั้ง ช่วยตักเตือนให้กระทำใดๆ บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ ไม่เห็นแก่ตัว มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน 4) เป็นปัจจัยสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้สำเร็จ

รังสิมา มั่นใจจารย์ (2550, หน้า 195 – 196) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมว่ามีความสำคัญยิ่ง

1. ช่วยให้ผู้มีคุณธรรมรู้จักตนเอง มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคมและประเทศชาติ

2. ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาชีวิตได้อย่างถูกต้อง

3. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน และสงบสุข

4. พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี

5. ช่วยให้มีเหตุผล ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต นำหลักจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต

6. สร้างสันติภาพในสังคมและในโลก

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2551, หน้า 146) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมว่าสิ่งที่ดีงามที่มนุษย์พึงมีและกระทำ เพื่อมอบให้แก่คนอื่นและส่วนรวม เพราะสิ่งมีชีวิตทั้งหลายล้วนรักและดูแลตัวเองอยู่แล้วโดยพื้นฐาน แต่หากทุกคนเห็นแก่ตัว ไม่มีความซื่อสัตย์ ไม่คิดถึงคนอื่นและดูแลส่วนรวมสังคมจะอยู่อย่างไร ความซื่อสัตย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการอยู่ในสังคมทุกสังคม และยิ่งสร้างประโยชน์แก่มวลมนุษย์และสังคม สามารถแก้ไขปัญหาสังคมและยกระดับคุณภาพของสังคม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 85) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า ประกอบด้วยหลักต่างๆ ดังนี้

1. ความถูกต้อง (accountability) หมายถึง หลักความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการกระทำของตนเองที่สามารถชี้แจงอธิบายการตัดสินใจนั้นได้

2. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึงหลักความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยขีดความสามารถ และประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

3. การปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน (equitable treatment) หมายถึงหลักการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย และมีคำอธิบายได้

4. ความโปร่งใสในการทำงาน (transparency) หมายถึง มีความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5. วิสัยทัศน์มองการณ์ไกล (vision to create long value) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ในการสร้างคุณค่าแก่องค์กร และสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการในระยะยาว

6. มีจริยธรรม (ethics) หมายถึง การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ มีความรับผิดชอบต่อลูกค้าผู้บริโภค รับผิดชอบต่อพนักงาน รับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

ยุทธ วรรณธรร (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมว่าการยึดมั่นในคุณธรรมมี 3 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผู้นำควรมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรโดยรวม

2. การสรรหาผู้นำ ควรมีการสรรหาที่โปร่งใส เพื่อให้ได้ผู้นำที่มีคุณสมบัติทั้งเป็นคนดี มีความสามารถ

3. ผู้นำควรส่งเสริมให้มีการจัดทำจรรยาบรรณทางธุรกิจเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานยึดถือเป็นแนวทางการบริหารธุรกิจ และปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ มีความระมัดระวังรอบคอบ และมีประสิทธิภาพ

เทต (Tead, 1998, p. 58) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมว่าการยึดมั่นในคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีดังนี้

1. ชื่อสัตย์ สุจริต ดำเนินธุรกิจและปฏิบัติงาน โดยตั้งมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต ชื่อตรงต่อหน้าที่ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น ไม่เอารัดเอาเปรียบ และถือเอาประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

2. เปิดกว้าง โปร่งใส ดำเนินธุรกิจและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส พร้อมทั้งจะเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างถูกต้องครบถ้วน ทันเวลา เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบได้ และรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงและเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ให้ความเสมอภาคดำเนินธุรกิจและปฏิบัติต่อ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วย ความเสมอภาค และเท่าเทียมกัน

4. ให้ความเป็นธรรมดำเนินธุรกิจและปฏิบัติต่อ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายด้วย ความเป็นธรรม เพื่อประโยชน์ที่สมดุลร่วมกัน

5. ยึดมั่นคำสัญญาดำเนินธุรกิจและปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย ระบบงานที่ดี และข้อตกลงสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้เกี่ยวข้องต่างๆ

6. ใส่ใจดูแลสังคมดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน สังคม ตามสิทธิที่พึงได้รับตามกฎหมายเป็น พื้นฐาน และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และสังคม เพื่อการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

สโตรช, นอร์ทคราฟท์, และนีลเลย์ (Stroh, Northcraft, & Neale, 2002, p. 109) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า คุณธรรมมีผลต่อวิธีการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้หน้าที่มีการยึดมั่นในคุณธรรม เช่นเดียวกับทรัพยากรอื่นๆ และเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรที่จะต้องให้ผู้มีหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การตัดสินใจในองค์กรจะได้รับการยอมรับ

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2004, p. 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า การยึดมั่นในคุณธรรมมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นสิ่งผลักดันให้เกิดความเชื่อถือ เกิดความมั่นใจในตนเอง การยึดมั่นในคุณธรรมทำให้ผู้นำมีความน่าเชื่อถือ และน่าสรรเสริญ

มัลลินส์ (Mullins, 2005, p. 169) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า เป็นการยึดมั่นในแนวทางที่ถูกต้องดีงาม และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน โดยประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งผู้นำต้องยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมในการบริหารงานเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถดำเนินงานและตัดสินใจภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากแนวคิดเรื่องความสำคัญของการยึดมั่นในคุณธรรม สรุปได้ว่า 1) ผู้นำควร มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล และมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ 2) มีความเสมอภาคในการดำเนินธุรกิจและปฏิบัติงาน 3) เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา มีเมตตากรุณา 4) ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส การกระทำของตนเองที่สามารถชี้แจงอธิบายการตัดสินใจนั้นได้ 5) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน และรับผิดชอบต่อสังคม

4.3 ลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรม

มนุษย์ทุกคนย่อมดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ย่อมไม่สามารถใช้ชีวิตแต่เพียงผู้เดียวได้ ซึ่งการอยู่ร่วมกับผู้อื่น หรือการมีกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นนี้ สิ่งที่มนุษย์ควรมีคือความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมไว้ดังนี้

ณรงค์ ศิลปาภรณ์ (2549, หน้า 36) ได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า ผู้ที่มีลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรม จะต้องไม่ลัทธิทรัพย์ ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน มีความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม ทั้งกาย วาจา บุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้ตนเองและคนใน

สังครอบข้างมีความสุข สงบ เยือกเย็น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นผู้มีความประพฤติดีงามอย่างแท้จริง มีคุณธรรมอยู่ในจิตใจ

ธีระ ฤๅญเจริญ (2550, หน้า 108) ได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า การยึดมั่นในคุณธรรมควรมีลักษณะดังนี้ มีความโปร่งใส มีความยุติธรรม ไม่คอร์รัปชัน อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดและชอบ เสียสละ และเป็นคนดีของสังคม

น้ำอ้อย เจริญยศ (2550, หน้า 34) ได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า การยึดมั่นในคุณธรรมประกอบด้วย ความมีเมตตา มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีความขยัน มีความอดทน มีความประหยัด มีความรักและศรัทธาในอาชีพ และมีความเป็นประชาธิปไตย

สุทิน ลีปิยะชาติ (2550, หน้า 38 – 39) ได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า การยึดมั่นในคุณธรรมที่ผู้นำทุกคนต้องมี มีดังนี้

1. ผู้นำมุ่งมั่นกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานและตัดสินใจภายใต้ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และระเบียบปฏิบัติขององค์กร รวมทั้งการคำนึงถึงความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อองค์กร และไม่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดโดยเจตนาหรือหลอกลวงผู้อื่น โดยการเปิดเผยสารสนเทศ พูดเกินความจริง เลือกปฏิบัติ หรือละเว้นปฏิบัติ

2. การรักษาคำพูด และความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ผู้นำต้องเปิดเผยจัดการสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และแก้ไขความเข้าใจที่ผิดจากข้อเท็จจริง และพยายามทำทุกอย่างที่เหมาะสม เพื่อทำให้ความมุ่งหมายและเจตนาของตนสมบูรณ์

3. ความจงรักภักดี ผู้นำจะต้องแสดงความจงรักภักดีต่อบุคคลและสถาบัน โดยการช่วยเหลือและอุทิศตนต่อหน้าที่ ไม่ควรเปิดเผยสารสนเทศที่เป็นความลับเพื่อประโยชน์ส่วนตน ดำรงไว้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีอาชีพที่เป็นอิสระ

4. ความยึดมั่นในวิชาชีพ ผู้นำจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยทักษะความรู้ความสามารถ ตามหลักการในวิชาชีพที่พึงปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา

5. ความยุติธรรม ผู้นำต้องมีความยุติธรรมและคุณธรรมต่อผู้เกี่ยวข้องและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจ และไม่ใช้วิธีการโกงหรือวิธีการที่ไม่เหมาะสมเพื่อให้มาได้ซึ่งผลประโยชน์

6. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้นำต้องเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา ปราณี และหวังดีต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติ

7. การเคารพต่อผู้อื่น ผู้นำต้องเคารพในเกียรติ ความอิสระในการกระทำใดๆ ความเป็นส่วนตัว การมีสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมายของแต่ละบุคคล มีความสุภาพ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

8. การยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย ผู้นำต้องยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

9. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นเลิศ ผู้นำต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นเลิศ ต้องมีความรู้ มีการเตรียมการ มีการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญในทุกเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบ

10. ภาวะผู้นำ ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในสถานภาพของภาวะผู้นำ

11. ชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ ผู้นำต้องป้องกันและสร้างสรรค์ชื่อเสียงที่ของหน่วยงาน

12. ความรับผิดชอบตามหน้าที่ ผู้นำต้องรับทราบและยอมรับความรับผิดชอบตามหน้าที่ของตน เพื่อให้มีการคำนึงถึงจริยธรรมในการตัดสินใจ

13. บุคลากร ผู้นำ ต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และให้ความสำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่ง และการให้ผลตอบแทน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 83 – 84) ได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า มีดังต่อไปนี้

1. มุ่งมั่นทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ
2. มีเมตตากรุณา ยึดพรหมวิหารสี่ และหลักธรรมทางศาสนา
3. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ตรงเวลา ไม่ยกยอกง้อ โกง สุภาพเรียบร้อย
4. ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
5. พึงหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้เป็นผู้ที่ทันสมัย
6. ไม่ใช้กลวิธีหรืออิทธิพลเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว
7. พึงรักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. พึงรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ปิดความรับผิดชอบ

ไปให้ผู้อื่น

9. พึงอดทนด้วยความเยือกเย็นต่อคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
10. พึงเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
11. พึงระมัดระวังคำพูด ไม่ดูตำหนิคนอื่นต่อหน้าคนทั้งหลาย
12. พึงสุภาพอ่อนโยนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป
13. ต้องมีความซื่อสัตย์
14. ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1997, pp. 130 – 131) ได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ เพื่อผลดีต่อการบริหาร ประกอบด้วย

1. มีคุณธรรม ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความซื่อสัตย์ ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความอดทน ควบคุมอารมณ์ มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความเมตตากรุณา

2. ความเป็นประชาธิปไตย ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. มีความรักและศรัทธาในอาชีพ

เทด (Teed, 1998, p. 37) ได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านการยึดมั่นในคุณธรรม ความดีความงามของบุคคลที่ปฏิบัติจนเคยด้วยจิตสำนึกของตน และมาตรฐานของสังคม ให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเสียสละ

สโตรช, นอร์ทคราฟท์, และนิลเลย์ (Stroh, Northcraft, & Neale, 2002, p. 98) ได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมว่าลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. หน้าที่การจัดการกิจการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสเป็นธรรม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการตัดสินใจและการกระทำใดๆ มีการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยรวม

2. ปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ ด้วยความรู้ความชำนาญ ความมุ่งมั่น และด้วยความระมัดระวังโดยการมองปัญหาล่วงหน้า และหาวิธีแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าวไว้ รวมถึงมีการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการจัดการอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

3. ไม่หาประโยชน์ใส่ตนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้ข้อมูลภายในเพื่อซื้อขายหลักทรัพย์ขององค์กรโดยการนำสารสนเทศภายในที่ยังไม่ได้เปิดเผย หรือที่เป็นความลับไปใช้ หรือนำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอก หรือกระทำการอันก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

4. มีการกำกับดูแล ระบบการตรวจสอบภายในบริษัท และสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการปฏิบัติตามนโยบายและกระบวนการที่กำหนดเอาไว้ และเพื่อให้ทราบจุดอ่อนและรายการที่ผิดปกติอย่างมีนัยสำคัญ

5. มีการรายงานสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และสม่ำเสมอ รวมถึงจัดให้มีรายงานแนวโน้มในอนาคตขององค์กรบนพื้นฐานความเป็นไปได้และมีข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอ

6. ดำเนินการตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ใส่ใจเกี่ยวกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2004, p. 20) ได้กล่าวถึงลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมว่ามีลักษณะดังนี้ มีความซื่อสัตย์สุจริตที่เป็นเลิศ ผู้อื่นให้ความไว้วางใจ เป็นผู้อยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่หลอกลวง

จากแนวคิดเรื่องลักษณะของการยึดมั่นในคุณธรรมสรุปได้ว่า 1) มีความมุ่งมั่นกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนด และระเบียบปฏิบัติขององค์กร 2) มีความจงรักภักดีต่อบุคคลและองค์กร 3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 4) มีความโปร่งใสใน

การดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 5) มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ มีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคนักวิชาการ และสังคม 6) ให้ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 7) มีความอดทน อดกลั้น ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรม ยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ 8) ไม่หาประโยชน์ใส่ตนและผู้เกี่ยวข้อง ไม่เปิดเผยความลับต่อบุคคลภายนอก 9) ยึดมั่นในวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยทักษะความรู้ความสามารถ ตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 10) เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตาปราณี และหวังดีต่อผู้อื่น

5. ด้านการเข้าสังคม

5.1 ความหมายของการเข้าสังคม

การใช้ชีวิตประจำวันล้วนต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล ไม่ว่าจะเป็นทำกิจกรรมใดก็ตาม ไม่มีใครที่จะสามารถอยู่เพียงลำพังได้ ดังนั้นการเข้าสังคมถือเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์ทุกคนจะต้องเข้าสังคม จึงมีนักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของการเข้าสังคมดังนี้

ฉันทนิช อศวนนท์ (2548, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการเข้าสังคมว่า หมายถึง ผู้มีมนุษยสัมพันธ์สูง เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาดี สามารถเข้าได้กับทุกสังคม เป็นนักฟังที่ดี มีความศรัทธาต่อผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงยอมรับในความสามารถ ศักยภาพ ลักษณะที่ดีของผู้ตาม

ริเรื่องรอง รัตนวิไลกุล (2548, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการเข้าสังคมว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งอาจเป็นลักษณะระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม หรือสังคม

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการเข้าสังคมว่า การสร้างมิตรหรือความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลอื่น โดยการเริ่มต้นทักทาย การสนับสุนน และช่วยเหลือ การรักษา และการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งการให้เกียรติบุคคลอื่น

บังอร จงสมจิตต์ (2551, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการเข้าสังคมว่า หมายถึง ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่ยกย่องศรัทธาของบุคคลอื่น วางตัวในการเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 114) ได้ให้ความหมายของการเข้าสังคมว่า ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จัก ประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่กลายเป็นปัญหาเล็กได้

เฮาร์, และโฮเวลล์ (House, & Howell, 1992, p. 173) ได้ให้ความหมายของการเข้าสังคมว่า หมายถึง ความต้องการในการมีอิทธิพลทางสังคมผนวกกับการมีศีลธรรมที่เข้มข้น และการไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการใช้อำนาจ

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1997, p. 129) ได้ให้ความหมายของการเข้าสังคมว่า หมายถึง การรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่กลายเป็นปัญหาเล็กได้

รอสันบาค , และคนอื่น ๆ (Rosonbach, et al., 1998, p. 84) ได้ให้ความหมายของการเข้าสังคมว่า หมายถึง การเป็นที่ยอมรับทางสังคม ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น เพื่อสร้างประโยชน์ต่อการทำงานและสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และชอบสังคม ติดต่อกันและพบปะสังสรรค์

นอร์เทาส์ (Northouse, 2007, p.21) ได้ให้ความหมายของการเข้าสังคมว่า หมายถึง ผู้นำที่ดีต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลภายนอกองค์กร

จากความหมายของการเข้าสังคมที่ได้กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การเข้าสังคม หมายถึง การพูดจาดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถเข้าได้กับทุกสังคม ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่ยกย่องศรัทธาของบุคคลอื่น มีความศรัทธาต่อผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงยอมรับในความสามารถ ศักยภาพ ลักษณะที่ดีของผู้ตาม

5.2 ความสำคัญของการเข้าสังคม

การเข้าสังคมจะสามารถทำให้รู้จักบุคคลมากมาย ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะสามารถช่วยให้บรรลุผลสำเร็จได้ ดังนั้นการเข้าสังคมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของการเข้าสังคมดังนี้

พงษ์ พุฒิจริณ (2547, หน้า 73) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสังคมว่า การเข้าสังคมมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี สุภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้ม เป็นกันเอง
2. ทำให้ได้รับเกียรติ ได้รับความจริงใจ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ง่ายขึ้น หากเกิดปัญหาใดๆ

สุพัตรา เสนียวงศ์ ณ อยุธยา, และคนอื่น ๆ (2547, หน้า 64 – 65) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสังคมว่าการเข้าสังคมมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม
2. ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
3. ทำให้เกิดความเชื่อถือนรักใคร่ซึ่งกันและกัน
4. ทำให้เกิดความพอใจ ยินดี แสดงความร่วมมือในการทำงาน
5. ทำให้เกิดความสำเร็จในกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กษेत्र์ กิ่งชนะ (2549, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสังคมว่าการเข้าสังคมมีความสำคัญดังนี้ 1) ทำให้มีความเข้าใจอันดีต่อมนุษย์ด้วยกัน 2) ทำให้เกิดความเชื่อถือนรักใคร่กันและกัน 3) ทำให้เกิดความพอใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน 4) ทำให้การคบหาสมาคมเป็นไปอย่างราบรื่น และ 5) ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

รังสิมา มั่นใจจารย์ (2550, หน้า 20 – 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสังคมว่า เมื่อมนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะก่อให้เกิดความสุข ความรัก ความเข้าใจ ความอบอุ่น ผูกพัน ความสามัคคีกลมเกลียวก่อให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ทั้งด้านการงาน ชีวิต ความเป็นอยู่ และความเจริญก้าวหน้าของสังคม ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ ทำให้เกิดความเข้าใจในธรรมชาติด้านต่างๆ ของมนุษย์ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดความรักใคร่ ศรัทธา และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมกับคนอื่น ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสามัคคี และความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยให้สังคมมีความสงบสุข เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

สมพร สุทัศนีย์ (2554, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสังคมว่ามีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ได้รับความรักใคร่ เชื้อถือ ศรัทธา จากบุคคลในครอบครัว องค์กร และสังคมได้
2. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะผู้นำจะช่วยให้งานสำเร็จได้
3. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและในการอยู่ร่วมกัน
4. ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคีกลมเกลียว รักองค์กร ทำให้องค์กรมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น
5. การเข้าสังคมทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน พร้อมทั้งจะต่อสู้เพื่อประโยชน์ร่วมกัน
6. ทำให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข และสังคมมีประสิทธิภาพ

เบนตัน (Benton, 1998, p. 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสังคมว่าการเข้าสังคมมีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้นำ ซึ่งทำให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเสริมสร้างน้ำใจและผลงาน สัมพันธภาพในการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะดำเนินไปด้วยความราบรื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ถ้าการเข้าสังคมที่ดีและถูกต้องจะมีความหมายและความจำเป็นต่อการบริหารงานอย่างกว้างขวางถ้ามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ดอลตัน, ฮอรัย, และวอท (Dalton, Hoyle, & Watts, 2000, p. 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสังคมว่า การเข้าสังคมมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคลและต่อสังคมโดยรวม คือ 1) การดำเนินชีวิตทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย 2) การบริหารจัดการ การติดต่อกับบุคคลอื่นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารและประสานงาน จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เศรษฐกิจ เป็นการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน 4) การเมือง เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนกับนักการเมืองหรือข้าราชการระหว่างนักการทูตกับประเทศต่างๆ

นอร์เทาส์ (Northouse, 2004, p. 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสังคมว่าการเข้าสังคมทำให้เกิดเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยให้เกิดความสามัคคี ร่วมใจทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ลดปัญหาความขัดแย้ง ทำให้เป็นนักเจรจาที่ดี

ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 2005, p. 260) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสังคมว่า การเข้าสังคมมีประโยชน์คือ ทำให้รู้จัก เข้าใจตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดความรักใคร่ ศรัทธา และไว้วางใจ ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานไปสู่เป้าหมาย ลดปัญหาความขัดแย้ง ทำให้ตนเองมีความสุข

จากแนวคิดเรื่องความสำคัญของการเข้าสังคมสรุปได้ว่า การเข้าสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิต และต่อการทำงาน คือ 1) การเข้าสังคมจะก่อให้เกิดความสุข ความรัก ความเข้าใจ ความอบอุ่น ผูกพัน 2) ทำให้ได้รับเกียรติ ได้รับความจริงใจ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น 3) ทำให้เกิดความศรัทธา และไว้วางใจ ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานไปสู่เป้าหมาย 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน 5) ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและในการอยู่ร่วมกัน

5.3 ลักษณะของการเข้าสังคม

ในการทำงานกับผู้ร่วมงานมากมายนั้น จำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข และจะเกิดประสิทธิภาพของงาน มีนักวิชาการได้อธิบายถึงลักษณะของการเข้าสังคมดังนี้

ริเออร์รอง รัตนวิไลกุล (2548, หน้า 262) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้าสังคมว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติดังนี้

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง คือ อย่าโมโหจนเจียนวาย อย่าใช้อำนาจเกินความจำเป็น อย่าตัดสินใจในเวลาโกรธ อย่าเลือกที่รักมักที่ชัง คือ ไม่ลำเอียง

2. รู้จักส่งเสริมกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการทำดังนี้

2.1 ให้การชี้แนะ ช่วยเหลือ เมื่อลูกน้องประสบปัญหาหรือทำงานผิดพลาด

2.2 แสดงความเชื่อมั่นในตัวลูกน้อง โดยการมอบหมายงานให้ทำตาม

ความรู้ความสามารถ

2.3 อย่าจุกจิก จู้จี้หรือใช้กฎระเบียบ ขัดห้ามหยุมหยิมโดยไม่จำเป็น

2.4 ดูแลเอาใจใส่การทำงานของลูกน้องด้วยการสนใจไต่ถามและให้ความ

ช่วยเหลือ

2.5 มีความจริงใจต่อลูกน้อง อย่าเสแสร้งทำเป็นรักใคร่ เห็นใจ หรือหลอกใช้

3. รู้จักยกย่องชมเชย หรือให้บำเหน็จความชอบต่าง ๆ

วิเชียร วิทย์อุดม (2549, หน้า 8 – 9) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้าสังคมว่าเป็นการพยายามใช้พฤติกรรมไปในทางการติดต่อสังสรรค์ระหว่างกลุ่มของบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา พยายามพัฒนาการใช้กลุ่มและสร้างสัมพันธ์ภาพที่กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทำให้สมาชิกกลุ่มมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างบรรยากาศที่ดีและให้ความอบอุ่นแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ศิริพร พุฒานนท์ (2553, หน้า 47) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้าสังคมว่าการสร้างความสัมพันธ์มีดังนี้ มีความสำเร็จในด้านต่างๆ ที่มีระดับความสำคัญสูงและเป็นที่ยอมรับทางสังคม พนักงานเข้าพบง่าย ทั้งในเรื่องส่วนตัวและในหน้าที่การงาน ยกย่องและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา มาตรการเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น เพื่อสร้างประโยชน์ต่อการทำงานและสังคม ให้อภัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน ลูกค้า และบุคคลทั่วไป ชอบเข้าสังคม การติดต่อและพบปะสังสรรค์กับพนักงานและบุคคลอื่น

สมพร สุทัศนีย์ (2554, หน้า 122 – 123) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้าสังคมว่าวิธีการสร้างความสัมพันธ์มีดังนี้

1. แสดงความเข้าใจผู้อื่น เพราะผู้อื่นไม่เหมือนเราจึงทำให้เราต้องผิดหวังอยู่เสมอ เราจึงต้องเข้าใจว่าคนมีความแตกต่างกัน

2. แสดงความเห็นใจ เมื่อรู้ว่าคนอื่นไม่เหมือนเรา เราจะต้องแสดงความเห็นใจ

3. ให้อภัยในความผิดพลาด เราอาจจะคิดว่าเราเคยทำงานชนิดนี้ไม่เคยผิดพลาด เพราะถนัดและชอบงานนี้ แต่คนอื่นอาจทำผิดพลาดได้ เพราะเราไม่ถนัด ดังนั้นเราจึงควรให้อภัยแก่เขา

4. ยอมรับความแตกต่างด้วยความสบายใจ

5. มีความเกรงใจผู้อื่น เพราะบุคคลชอบสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นสิ่งที่เราชอบ คนอื่นอาจจะไม่ชอบ

6. แยกตนออกมาเมื่อไม่สามารถยอมรับความแตกต่างนั้นได้ รอให้สถานการณ์ดีขึ้นหรือควบคุมอารมณ์ได้แล้วจึงเข้าไปใหม่

7. ควรรู้จักสังเกตความต้องการของผู้อื่นว่า เขาต้องการอะไร พอใจอะไร

8. พยายามปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นเสมอ

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556, หน้า 33) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้าสังคมว่าการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะเป็นศูนย์รวมจิตใจของผู้ตามดังนี้

1. การยอมรับศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน ทุกคนมีศักดิ์ศรีในตนเอง การตระหนักถึงคุณค่าแห่งความเป็นคนที่เท่าเทียมกันในทุกฐานะจึงมีความสำคัญ การไม่ดูถูก การไม่ตำหนิผู้ตามในสถานที่สาธารณะ แม้กระทั่งการให้เกียรติและเคารพในความอาวุโสในกรณีที่ผู้นำมีอาวุโสน้อยกว่าผู้ตามก็เป็นสิ่งสำคัญ

2. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ละคนมีความแตกต่างกันตั้งแต่ อายุ เพศการศึกษา และความคิดเห็น เป็นต้น การยอมรับความแตกต่างเหล่านี้ ก็คือการเปิดใจก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งผลให้ทำงานร่วมกันง่ายขึ้น

3. การมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การมีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันจำทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของสิ่งเดียวกัน เปรียบเสมือนเป็นหุ้นส่วนร่วมกันนั่นเอง

กอร์ดอน (Gordon, 2001, p. 84) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้าสังคมว่า จะต้องยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้เกียรติผู้อื่น มีทัศนคติที่ดี มีอารมณ์มั่นคง

สโตรซ, นอร์ทคราฟท์, และนีลเลย์ (Stroh, Northcraft, & Neale, 2002, p. 47) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้าสังคมว่าต้องเป็นผู้ชอบสังคม ช่างพูด ทะเยอทะยาน กระตือรือร้น มีความมั่นคงทางอารมณ์ สงบ ไม่ประมาท มีการชื่นชมผู้อื่น รอบคอบ สามารถให้ความร่วมมือ และความไว้วางใจกับบุคคลอื่นได้ เปิดกว้างรับประสบการณ์ใหม่ๆ

นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2004, p. 20) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้าสังคมว่า มีลักษณะดังนี้ 1) ความเป็นมิตร 2) มีอหิยาตยดี 3) มีความเอื้อเฟื้อ

ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 2005, pp. 256 – 258) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเข้าสังคมว่าการสร้างความสัมพันธ์นี้จะต้องทำการติดต่อพูดคุย หรือประสานงานกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุข

จากแนวคิดเรื่องลักษณะของการเข้าสังคมสรุปได้ว่า การเข้าสังคมมีลักษณะดังนี้ 1) ยอมรับศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน ทุกคนมีศักดิ์ศรีในตนเอง 2) การตระหนักถึงคุณค่าแห่งความเป็นคนที่เท่าเทียมกันในทุกฐานะจึงมีความสำคัญ 3) สร้างบรรยากาศที่ดีและให้ความอบอุ่นแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา 4) มีความมั่นคงทางอารมณ์ สงบ 5) พยายามปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นเสมอ 6) มีความเกรงใจผู้อื่น 7) ให้อภัยในความผิดพลาด 8) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือผู้อื่น 9) รู้จักยกย่องชมเชย หรือให้บำเหน็จความชอบต่างๆ 10) แสดงความเห็นใจ เชื่อใจ และให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งพอสรุปเพื่อใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ดังนี้

1. งานวิจัยภายในประเทศ

บังอร จงสมจิตต์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางสติปัญญา และคุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม การจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีการดำเนินการจัดการความรู้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเรียนรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การบ่งชี้ความรู้ การประมวลและกลั่นกรอง

ความรู้ การเข้าถึงความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประพิศ เกษราภรณ์ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ การมีความเชื่อว่างค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ การเน้นคุณค่าของ ทรัพยากรมนุษย์ การมีวิสัยทัศน์ การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง การสื่อสารและเป็นนักฟังที่ดี และการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประเภทของสถานศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน

จุฑามาศ โสมภิรมย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการศึกษา ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะ ผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมและ รายได้อยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำ จำแนกตามอายุโดยภาพรวมและ รายได้ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่ง งานมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติสุดา พิมพ์บำรุงธรรม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารที่พึง ประสงค์ตามทัศนะของประชาชนในเขตตำบลกะบกเตี้ย อำเภอเนินขาม จังหวัดชัยนาท พบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชนในเขตตำบลกะบกเตี้ย อำเภอเนิน ขาม จังหวัดชัยนาท พบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ พิจารณารายข้อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะการบริหาร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของประชาชนในเขตตำบลกะบกเตี้ย อำเภอเนิน ขาม จังหวัดชัยนาท เมื่อจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

อัฐพงศ์ จารุทรัพย์สไต (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มี คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้าน การเน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติงานให้เกิด ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความเชื่อว่างค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญหรือองค์กร

แห่งการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารและการเป็นนักฟังที่ดี และด้านการใช้หลักการบริหารความเสี่ยง

2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการวัดผลประเมินผลและเปรียบเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3. คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสาวภา สัมพุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ในแต่ละด้านมีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุดดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน ด้านความรับผิดชอบ ควรมีความรับผิดชอบในทุกด้าน เข้าใจบทบาทหน้าที่ ด้านการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ให้ทั่วถึงและด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบศีลธรรม

วรรณ นาเจริญ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านความสามารถทางสติปัญญา และด้านการตัดสินใจ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฟริก (Frick, 1996) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลงปัญหาและการจัดการควบคุมที่มีความรู้สึกวุ่นวายเหนือกว่า จำต้องใช้อำนาจในการศึกษาภาวะผู้นำว่าใครมีคุณสมบัติตามกฎเกณฑ์เป็นผู้เปลี่ยนรูปแบบเพิ่ม เรียกร้องมากเกินควรและความต้องการเป็นมิตร ในการศึกษาวัตถุประสงค์พรรณนาภาวะผู้นำ การปรับตัวลักษณะดีมากกว่า ลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำ 4 อย่าง คือ โครงสร้าง มีมนุษยสัมพันธ์ การเมือง และสัญลักษณ์ ในการศึกษาสำรวจลักษณะสำคัญในภาวะผู้นำ ความอดสาหัสในการเตรียมความพร้อมในเขตโรงเรียนและผู้นำความเปลี่ยนแปลง วิธีการและหลักการเป็นมูลเหตุเป็นพรรณนางานวิจัย ตัวอย่างโดยการสุ่ม 150 คน ทั้งหมด 219 คน ทางทิศใต้ของแคลิฟอร์เนีย โรงเรียนในเมืองว่า ความรู้เหนือกว่าผู้อื่น 30 คน เล็กน้อย 76 เปอร์เซนต์ ความรู้สึกตอบในการสำรวจการใช้เครื่องมือของภาวะผู้นำมีลักษณะยอดเยี่ยมบนพื้นฐานประสบการณ์เหนือกว่าผู้อื่น เปลี่ยนแปลงตัวบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในความสนใจในความเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเหนือกว่าผู้อื่น

ลิปสกี (Lipsky, 1996) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้นำในโอกาสทองของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และพฤติกรรมในตัวบุคคลที่ประสบความสำเร็จเฉพาะภาวะผู้นำจากงานวิจัยที่มีความก้าวหน้ามีอำนาจโน้มน้าว เครื่องช่วยเพิ่มเงินเดือน วางแผนให้ความสมหวังของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการประเมินพฤติกรรมเชื่อกันในการบริหารจัดการภาวะผู้นำฝึกฝน วิธีการให้เงินเดือนให้มีความสำคัญ ผู้บริหารจัดการมีไหวพริบเฉียบแหลมระดับประเทศจากตัวอย่างงานวิจัยในปี ค.ศ. 1996 ผู้บริหารจัดการบริหารเชี่ยวชาญ อัตราความดี พฤติกรรมผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานมีเกณฑ์บริหารเปลี่ยนแปลง ไม่มีใครเทียบเท่า คือ หัวใจการบริหารมนุษย์ พฤติกรรมปฏิบัติ ประสิทธิภาพ ซึ่งยืนยันการสำรวจตรวจค้นพยากรณ์ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เน้น การประเมิน โดยการปฏิบัติเป็นหน้าที่สำคัญ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

ยูกัล (Yukl, 1998, p. 59) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะและพฤติกรรมสำคัญสำหรับผู้นำ จากงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำ 4 ด้าน คือ มีอารมณ์ที่มั่นคงและสงบเยือกเย็น มีความมั่นคงเป็นความหวังของทุกคนได้เมื่อเผชิญกับภาวะวิกฤต ยอมรับในความผิดพลาด ดำเนินการแก้ไขปัญหาคับข้องข้อง มุ่งเน้นต่องาน

รับผิดชอบและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่ามุ่งการแข่งขันกับคู่แข่งอื่น เพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้บังคับบัญชา และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีพฤติกรรมที่ไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มีความนุ่มนวล และให้ความใส่ใจต่อผู้อื่น เป็นผู้สามารถเข้าใจและเข้าได้กับคนทุกประเภท โดยสามารถพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือได้อย่างกว้างขวาง เมื่อไม่มีความเห็นด้วยกับผู้อื่นก็จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา แต่นุ่มนวลด้วยความมีธรรมาจริยธรรมที่ดี

เคาซ์, และพาสเนอร์ (Kouzes, & Posner, 1999, p. 29) ได้ศึกษาผู้บริหารหลายพันคนทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน พบว่า 5 อันดับ ของคุณลักษณะของผู้นำเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การเล็งเห็นการณ์ไกล การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการคิดและมีความยุติธรรม และยังได้ค้นพบข้อควรปฏิบัติขั้นพื้นฐาน 5 ประการสำหรับผู้นำ ซึ่งจะทำให้ผู้นำได้รับสิ่งที่ดีอยู่เสมอ ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีทีมงาน การสร้างความไว้วางใจ การมอบอำนาจ และการส่งเสริมให้ผู้ตามมีความสามารถในการที่จะปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา กล่าวคือ คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจ ตลอดจนด้านความมั่นคงทางอารมณ์ จึงจะเห็นได้ว่าจะมีความหลากหลายไปตามความคิดเห็นต่าง ๆ ดังนั้นการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน คือ คุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความสนใจศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม กล้าตัดสินใจ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นส่วนที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง และยังเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานมีความเจริญมากยิ่งขึ้นต่อไป