บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติสูงและต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ ในช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. การประเมินผลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (National Test)
   1.1 ความสำคัญของการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ
   1.2 ขอบข่ายของการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
   2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
   2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ภาวะผู้นำ
   3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
   3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
   3.3 บทบาทของภาวะผู้นำ
4. ประสิทธิผลภาวะผู้นำ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   5.1 งานวิจัยในประเทศ
   5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การประเมินผลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (National Test)

เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้วยแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นมาตรฐานระดับชาติ ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับชาติ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่หรือได้รับมอบหมาย การประเมินผลดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของชาติ แล้วนำผลการประเมินไปวางแผนดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการศึกษาของชาติ ในขณะเดียวกันก็สามารถส่งผลย้อนกลับไปให้สถานศึกษาจะต้องเตรียมผู้เรียนให้เข้ารับการประเมินด้วยความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินแล้วให้ความร่วมมือในการประเมินอย่างเต็มความสามารถและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และเงื่อนไขอย่างเคร่งครัดซึ่งการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประเมินผลการเรียนระดับชาติจะช่วยให้สามารถเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ได้อย่างสมเหตุสมผลและยังสามารถประเมินได้ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามหลักสูตร และความถนัดทางการเรียนและเพื่อเป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพหน้าของผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา(ศิริทิพย์ บุญน้อย, 2549, หน้า 6)

1.1 ความสำคัญของการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายกระจายอำนาจในการบริหารและดำเนินงานด้านการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดให้มีความเข้มแข็งในการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารการจัดการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กระจายอำนาจด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาสู่สถานศึกษา โดยสถานศึกษามีอำนาจในการประเมินผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนทั้งในระดับการจัดการเรียนการสอน การตัดสินได้-ตก และการอนุมัติการสำเร็จการศึกษา (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2549, หน้า 2 - 4)

การประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียนเป็นการตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลและรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกเขตพื้นที่การศึกษา ทุกโรงเรียน ให้ได้มาตรฐาน โดยประเมินในระดับชาติ คือ ช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 6) ช่วงชั้นที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกเขตพื้นที่การศึกษา ทุกโรงเรียน ส่วนการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับท้องถิ่น คือ ช่วงชั้นที่ 1 (ประถมศึกษาปีที่ 2) ช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 5) ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 2) ได้ประเมินนักเรียนทุกเขตพื้นที่การศึกษา ทุกโรงเรียน นักเรียนทุกคน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือ สะท้อนคุณภาพการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและระดับโรงเรียนได้อย่างสมเหตุสมผล โดยที่ผลการประเมินนอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมแล้ว ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและใช้วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับโรงเรียนต่อไป(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1, 2550, หน้า 14)

การประเมินผลการเรียนระดับชาติ มีความสำคัญที่เป็นคุณประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้สามารถเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพระหว่างระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ตลอดจนการประเมินภายนอกได้อย่างสมเหตุสมผล

2. สามารถประเมินได้ทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามหลักสูตร ความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test : SAT)

3. ส่งเสริมและกระตุ้นให้สถานศึกษาให้ความสนใจอย่างจริงจังในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญของหลักสูตร

4. สามารถใช้ผลการประเมินให้เป็นประโยชน์ทั้งในระดับผู้เรียน ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ

5. สร้างแรงจูงใจกระตุ้นและท้าทายให้ผู้เรียนทุกคนตั้งใจใฝ่หาสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและด้านอื่นๆ

6. เพื่อเป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เป็นมาตรฐานระดับชาติซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับชาติ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่หรือได้รับมอบหมาย การประเมินผลดังกล่าวมีจุดหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของชาติแล้วนำผลการประเมินไปวางแผนดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการศึกษาของชาติในขณะเดียวกันก็สามารถส่งผลย้อนกลับไปให้สถานศึกษาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้เช่นเดียวกัน

กรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

1) ประเมินตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนดคือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

2) ประเมินผู้เรียนทุกคนตามช่วงชั้นที่กำหนด

3) ประเมินเฉพาะวิชาหรือสมรรถภาพหลักที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ

4) ใช้เครื่องมือทั้งแบบ hight-quality multiple choice แบบเขียนตอบและแบบ performance

5) ไม่ใช้ผลการตัดสินได้-ตก แต่ใช้เพื่อการพัฒนาอาจนำไปใช้ในการเรียนต่อหรือประกอบอาชีพ

6) มีรายงานผลการประเมินเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับสถานศึกษาและระดับผู้เรียนเป็นรายบุคคล

เพื่อเป็นการควบคุม และรักษาคุณภาพของสถานศึกษาทั่วประเทศให้มีมาตรฐานระดับเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการจึงมอบหมายให้สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับท้องถิ่น คือช่วงชั้นที่ 1 (ประถมศึกษาปีที่ 2) ช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 5) ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 2) และระดับชาติ คือ ช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 6) ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 3) เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การจัดการเรียนการสอนของครู พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้แล้วยังใช้ผลการประเมินเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมและใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายระดับชาติ พร้อมทั้งใช้ในการวางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่ ระดับจังหวัดและระดับสถานศึกษา

การประเมินผลการเรียนระดับชาติจะมีการกำหนดผู้เข้ารับการประเมินสาระการเรียนรู้และเครื่องมือในการประเมินตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบวางนโยบายบริหารการศึกษาเป็นระยะ ๆ ในส่วนที่กระทรวงศึกษาธิการกำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้มีลักษณะและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1.เป็นการประเมินตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนดคือ ประถมศึกษาปีที่ 3 ประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6

2.เป็นการประเมินที่ให้ผู้เรียนทุกคนในปีที่กำหนดได้รับโอกาสเข้าสอบ

3.เป็นการประเมินเฉพาะวิชาหรือสมรรถภาพที่จำเป็นและมีความสำคัญตามระดับช่วงชั้น

การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ เป็นกระบวนการทดสอบคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นการควบคุมและรักษาคุณภาพการศึกษาข้อมูลจากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของชาติได้สถานศึกษา

ดังนั้น จึงสรุปว่าโรงเรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติสูงจะเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่านักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประสบผลสำเร็จ เป็นความรู้ความสามารถที่เกิดจากการเรียนการสอน การฝึกฝนหรือประสบการณ์ต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของผู้บริหารในโรงเรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติสูง

โดยที่ในปีการศึกษา 2550 มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (NT 2550) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คะแนนเฉลี่ยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่ากับ 37.72 และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ที่มีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จำนวน 22 โรงเรียน และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย จำนวน 29 โรงเรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่มีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นบุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2545, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้จัดการให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและความคาดหวังของสังคม

ธีระ รุญเจริญ,ปราชญา กล้าหาญ และสัมมา รธนิชย์ (2545, หน้า 12) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้บริหารมืออาชีพในการนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนโดยอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึงบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ปราณี ริ้วทอง (2550, หน้า 12) สรุปความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้ที่ใช้ศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำทางวิชาการและประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้ที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาให้เหมาสม โดยผู้วิจัยศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

จากรายงานการประชุมครูต้นแบบ ครูแห่งชาติและผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อวันที่ 7 – 9 พฤษภาคม 2542 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 8) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ดังนี้

1. ต้องมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ได้แก่ การใฝ่รู้ใฝ่เรียน

2. ต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวดี ได้แก่ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในหลักศาสนา มีมนุษยสัมพันธ์ดี และปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา

3. ต้องมีคุณสมบัติด้านสังคมดี ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน และให้บริหารชุมชนและสังคม

4. ต้องมีการบริหางานที่ดี ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นนักฟังที่ดีและมองภาพรวมออก เป็นนักวางแผน มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา เช่น งบประมาณ สื่อ แหล่งความรู้ อาคาร สถานที่ รวมทั้งบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและต้องส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนในด้านการพัฒนาวิชาชีพ

2.2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2543, หน้า82–84) ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

ด้านวิชาการ มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที มีวิสัยทัศน์ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอรอบรู้ทางด้านการศึกษา ความรับผิดชอบ แสวงหาข้อมูลข่าวสารรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

การบริหารงบประมาณ เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน มีความรู้ระบบงบประมาณ เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

การบริหารงานบุคคล มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขัน เป็นนักประชาธิปไตย ประนีประนอม อดทน อดกลั้น เป็นนักพูดที่ดี มีความสามารถในการประสานงาน มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน กล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

การบริหารทั่วไป เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เป็นผู้ที่มีความสามารถในการ

ติดต่อสื่อสาร รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม มีความคล่องแคล่วว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.2.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา

กรมวิชาการ (2544, หน้า 5) ได้กล่าวถึง การประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน เป็นการให้หลักฐานข้อมูลแก่ประชาชนว่า บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียน และสาธารณชนมั่นใจในคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในและให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ดังนั้น การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองโดยการใช้หลักการบริหารคุณภาพที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ โรงเรียนสร้างทีมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management : SBM)

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ พอสรุปได้ 10 ประการ กล่าวคือ

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน

2. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

3. เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ

5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน

6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างแข็งขัน

7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์

8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งจะดำรงบทบาทใน 2 ลักษณะ คือ

- ผู้บริหาร (administrator) ซึ่งทำหน้าที่บริหารและจัดการภารกิจของสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด

- ผู้นำ (leader) ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องแสดงคุณลักษณะพิเศษ เพื่อดึงดูดให้บุคลากรและชุมชน ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในบทบาทตามกฎหมาย เพื่อจะได้นำภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และความภาคภูมิใจของชุมชนด้วย

ดังนั้นบทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งทำหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ

- ผู้บริหาร

1. เป็นหัวหน้าสถานศึกษา
2. รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตบริการ
3. นำนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานต่าง ๆ ที่รัฐบาลกำหนดมาดำเนินการให้บังเกิดผล
4. รับผิดชอบดำเนินการตามแนวทาง เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่คณะกรรมการสถานศึกษากำหนด
5. รับผิดชอบงานวิชาการ บริหารบุคคล งบประมาณและบริหารทั่วไปในสถานศึกษา
6. บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาระดับอื่นร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษา องค์กรชุมชน และเอกชน

- ผู้นำ

1. เป็นผู้นำทางวิชาการ
2. เป็นนักพัฒนา
3. เป็นนักวางแผนและนักปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์
4. เป็นนักประสานงาน
5. เป็นสัญลักษณ์ของหน่วยงาน
6. เป็นนักบริหารทรัพยากร
7. เป็นนักแก้ปัญหา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่จะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพ ในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.3 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่ดีสามารถใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้ร่วมงานเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานหรือใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และช่วยให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อสถานศึกษา

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นที่จะสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา กำหนดทิศทาง และนโยบายที่ชัดเจน ปรับปรุงยกระดับมาตรฐาน กำหนดขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งจัดทำคู่มือการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ สร้างความร่วมมือและประสานงานกับทุกส่วนทุกฝ่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และการทำงานของผู้สอน พัฒนาบุคลากรมีนิสัยแห่งคุณภาพ ได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ทำงานเป็นทีม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมรวมทั้งให้มีความสามารถทั้งในสาระที่เรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการแนะแนว การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศภายใน พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดมสรรพกำลังเพื่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

วิชัย จันทวงศ์ (2547, หน้า 43) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา การแสดงออกของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนด้วย ดังนั้นถ้าผู้บริหารรู้จักนำความมีภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงานให้ถูกกับสภาพของสถานศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่าง ๆ จะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงานซึ่งส่งผลให้ดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามจุดประสงค์

แบส (Bass, 1998, p. 92) กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่รับผิดชอบงานของสถานศึกษาทั้งหมด ดังนั้น การเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งในอันที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเป็นผู้นำนั้นปกติแล้วจะประกอบด้วยการนำและการบริหารภารกิจ การนำเป็นความรับผิดชอบในการสนองความต้องการของบุคคลและการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรม ส่วนภารกิจด้านการบริหารเป็นการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนรวมทั้งโปรแกรมการเรียนการสอนและการรักษาหรือป้องกันให้หน่วยงานดำรงต่อไปด้วยการประสานงานขจัดปัญหาและประเมินผลงาน ฉะนั้น ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือชักจูงให้ร่วมงานมีความคิดเห็นและปฏิบัติตามความต้องการของตนโดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมขณะนั้นเข้าช่วยเหลือ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสภาพแวดล้อม จะเห็นเครื่องมือชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใดทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการ

ปฏิบัติงานของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ฉลาดและมีไหวพริบในการให้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล นอกจากนี้งานที่มอบหมายควรเป็นงานที่ท้าทาย และมีความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความสนใจในงาน ทำให้เกิดความเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะขยายขีดความสามารถของตัวเอง เพื่อเป็นผู้พิชิตในงานที่มอบหมายนั้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่รับผิดชอบงานของสถานศึกษาทั้งหมด จึงมีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาและช่วยให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะผู้นำ

ในการบริหารจัดการองค์กร สิ่งสำคัญคือผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาค้นคว้าบริบทของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเทคนิคทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร(2540,หน้า109) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือการบูรณาการในทางรุกของ คน วัสดุอุปกรณ์ และแนวคิดในองค์การ ซึ่งกิจกรรมและความพยายามจะมุ่งสร้างความเต็มใจของสมาชิกขององค์การสู่การกระทำให้เป้าหมายสถาบันบรรลุผล ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 195) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคน กระตุ้นให้ทุกคนร่วมมือปฏิบัติงานตามด้วยความศรัทธานับถือ และด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์ จนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

กิติ ตยัคคานนท์(2543, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

อุดม ทุมโฆสิต (2544, หน้า 230) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจและอิทธิพลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การ

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 47) ได้รวบรวมแนวคิดของ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับ

ของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วิเชียร วิทยอุดม (2549, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ลิแพม (Lipham, 1974, p. 122) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การริเริ่มโครงสร้างใหม่หรือกระบวนการใหม่ ทั้งนี้เพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือเพิ่มการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

เทอรี่ (Terry, 1977, p. 493) ได้แสดงทรรศนะไว้ว่า "ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล เพื่อให้เกิดความเต็มใจในความพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ อันเป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

บาส (Bass, 1981, pp. 7-14) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีไว้และจำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1) ภาวะนำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (traits) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม

2) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอม (compliance) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มที่ทำให้สมาชิกของกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ

4) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญบังคับ

5) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม

6) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (persuasion) ภาวะผู้นำเป็นการเกลี้ยกล่อมจูงใจหรือดลใจ สมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การบังคับ ขู่เข็ญหรือใช้อำนาจ

7) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (power relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจกับผู้นำผู้นำย่อมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

9) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่างๆ ในกลุ่ม และควบคุมชี้นำกิจกรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

11) ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายการติดต่อสื่อสารตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มผู้นำสนใจบุคคลมากกว่างาน

กิ๊บสัน, อีแวนเซวิชและดาแนลลี่ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, p. 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่มโดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่มทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

สรุปตามแนวคิด ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของผู้นำที่แสดงออกโดยการปฏิบัติการมีปฏิสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลงผู้ตาม โดยการมีอิทธิพลและการสร้างแรงดลใจต่อผู้ตาม การสร้างสรรค์หรือปลูกศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ และนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ตามที่ต้องการได้เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2541, หน้า 70-71) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำคือความรับผิดชอบในด้านมนุษย์ หรือการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในกลุ่มนั้น สามารถแก้ปัญหาขัดแย้งจูงใจให้สมาชิกกลุ่ม รู้จักรับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูง

อภิวรรณา แก้วเล็ก (2542, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544ข, หน้า 257) กล่าวว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การ การเป็นผู้นำนั้นสามารถสร้างขึ้นได้จากการใช้ความพยายามและการทำงานหนัก

ธรรมวงศ์ สุลิยะวงศ์ (2547, หน้า 17) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหาร เพราะผู้นำเป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์การ

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดบูรณาการระหว่างเป้าหมายของหน่วยงานกับบุคคล ซึ่งจะเห็นว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อการทำงานของกลุ่มไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะใหญ่หรือเล็ก งานนั้นจะมีความสำคัญมากเพียงใดก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่กำลังพัฒนา ผู้นำจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในหน่วยงานนั้น

3.3 บทบาทของภาวะผู้นำ

มีผู้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ ได้แก่ อัญชลี เหลืองอ่อน (2540, หน้า 29 -31) ได้รวบรวมแนวคิดของ เนเซวิช (Knezevich, 1984, pp.16-18) ซึ่งได้เสนอบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้นำทางการศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. ผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน(direction setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จะต้องมีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน

2. ผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ(leader catalyst) บทบาทนี้จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. นักวางแผน(planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผน

4. ผู้ตัดสินใจ(decision maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ

5. ผู้จัดองค์การ(organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงานและกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตรขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

6. ผู้เปลี่ยนแปลง(change manager) ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไร เปลี่ยนอย่างไร และควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด

7. ผู้ประสานงาน(coordinator) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีการนิเทศงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี จึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ผู้สื่อสาร(communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสาร และควรจะมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9. ผู้แก้ความขัดแย้ง(conflict manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

10. ผู้แก้ปัญหา(problems manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่จำเป็นต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหา

11. ผู้จัดระบบ(system manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12. ผู้บริหารการเรียนการสอน(instructional manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ ความเจริญ และพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา

13. ผู้บริหารบุคคล (personal manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

14. ผู้บริหารทรัพยากร (resource manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารเงิน และงบประมาณ ความสามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนหาการสนับสนุนจากภายนอก

15. ผู้ประเมินผล(appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และประบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. นักประชาสัมพันธ์(public relater) จะต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตรของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ

17. ประธานในพิธีการ(ceremonial head) เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่างๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 215) ได้กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทหน้าที่หลายประการที่จะต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าผู้นำนั้นจะเป็นผู้นำในแบบใดก็ตาม หากกล่าวโดยสรุปแล้ว ผู้นำจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบใน 4 ด้านหลัก ดังต่อไปนี้

1) หน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อองค์การ

2) หน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3) หน้าที่และความรับผิดชอบต่อหน่วยงานอื่นในองค์การเดียวกัน

4) หน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อตนเอง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า16-17) ได้ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำ(leadership roles) สรุปได้ดังนี้ เป็นตัวแทนทุกสถานการณ์(figurehead) เป็นนักพูดที่ดี(spokes person) เป็นนักเจรจาต่อรอง(negotiator) การสอนงาน(coach) เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้(team builder) แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม(team player) สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (technical problem solver) และการประกอบการ(entrepreneur)

ธรรมวงค์ สุลิยะวงค์ (2547, หน้า 34) สรุปว่า บทบาทและหน้าที่ในกลุ่มของผู้นำมีไว้เพื่อการพัฒนาความสำนึกและขวัญ การกำหนดความต้องการและความจำเป็นของกลุ่ม ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการตามแผนของกลุ่ม และใช้บทบาทหน้าที่เป็นตัวประเมินการทำงานของผู้นำเองว่า เป็นไปตามหลักการ และวัตถุประสงค์ของผู้นำหรือไม่เพียงใด

จากการศึกษาค้นคว้าทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำ ได้แก่ การเป็น ผู้วางแผน ประสานงานกลุ่ม เป็นตัวแทน สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับกลุ่มและควบคุมกลุ่มให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลภาวะผู้นำ

การที่จะทราบว่าผู้นำมีภาวะผู้นำหรือไม่นั้น สามารถวัดได้จากประสิทธิผลการใช้ภาวะผู้นำของตัวผู้นำเอง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลภาวะผู้นำ ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 254) ได้รวบรวมแนวคิดของฟิลด์เลอร์และชีมเมอร์ (Fiedler & Chemer, 1976) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเกิดสัมฤทธิผลเป็นที่น่าพอใจและสอดคล้องกับสถานการณ์

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546, หน้า 34) ส่วนประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนจะดูจากความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารกับความคาดหวังของโรงเรียน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ (2547, หน้า 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะขึ้นอยู่กับบุคลิกและจิตใจของตัวผู้บริหารซึ่งต้องมีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้านำความรู้ความสามารถที่มีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อความสุข ความเจริญของมนุษยชาติ

กิ๊บสัน, อีวานเซวิชและโดแนลลี่ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, p. 272) กล่าวว่าการพิจารณาความมีประสิทธิผลของผู้นำจะดูจากความพึงพอใจในการทำงาน การยอมรับและความคาดหวังของผู้ตาม

คูลคิน(Culkin, 1997, pp. 25-30) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลควรประกอบด้วย

1. การรักษาและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถทำได้โดยทำให้องค์การมีระบบ ระยะแรกผู้บริหารควรใช้ทักษะและกานนำองค์การโดยคำนึงถึงวัฒนธรรมขององค์การที่มีอยู่เดิม แล้วหาแนวทางในการใหม่พัฒนาที่พอจะเป็นไปได้โดยตระหนักถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและผู้ให้การสนับสนุนด้านบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้ปกครอง ผู้ร่วมงาน

คนในชุมชน เจ้าหน้าที่รัฐบาล พนักงานบริษัทและธุรกิจ ด้านโครงสร้างขององค์การ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ลักษณะงาน ระบบงบประมาณ การบัญชี พันธกิจและหลักสูตร ด้านกระบวนการสื่อสาร การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การวางแผนและการประเมิน การสอนของครู การจัดฝึกอบรม ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม ประวัติศาสตร์และจริยธรรม ด้านผลการปฏิบัติงาน วัดจากความพึงพอใจและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการศึกษาอย่างเสมอภาค รูปแบบของการเรียนการสอนต้องจัดให้มีความสัมพันธ์กับการประเมินผล เป็นกระบวนการตามแผนที่วางไว้ การกำหนดงานต้องตระหนักถึงทรัพยากรที่ควรใช้อย่างพอเหมาะ มีการวัดผลด้วยวิธีการหลายๆ วิธี นอกจากนี้ โรงเรียนยังต้องสามารถระบุพันธกิจ จุดมุ่งหมายและองค์ประกอบได้อย่างชัดเจน

2. วางแผนการบริหารให้สอดคล้องกับพันธกิจ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน จัดหลักสูตรให้เหมาะกับนักเรียน มีการสื่อสารและจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพสังคม ผู้บริหารต้องใช้ศักยภาพเพื่อพัฒนาการศึกษาตามความต้องการของบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ด้วยการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานสำเร็จตามพันธกิจ จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. บริหารบุคลากรและทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ เชิญชวนผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน และใช้ความสามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้นด้วยการฝึกอบรมและให้คำชี้แนะด้วยการ กำหนดนโยบายที่แน่ชัด และดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายต่างๆ ส่งเสริมความชำนาญของครูให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และให้องค์การมีความมั่นคง

4. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนด้วยการให้บริการชุมชนเท่าที่โรงเรียนจะช่วยได้จัดกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจร่วมกับชุมชน เช่น บริการ สุขภาพ บริการสังคมและการร่วมมือตามโอกาสอันควร มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้ชุมชนได้ทราบเรื่องเกี่ยวกับโรงเรียนเป็นระยะ

5. สร้างความปลอดภัยและสะดวกสบาย ผู้บริหารต้องรู้จักการสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนด้วยการดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ด้วยการปฏิบัติอย่างมีวิสัยทัศน์

6. รอบรู้กฎหมายที่จำเป็นอันเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การปกครองนักเรียน เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายหนี้สิน กฎหมายสุขภาพ และกฎระเบียบอื่นที่โรงเรียนจำเป็นต้องเข้าเกี่ยวข้อง

7. มีทักษะการบริหารงบประมาณ รู้จักบริหารเงิน ควบคุมค่าใช้จ่ายและการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย มีการวางแผนการใช้งบประมาณที่ชัดเจน โปร่งใส มีการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องการใช้เงินงบประมาณอย่างถูกกฎหมาย

ริลเลอร์และแมคบิท (Riler & MacBeath, 1998, p. 141) กล่าวว่า เนื่องจากไม่มีโปรแกรมสำเร็จรูปที่จะแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเฉพาะโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง

ไม่มีรูปแบบการเรียนรู้และการนำไปใช้ด้วยวิธีใดจะสมบูรณ์เหมาะกับทุกโรงเรียน พร้อมกันนี้ ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (1998, pp. 146-147) ไว้ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้เมื่อตัวผู้นำมีการศึกษาดี และแสดงภาวะผู้นำด้วยการปฏิบัติ ดังนี้

1. แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือปัญหาใหญ่
2. เข้าใจครูและนักเรียน ว่าควรจะบริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้โรงเรียนก้าวหน้า
3. ปรับเปลี่ยนแนวคิด มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของสถานการณ์
4. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยกับนักเรียน
5. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อทำผิด
6. ทำให้บุคลากรในโรงเรียนและคนในชุมชนเชื่อมั่นในโรงเรียน
7. แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน
8. ไม่ลำเอียงเลือกที่รักมักที่ชัง กับคนต่างภาค ต่างผิว เชื้อชาติ ศาสนา
9. มีการติดต่อกับชุมชนอยู่เสมอและแจ้งกิจกรรมภายในโรงเรียนให้ชุมชนได้ทราบ
10. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับทุกคน

ลาชเวย์ (Lashway, 2003, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลควรประกอบลักษณะสำคัญ 6 ด้าน คือ

1. ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารควรกำหนดเวลาแนวทางเพื่อให้นักเรียนได้ปรับปรุงการเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี

2. ด้านการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเพิ่มขีดความสามารถของครูและเอาใส่ครู ในการปฏิบัติหน้าที่

3. ด้านส่งเสริมคุณธรรมผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีแนะนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตนเป็นคนดี

4. ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียน

5. ด้านการบริหารจัดการ จัดระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอน สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

6. ด้านความทันสมัย มีความยืดหยุ่นมนการปฏิบัติงาน การประสานงานเพื่อเปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงแบบใหม่ๆ เกิดขึ้นในโรงเรียน

คัพทานาด (Kuptanond, 2000, pp. 40 – 45) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้นำคนสำคัญต่างๆ แล้วมาสรุปเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของตนว่าควรจะประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 มิติทางกายและจิตใจ ผู้นำควรมี

1. บุคลิกลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำ เช่น ความเฉียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง การเป็นคนใจกว้าง การเป็นคนซื่อสัตย์

2. แรงจูงใจ เพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นยินดีปฏิบัติตามความปรารถนาของผู้นำ

3. ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีกลวิธีในการบริหารเงิน

4. ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น มีความสามารถด้ายเทคนิค การสอนงาน

มิติที่ 2 มิติภายในตัวบุคคล ผู้นำควรมี

1. วินัยในตนเองสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิผล มีความสามารถในการสื่อสาร การประสานงาน

2. การใช้อำนาจ ที่เหมาะกับโอกาส สามารถสั่งการ บังคับบัญชาให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามโดยรับความร่วมมือด้วยดีรู้จักนำหลักประชาธิปไตย มาใช้แทนการใช้อำนาจแบบเผด็จการ

มิติที่ 3 มิติบริบทองค์การ ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์การด้วยการ

1. ทำงานโดยยึดหลักบรรทัดฐานของสังคมมีการตัดสินใจโดยเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นๆ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คำนึงถึงกฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติขององค์การนั้นๆ

2. ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

ลอว์และโกลเวอร์ (Law & Glover, 2000, p. 31) กล่าวว่า ประสิทธิผลกับภาวะผู้นำมีความเกี่ยวกันทั้งด้านการจัดโครงสร้างการดำเนินงานการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและวัฒนธรรม ตลอดจนการใช้อำนาจด้วยเหตุนี้ความมีประสิทธิผลจึงสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเป็นอย่างยิ่งเพราะภาวะผู้นำจะทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผลได้ง่าย มีงานวิจัยมากมายที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่พัฒนากับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

สถาบัน Interstate School Leaders Licensure Consortium ของสหรัฐอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์ผู้บริหารโรงเรียนไว้ 6 เกณฑ์ดังนี้ (Ogawa & Bossert, 2000, pp. 103 – 113)

1. ทำให้นักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการพัฒนา ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามวิสัยทัศน์โดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน

2. ทำให้นักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการสนับสนุนดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานตามระเบียบการปฏิบัติงาน และช่วยให้นักเรียนได้รู้จักการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

3. ทำให้นักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการบริหารที่ซื่อตรง โปร่งใส คำนึงถึงความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนเพื่อมุ่งให้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ทำให้นักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการติดต่อกับผู้ปกครองและคนในชุมชน จัดกิจกรรมที่สนองต่อความสนใจและความต้องการของชุมชน ระดมทรัพยากรจากชุมชนมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

5. ทำให้นักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เป็นธรรม และยึดมั่นต่อหลักคุณธรรม

6. ทำให้นักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการปฏิบัติอย่างเหมาะสมต่อสภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ระเบียบกฎหมายและบริบทของวัฒนธรรม

ลาชเวย์ (Lashway, 2003, p. 4) ได้ทำการค้นคว้าจากสถาบัน NAESP (National Assosciation of Elementary School Principal) ซึ่งได้จัดทำเกณฑ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาว่าควรประกอบไปด้วย

1. เป็นผู้จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีพลวัตร ให้ความสำคัญต่อ การเรียนรู้ของนักเรียน

2. ตั้งเกณฑ์ความคาดหวังในการทำงานไว้สูง

3. จัดวิชาเรียนที่นักเรียนให้ความสนใจและมีการจัดการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน

5. ใช้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ มาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตามโอกาสอันควร

ฮอยและมิเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 402–403) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าควรประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านตัวบุคคล ได้แก่ การรับรู้และการยอมรับ (perceived and reputation) ผู้นำต้องสามารถในการทำงานจนเป็นที่ยกย่อง และสามารถประเมินตนเองได้ว่ามีศักยภาพเพียงใด

2. ด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความพึงพอใจ (satisfaction) ต้องปฏิบัติหน้าที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

3. ด้านองค์การ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ต้องสามารถทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากการที่จะประเมินว่าตัวผู้นำมีภาวะที่มีประสิทธิผลหรือไม่ สามารถประเมินได้จากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ การวางตัวต่อเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลต่างๆ ภายในโรงเรียนการได้รับความร่วมมือจากครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังสามารถประเมินได้จากการอาศัยเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิผลภาวะผู้นำ และระดับความสำเร็จของโรงเรียน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษามุ่งศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ ในช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยใช้แนวคิด

เกี่ยวกับประสิทธิผลภาวะผู้นำของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 402- 403) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลของผู้นำทางการศึกษาตามตัวชี้วัด ได้แก่ การรับรู้และการยอมรับ (perceived and reputation) ความพึงพอใจ (satisfaction) และการบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การรับรู้และการยอมรับ (perceived and reputation) เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่จะสามารถวัดประสิทธิผลของผู้นำทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 402- 403) ได้กล่าวว่า การรับรู้และการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ในคุณค่าตนเองจากการประเมินตนเองของตัวผู้นำ การยอมรับในคุณค่าของผู้นำตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไป

ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ ด้านการรับรู้ และด้านการยอมรับ ซึ่งในด้านการรับรู้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

สมาน อัศวภูมิ (2551, หน้า 222) ได้กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการในการจัดระบบและตีความสิ่งที่ประสาทสัมผัสรู้จากสิ่งที่มากระทบเพื่อนิยามสิ่งที่ประสาทสัมผัสรู้ จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่าการับรู้สรรพสิ่งของบุคคลจะเป็นอย่างไร อยู่ที่การตีความสิ่งที่เขาสัมผัสรู้ด้วยประสาททั้งห้า ส่วนความจริงที่แท้จริงเป็นอย่างไร ไม่มีใครรู้ และจากปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้เองที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งทำให้มีพฤติกรรมต่างกัน

นงลักษณ์ จารุวัฒน์ (2552, หน้า 1) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ติดต่อสื่อสารกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว โดยมนุษย์จะทำการตีความสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสได้แล้วตอบสนองกลับไปอย่างเหมาะสม แต่ละคนอาจจะตีความในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันออกไปในทางต่างๆ กัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจและความคิดของแต่ละคน

โมเวน และไมเนอร์ (Mowen & Minor, 1998 p.63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร ตั้งใจรับข้อมูลนั้นและทำความเข้าใจความหมาย

นอกจากนี้ สมาน อัศวภูมิ (2551, หน้า 223) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลมี 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ การสัมผัสรู้ของผู้รับรู้ สิ่งที่เป็นเป้าหมายในการรับรู้ และสถานการณ์ในการรับรู้ กล่าวคือ บุคคลจะรับรู้เป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับเครื่องรับสารของเขาว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด คนมีสายตาแหลมคมอาจจะทำให้เพื่อนพ้นภัยได้เวลาเดินป่า ในขณะที่คนเซ่ออาจจะทำให้ตกเหวได้ อย่างไรก็ตามเป้าหมายในการรับรู้ก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีการรับรู้ต่างกัน เช่น แกะดำในฝูงแกะขาวจะสังเกตได้ง่ายกว่า เป็นต้น นอกจากนี้สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ผลต่อการรับรู้ของบุคคล เช่น แกะดำในกลุ่มแกะหลากสี หรือ งูเขียวในพุ่มไม้สีเดียวกันเป็นต้น

การรับรู้ของบุคคลทำให้คนเรามีพฤติกรรมต่อกันแตกต่างกันไป เช่น ถ้าเราทำอะไรผิดพลาดแล้วเพื่อนยิ้มให้เราและเราตีความว่าเขามีความเป็นกันเอง ก็จะทำให้เรารู้สึกอบอุ่น

แต่ถ้าเราตีความว่าเขาเยาะเย้ยเราก็ดะรู้สึกโกรธ เป็นต้น การตีความนอกจากจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้งสามดังกล่าวมาแล้วข้างต้นยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์และวัฒนธรรมของสังคมด้วย แต่ที่ต้องระมัดระวังคือการตีความจากกาความเคยชินมากกว่าสภาพที่แท้จริง ดังที่ โรบินส์ (Robbins, 1996, pp. 136-140) สรุปได้ดังนี้

การเลือกรับรู้(selective perception) คือ การรับรู้เฉพาะที่เด่นของสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น เพราะคนเรามักจะสังเกตเห็นสิ่งที่แตะตามากกว่าสิ่งที่ซ่อนเร้น ดังนั้น ถ้าเราด่วนสรุปสิ่งที่เราพบเห็นอาจจะทำให้เราตีความสิ่งนั้นผิดพลาดได้

การเลือกใช้สิ่งรับรู้(hallo effect) หมายถึง การใช้คุณลักษณะหรือข้อมูลบางส่วนของสิ่งที่เราพบเห็นในการตีความ เช่น ใช้ความสวยในการเลือกคู่ครอง เป็นต้น การทำเช่นนี้ จะทำให้เกิดความผิดพลาดในการตีความได้ ซึ่งเราควรระมัดระวัง โดยเฉพาะในการทำวิจัยเพราะเริ่มลำเอียงตั้งแต่ยังไม่ได้ทำวิจัย

การรับรู้แบบเทียบเคียง(contrast effect) เกิดจากการสัมผัสรู้และการตีความสิ่งใดสิ่งหนึ่งเทียบเคียงกับสิ่งแวดล้อม โดยสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของเราอย่างใดอย่างหนึ่งโดยพื้นฐานอยู่แล้ว เช่น การเป็นคนธรรมดา (คือไม่สวยแต่ก็ไม่ขี้เหร่) อยู่ท่ามกลางคนสวยเราก็จะถูกบดบังความเด่นไปไม่น้อย และในทำนองเดียวกันถ้าเราเปรียบเทียบความทุกข์ยากของคนเรากับชาวเอธิโอเปีย เราจะเห็นว่ายังดีกว่าพวกเขามาก การรับรู้บนพื้นฐานการเปรียบเทียบเช่นนี้ทำให้เราตีความสิ่งที่เป็นอยู่ไม่ตรงกับความเป็นจริง

การรับรู้โดยฐานตนเอง(projection) บางครั้งเราก็มีฐานคติว่าคนอื่นคงเหมือนกับเราจึงทำให้ละเลยการรับรู้และการสังเกตบางอย่างไป เช่น เราเป็นคนรับผิดชอบและซื่อสัตย์ต่อการทำงาน อาจจะตีความว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นเช่นเดียวกัน แต่อาจจะไม่จริงและเกิดข้อผิดพลาดในการมอบหมายงานได้

การรับรู้แบบเหมารวม(stereotyping) หมายถึง การตีความตามฐานความเชื่อที่ได้ฟังมา หรือประสบการณ์เดิม เช่น เชื่อว่าคนยิวขี้เหนียว แขกขี้โกง และจีนขี้อวด เป็นต้น

ที่จริงแล้ว อาจจะไม่เป็นเช่นนี้เสมอไปก็ได้ การตีความแบบเหมารวมอาจจะให้ละเลยความเป็นจริงไปและเกิดความเข้าใจผิดได้

สรุปว่า การรับรู้ เป็นเป็นกระบวนการในการจัดระบบและตีความจากสิ่งที่มากระทบทำให้เกิดการประเมินตนเองและพฤติกรรมต่อกันแตกต่างกันไปของตัวผู้นำต่อบุคคลอื่นๆ

ส่วนด้านการยอมรับนั้น มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญไว้ดังนี้

ปนัดดา อินทราวุธ (2543, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การยอมรับหมายถึงกระบวนการที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับการแนะนำและในที่สุด ก็รับเอาสิ่งนั้นๆ มาใช้ หรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ โดยระยะเวลาของกระบวนการนี้จะช้าหรือเร็วนั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และคุณลักษณะของนวัตกรรม

กมลรัตน์ รัตนมาลัย (2544, หน้า 35) ได้กล่าวว่าการยอมรับหมายถึงการที่บุคคลได้ทำการตัดสินใจที่จะนำสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามานำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานหรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

สุวรรณี อุดมสมปอง (2544, หน้า 13) ได้กล่าวว่าการยอมรับหมายถึงการเห็นด้วยว่าดีมีประโยชน์เหมาะสมและเป็นจริงตามนั้น โดยไม่มีท่าทีคัดค้านหรือต่อต้าน พร้อมที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม(2545, หน้า 10) ได้กล่าวว่าการยอมรับหมายถึงกระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ และแสดงออกมาโดยการเห็นด้วย หรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

นัยนา ยุติศาสตร์ (2545, หน้า 24) ได้กล่าวว่าการยอมรับหมายถึงกระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในบุคคลหลังจากที่ได้รับรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ โดยผ่านขั้นการตระหนักเกี่ยวกับนวัตกรรม ขั้นการสนใจ การประเมินผล การทดลองและการยอมรับในที่สุด

ดูบรินและไอร์แลนด์ (Dubrin & Ireland 1993, p. 228) ได้กล่าวว่า การยอมรับ เป็นสิ่งที่พนักงานหรือบุคคลในองค์การมีความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และควรปฏิบัติตามเพื่อผลสำเร็จขององค์การ

ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม (2545, หน้า 10) ได้ทำการศึกษาแนวคิดของ ฮอร์นไบ (Hornby, 1996) ซึ่งได้กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง

1. การกระทำหรือการรับ (ของขวัญ คำเชิญ ข้อเสนอ)
2. การได้รับหรือกระบวนการยอมรับ หรือได้รับการยอมรับเข้ากลุ่ม
3. การยอมรับหรือการเห็นด้วย และเชื่อในบางสิ่งบางอย่าง
4. ความเต็มใจที่จะอดกลั้นบางสิ่งบางอย่างที่ไม่น่ายินดี
5. การยอมรับยินดีที่จะรับบางสิ่งบางอย่าง ตกลงตามข้อเสนอ
6. การยอมรับทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ยินยอมปฏิบัติตาม
7. การยอมอดกลั้นต่อบางสิ่งบางอย่างที่ไม่น่าพึงพอใจโดยพยายามไม่เปลี่ยนแปลงหรือหลีกเลี่ยง
8. การมองเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้วเชื่อยอมรับในสิ่งนั้น
9. การยินดีต้อนรับบางสิ่งบางอย่าง หรือบางคน

มอสเตย์, เพียตรี้ และแมกกินสัน (Mostey, Pietri & Megginson, 1996, p. 58) กล่าวไว้ว่า การยอมรับสิ่งใหม่ๆ ของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึก ความเข้าใจ หรือความเป็นไปได้ในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่บุคคลนั้น

กอร์ดอน (Gordon,1999, p. 121) ได้กล่าวไว้ว่า การยอมรับเป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มมีความเห็นต่อสิ่งต่างๆ ว่าถูกต้องหรือเหมาะสมหรือไม่ โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้นๆ และมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานจริงๆ ต่อไป

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การยอมรับเป็น กระบวนการทางจิตใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลได้สัมผัส เรียนรู้ และปฏิบัติ และบุคคลได้ตัดสินใจแสดงออกว่าเห็นด้วยหรือลงความเห็นเป็นสิ่งที่เหมาะสม

นอกจากนี้ โรเจอร์ส (Rogers, 1983, pp.100-157) ได้เสนอว่า กระบวนการยอมรับประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นรู้หรือขั้นรับรู้ (awareness stage)

เป็นขั้นเริ่มแรกที่จะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ขั้นนี้ เป็นขั้นที่ได้รู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพหรือกิจกรรมของเขา แต่ยังได้ข่าวสารไม่ครบถ้วน การรับรู้มักเป็นการเรียนรู้โดยบังเอิญซึ่งอาจจะทำให้เกิดการอยากรู้ต่อไป อันเนื่องจากมีความต้องการวิทยาการใหม่ๆ นั้นในการแก้ปัญหาที่ตนเองมีอยู่

ขั้นที่ 2 ขั้นสนใจ (interest stage)

เป็นขั้นที่เริ่มมีความสนใจแสวงหารายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ๆ เพิ่มเติม พฤติกรรมนี้เป็นในลักษณะที่ตั้งใจแน่ชัด และใช้กระบวนการคิดมากกว่าขั้นแรก ซึ่งในขั้นนี้จะทำให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่มากขึ้น บุคลิกภาพและค่านิยม ตลอดจนบรรทัดฐานทางสังคมหรือประสบการณ์เก่าๆ จะมีผลต่อบุคคลนั้น และมีผลต่อการติดตามข่าวสารหรือรายละเอียดของสิ่งใหม่ๆ หรือวิทยาการใหม่ นั้นด้วย

ขั้นที่ 3 ขั้นประเมินค่า (evaluation stage)

เป็นขั้นที่ไตร่ตรองว่าจะลองใช้วิธีการหรือวิทยาการใหม่ๆ นั้นดีหรือไม่ ด้วยการชั่งน้ำหนักระหว่างข้อดีและข้อเสียว่า เมื่อนำมาใช้แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมของตนหรือไม่ หากรู้สึกว่ามีข้อดีมากกว่าจะตัดสินใจใช้ขั้นนี้จะแตกต่างจากขั้นอื่นๆ ตรงที่เกิด การตัดสินใจที่จะลองความคิดใหม่ๆ โดยบุคคลมักคิดว่าการใช้วิทยาการใหม่ๆ นั้นเป็นการเสี่ยงไม่แน่ใจผลที่จะได้รับ ดังนั้น ในขั้นนี้จึงต้องการแรงเสริม (reinforcement) เพื่อให้เกิดความแน่ใจยิ่งขึ้นว่าสิ่งที่เขาตัดสินใจแล้วนั้นถูกต้องหรือไม่ โดยการให้คำแนะนำให้ข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 ขั้นทดลอง (trial stage)

เป็นขั้นที่บุคคลทดลองใช้วิทยาการใหม่ๆ นั้นกับสถานการณ์ของตน ซึ่งเป็นการทดลองดูก่อนเพื่อดูว่าได้ผลหรือไม่ และประโยชน์ที่ได้รับนั้นมากพอที่จะยอมรับปฏิบัติอย่างเต็มที่ ในขั้นนี้บุคคลจะแสวงหาข่าวสารที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับวิทยาการใหม่นั้น ซึ่งผลจากการทดลองจะมีความสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะปฏิเสธหรือยอมรับต่อไป

ขั้นที่ 5 ขั้นการยอมรับ (adoption stage)

เป็นขั้นที่บุคคลยอมรับวิทยาการใหม่ๆ นั้นไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมของตนอย่างเต็มที่หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติดู และเห็นประโยชน์แล้ว

ดังนั้น การยอมรับ จึงเป็นกระบวนการของบุคคลที่ได้สัมผัส เรียนรู้ และบุคคลก็ได้ตัดสินใจต่อสิ่งนั้นๆ ตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสม

จึงสรุปได้ว่า การรับรู้และการยอมรับ เป็นการรับรู้ในคุณค่าตนเองจากการประเมินตนเองของตัวผู้นำ การยอมรับในคุณค่าของผู้นำตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไป รวมถึงสมาชิกในชุมชนหรือบุคคลภายนอก ซึ่งแสดงออกมาในรูปการให้ความเชื่อถือ ความเคารพยำเกรง การชื่นชม เลื่อมใส ศรัทธา รวมถึงการยอมรับในผลการปฏิบัติงานของผู้นำด้วย

4.2 ความพึงพอใจ (satisfaction) เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่จะสามารถวัดประสิทธิผลของผู้นำทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนที่สุด มีผู้อธิบายความหมายของความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, หน้า 161) ได้กล่าวมีผู้ให้คำอธิบายความหมายของความพึงพอใจไว้หลายประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่างๆ ในงานนั้น คือความพึงพอใจเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐาน

2. ความพึงพอใจในงานเป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงานและการมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเขาจะมีขวัญดี

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนในรูปต่างๆ ที่ตรงตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลับมาเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานโดยความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ ก็จะทำให้เกิดความตึงเครียดน้อยลงอันเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

อุทัยพรรณ สุดใจ (2545, หน้า 7) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

สงัด กระจ่าง (2549, หน้า 34) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกกระตือรือร้นเป็นความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความมุ่งมั่น มีขวัญ กำลังใจ มีความศรัทธา มีความสนใจและทัศนคติที่ดี ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

แสงฟ้า ลางเคอ (2551, หน้า 2) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 402) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้นำเองและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความมุ่งมั่น มีขวัญ กำลังใจ มีความศรัทธา มีความสนใจและทัศนคติที่ดี ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

ในการศึกษาความพึงพอใจ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 402- 403) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความเป็นไปได้ในการเติบโต

ปัจจัยเกื้อหนุน ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน สถานภาพ กฎระเบียบ และคุณภาพการนิเทศงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้แก่ผู้นำ จนทำให้รู้สึกพอใจในงานที่ทำ จนกระทั่งเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

4.3 การบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) เป็นสิ่งที่จะสามารถวัดประสิทธิผลของผู้นำทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 402) ได้กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ดังที่ได้กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9(3) โดยสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2545, หน้า 6 - 17) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 18 มาตรฐาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา และด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมาตรฐานต่างๆ เหล่านี้ เปรียบเสมือนเป้าหมายและแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่จะสามารถวัดประสิทธิผลของผู้นำทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนที่สุด ดังต่อไปนี้

มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา (6 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมี ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 11.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ผู้บริหารยึดมั่นและปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม รักมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทของการเป็นผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 11.2 มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ คุ้มค่า คุ้มทุน มีความเป็นไปได้ สูงนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาและให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยมีการศึกษาค้นคว้าติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและมีผลงานวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 11.3 มีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและการจัดการ

ผู้บริหารมีความรู้เรื่องหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีสามารถในการนำหลักสูตรไปใช้จัดการศึกษาโดยใช้การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และการบริหารทั่วไปสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการกำกับ ติดตาม นิเทศ สนับสนุน ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการดำเนินการที่เกิดกับนักเรียน ครู ที่สามารถตรวจสอบได้

ตัวบ่งชี้ที่ 11.4 มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารตามแนวทางของการปฏิรูประบบราชการ (การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือ RBM) สามารถสร้างความเข้าใจให้ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้การปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน นำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบครบวงจร มีระบบการประเมินและรายงานผลการดำเนินการทั้งด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบในด้านความพึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องที่สามารถตรวจสอบได้

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร

ตัวบ่งชี้ที่ 12.1 มีการจัดองค์กร โครงสร้าง และระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสมตามสถานการณ์

สถานศึกษามีการจัดองค์กรตามโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับกฎ ระเบียบว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมาตรฐานของหน่วยงานที่ชัดเจน มีคำสั่งมอบหมายงาน การควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมิน และทบทวน ปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เหมาะสม กับทิศทางการบริหารสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 12.2 มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างครอบคลุมและทันต่อการใช้งาน

สถานศึกษามีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบสารสนเทศ มีการจัดบุคลากร อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ โปรแกรมและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เหมาะสมและการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นระบบ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน ครอบคลุมงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การบริหารทั่วไป และข้อมูลสนับสนุนต่างๆ เช่น ข้อมูลองค์กรชุมชน แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ระบบสารสนเทศของสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสะดวกรวดเร็วในการนำมาใช้บริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 12.3 มีระบบการประกันคุณภาพภายในที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

สถานศึกษามีโครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบประกันคุณภาพ มีระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นตามกฎกระทรวงที่ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในและการรายงานผลการประเมินต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และต่อสาธารณชนอย่างเปิดเผย มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 12.4 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด มีระบบการประเมิน นิเทศการปฏิบัติงาน และข้อมูลสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีการสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการจัดสวัสดิการที่เป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวบ่งชี้ที่ 12.5 ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจผลการบริหารงานและการพัฒนาผู้เรียน

สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาระบบการให้บริการทั้งงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป มีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนด มีการประเมินผลการดำเนินการเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอก ต่อการให้บริการของสถานศึกษา และผลการดำเนินการ

ทั้งด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพการศึกษา และมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการให้บริการในรอบการดำเนินการต่อไป

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 13.1 มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา

สถานศึกษามีการกำหนดขอบเขต บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติของหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหาร มีการมอบหมายการตัดสินใจและความรับผิดชอบตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขต บทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 13.2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม

สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธ์กิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีการวัดและประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เป็นผลการดำเนินกิจกรรม โครงการและแผนงานเชื่อมโยงกันเป็นระบบ มีระบบการคิดต้นทุนผลผลิต ต้นทุนกิจกรรม และต้นทุนของหน่วยงานเพื่อการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า คุ้มทุน มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับภาวะเหตุการณ์ของบริบทที่เปลี่ยนไปในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนเป็นการร่วมคิด ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 13.3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพัฒนาสถานศึกษา

สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากตัวแทนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่แท้จริง บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีส่วนร่วมคิดวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมกำกับติดตาม ให้การสนับสนุนแนะนำส่งเสริมกิจการของสถานศึกษา และร่วมรับผิดชอบผลการดำเนินการ

ตัวบ่งชี้ที่ 13.4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

สถานศึกษามีการดำเนินการให้แต่ละหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหารกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จที่เพิ่มขึ้นมีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและนำผลการดำเนินการมาปรับเป้าหมายความสำเร็จในรอบปีถัดไป

ตัวบ่งชี้ที่ 13.5 มีการตรวจสอบและถ่วงดุล

สถานศึกษามีระบบและกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน มีแผนการควบคุมและบริหารความเสี่ยง มีการประเมินและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 14.1 มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น

สถานศึกษามีขั้นตอนและวิธีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามหลักการจัดทำหลักสูตร (วิเคราะห์มาตรฐาน สาระ กำหนดโครงสร้าง เวลา รายวิชา การบูรณาการหลักสูตร แนวการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผล) มีการนำสภาพปัญหาความต้องการ และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการไว้ในหลักสูตรอย่างชัดเจน หลักสูตรสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและแนวการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้ตรงกับการพัฒนาศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 14.2 มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ

สถานศึกษามีการจัดทำรายวิชาพื้นฐานที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้เหมาะสมกับระดับและช่วงชั้น มีการจัดทำรายวิชากลุ่มสาระเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ของผู้เรียนและท้องถิ่น และมีแนวทางการบริหารหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรายวิชาสาระเพิ่มเติมได้ตรงกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนตามความต้องการและความสนใจได้จริง

ตัวบ่งชี้ที่ 14.3 มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความถนัดและความสามารถของผู้เรียน

สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพและสนองผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร ครูมีการนำแผนไปใช้จัดการเรียน การสอนหรือจัดสถานการณ์การเรียนรู้ และมีการประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาแผนการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ตัวบ่งชี้ที่ 14.4 มีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรม/สื่ออุปกรณ์การเรียน มีการพัฒนานวัตกรรมและผลิตสื่อที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ มีการนำสื่ออุปกรณ์ไปใช้ประกอบการสอนหรือจัดสถานการณ์การเรียนรู้ และมีการประเมินผลและการปรับปรุง/พัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น

ตัวบ่งชี้ที่ 14.5 มีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน

สถานศึกษามีการประมวลผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามหลักการวัดและประเมินผลและหลักเกณฑ์ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดทำเอกสารและการรายงานผลการเรียนของผู้เรียนถูกต้อง ครบถ้วน มีระบบการส่งต่อข้อมูลและการให้บริการผลการเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 14.6 มีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

สถานศึกษามีแผนการนิเทศและดำเนินการนิเทศตามแผนงาน มีการบันทึกการนิเทศและการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 14.7 มีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศหรือทำเนียบเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแผนการเรียนรู้หรือแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูจัดสถานการณ์การเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นพึงพอใจและเต็มใจให้ความร่วมมือ

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 15.1 มีการจัดและพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เข้มแข็งและทั่วถึง

สถานศึกษามีการมอบหมายความรับผิดชอบนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการคัดกรองและจำแนกเป็นกลุ่มตามสภาพของผู้เรียน จัดกิจกรรมป้องกัน แก้ไขและพัฒนาผู้เรียนตามสภาพอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการป้องกัน แก้ไข และพัฒนาผู้เรียน การประสานและส่งต่อการแก้ไขและพัฒนาผู้เรียนกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 15.2 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน

สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลความสามารถทางวิชาการและความคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียน มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และมีการนำผลการประเมินมาปรับ/พัฒนากิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 15.3 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและตอบสนองความสามารถพิเศษ และความถนัดของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลความสามารถพิเศษและความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และมีการนำผลการประเมินมาปรับ/พัฒนากิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 15.4 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม

สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลด้านค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อการสนับสนุน

ส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และมีการนำผลการประเมินมาปรับ/พัฒนากิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับการแก้ปัญหา/พัฒนาค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 15.5 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านศิลปะดนตรี/นาฏศิลป์และกีฬา/นันทนาการ

สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลความสามารถ ประสบการณ์ และความถนัดด้านศิลปะดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬาและนันทนาการ มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และมีการนำผลการประเมิน มาปรับ/พัฒนากิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับการส่งเสริมความสามารถ ประสบการณ์ และความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ตัวบ่งชี้ที่ 15.6 มีการจัดกิจกรรมสืบสานและสร้างสรรค์ วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาไทย

สถานศึกษามีการสำรวจและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศในด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่นและของชาติ มีการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และมีการนำผลการประเมินมาปรับ/พัฒนากิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่นและของชาติ

ตัวบ่งชี้ที่ 15.7 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่ให้เกิดการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ปัญหา มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และมีการนำผลการประเมินมาปรับ/พัฒนากิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 16.1 มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่เหมาะสม

สถานศึกษามีข้อมูลพื้นฐานอาคารสถานที่และการใช้พื้นที่ในการจัดการศึกษา มีการสำรวจข้อมูลการให้และใช้บริการของหน่วยงานต่างๆของสถานศึกษา เช่น ห้องสมุด การสืบค้นผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต การบริการด้านเอกสารการวัดและประเมินผล เป็นต้น มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการปรับปรุง/พัฒนาการให้บริการ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและร่องรอยของการปรับปรุง/พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 16.2 มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

สถานศึกษามีข้อมูลพื้นฐานด้านสุขภาพอนามัยและความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายกับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการส่งเสริม ป้องกันสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยกับผู้เรียน มีการกำกับ ควบคุม ติดตามให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด มีการประเมินสุขภาพและความปลอดภัยและร่องรอยของการปรับปรุง/พัฒนาแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 16.3 มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

สถานศึกษามีระบบการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการกำกับ ควบคุม ติดตามให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด มีการประเมินผลการให้บริการและการนำไปใช้จัดการเรียนรู้ และมีร่องรอยของการปรับปรุง/พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 16.4 มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง และอยู่ในสภาพใช้การได้ดี

สถานศึกษามีข้อมูลพื้นฐานห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สนาม สวนหย่อมและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ยานพาหนะ ตู้โทรศัพท์ ฯลฯ มีระบบการควบคุม ตรวจสอบการใช้ประโยชน์ การซ่อมบำรุงรักษาให้สามารถใช้งานเป็นปัจจุบัน มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สนาม สวนหย่อม และสิ่งอำนวยความสะดวกมีคุณภาพได้มาตรฐานสูงขึ้น มีการประเมินสภาพการใช้ประโยชน์และร่องรอยของการปรับปรุง/พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 16.5 มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน จัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีการควบคุม ติดตาม การจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน มีการประเมินการจัดและการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อการปรับปรุง/พัฒนา

จึงสรุปว่า มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร มีการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2542, หน้า 99) ศึกษาเรื่องการพบสมมุติฐานสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำตามทฤษฎีของฟิลด์เลอร์ (Fieldler) จากการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของไทยจะได้รับความพึงพอใจขึ้นอยู่กับความนิยมของคนส่วนใหญ่แม้ผู้นำเหล่านั้นจะมิได้กระทำประโยชน์ประการใดให้แก่กลุ่มชนเหล่านั้นมากมาย สิ่งหนึ่ง ที่น่าสนใจในประเทศไทยพบว่าผู้นำที่ได้รับความนิยมชมชอบของคนส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ โดยคุณภาพที่ดีของผู้นำจะประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญทั้งทางจิตวิทยาและพฤติกรรม แต่ตามทฤษฎีของฟิลด์เลอร์ (Fieldler) จะสนับสนุนผู้นำไทยเฉพาะบุคลิกด้านจิตวิทยาดีประการเดียว

วาณิช ประทุมนันท์ (2544,บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 247 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 30 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ในระดับมากที่สุดทั้งห้าด้าน คือ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ยกเว้นด้านมีภาวะผู้นำ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีภาวะผู้นำในระดับมาก

ศุภชัย โถบำรุง (2546-2547, หน้า 69-70) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547, หน้า ง) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง

จามจุรี จำเมือง (2548, หน้า จ) ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 6 ด้าน คือ 1)ด้านวิสัยทัศน์ ควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรับวิสัยทัศน์และเสนอวิสัยทัศน์ 2)ด้านการเรียนการสอน ควรมีการวางแผนปฏิบัติของโรงเรียน จัดสื่อ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและออกแบบพัฒนาการเรียนการสอน 3)ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ควรมีการจัดองค์การ จัดระเบียบ การปฏิบัติงานและจัดทรัพยากร 4)ด้านชุมชน ควรมีการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนสนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ระดมทรัพยากรต่างๆ จากชุมชนมาใช้ประโยชน์ 5)ด้านคุณธรรม ควรมีการปฏิบัติตามคุณธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรมและปฏิบัติตามจริยธรรม 6)ด้านพัฒนาสังคม ควรมีการเข้าใจบริบทของโรงเรียน ตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจนและนำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนาโรงเรียนและสังคม

ปรีชา ทัศน์ละไม (2548, หน้า 94) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 - 3 พบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูงสุด คือ ด้านการเป็นผู้นำเชิงอุดมคติ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมในระดับต่ำ โดยภาพรวมในระดับต่ำ โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านการบริหารวางเฉยเชิงรับ และด้านการบริหารแบบตามสบาย แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า การบริหารแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คัพทานาด (Kuptanond, 2000, pp. 35 – 38) ได้นำเสนอการศึกษาค้นคว้าของ ล๊อก (Lock,1991) เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่า ควรประกอบไปด้วย

1. การจูงใจ ด้วยคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำ อันประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักการประยุกต์ใช้และความมีเสน่ห์

2. การใช้ความรู้และทักษะอย่างมีศักยภาพ เพิ่มบุคลิกเพื่อให้ผู้ตามคล้องตามความคิดของผู้นำและร่วมมือปฏิบัติงาน

3. การมีวิสัยทัศน์ ที่จะนำพาองค์การไปสู่ความก้าวหน้า

4. การทำวิสัยทัศน์ให้เป็นผล ด้วยการหาผู้สนับสนุนเพื่อทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

นอกจากนี้ คัพทานาด (Kuptanond, 2000, pp. 39 – 40) ได้นำเสนอการศึกษาค้นคว้าของ ดรั๊กเกอร์ (Drucker, 1992) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ควรประกอบไปด้วย

1. การกำหนดพันธกิจที่ต้องทำเพื่อความสำเร็จ ด้วยการทำความเข้าใจกับสภาพการเมือง สังคม เศรษฐกิจ การคลัง และประชาชน แล้วมากำหนดพันธกิจที่ควรทำอย่างมีมาตรฐาน

2. ไม่ใช่อภิสิทธิ์ของการเป็นผู้นำ ต้องมีความรับผิดชอบ ไม่กล่าวโทษบุคคลอื่นเมื่อทำผิด สร้างขวัญ กำลังใจ และมีการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

3. ทำงานเป็นทีม ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ร่วมงานต้องมีความกล้าหาญไม่หวั่นกลัวอุปสรรค มีการร่วมมือกันอย่างเต็มที่

4. มีความซื่อตรง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่คดโกง เป็นที่ไว้วางใจได้

แมคนูเซน (Magnusen, 2001) ได้ทำการศึกษาเรื่องหัวใจภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาเนื่องจากมีแนวคิดว่าผู้นำควรทำตัวเป็นสถาปนิกทางจริยธรรมขององค์การ

วิลเลี่ยมส์ (Williams, 2001) ได้ทำการศึกษาเรื่องการประเมินผู้บริหารด้านภาวะผู้นำของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยยึดหลักตามแนวของ เซอร์จิวานี่, เบ็ค และเวนเดล (Sergiovanni, Beck & Wendel) เพื่อประเมินผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 3 โรงเรียนทางตอนใต้ของรัฐแคริฟอร์เนีย เก็บข้อมูลด้วยการสำรวจการสัมภาษณ์ทางตรงและการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ มีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการแบบสามเส้า ผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือผู้ที่มีความเข้าใจวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น นอกจากนี้การประเมินยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เข้าใจวัฒนธรรม รู้จักการใช้เครื่องมือต่างๆ มีการจัดการที่ดี เข้าใจการเมือง สังคม เป็นผู้มีจริยธรรม สำหรับแบบประเมินที่ใช้ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและได้รับการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อจะได้นำไปใช้ในการประเมินผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

มินิซิส-ทริจ (Meneses-Trejo, 2002) ศึกษาเรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐแคริฟอร์เนีย เพื่อศึกษาทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีศักยภาพการทำงานทางการศึกษาต่ำมักขาดความรอบคอบ ไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง ขาดมนุษยสัมพันธ์และละเลยต่อเทคโนโลยี ส่วนผู้บริหารที่มีศักยภาพ การทำงานสูงจะมีลักษณะตรงกันข้าม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่าส่งผลต่อความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางการศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า

แรทซ์ (Rantz, 2003) ศึกษาเรื่อง ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา แถบชานเมืองรัฐ Midwestern โดยการ

สุ่มส่งแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ไปยังครู ได้รับแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ คืนมา 114 ชุด จากนั้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์ลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อการรับรู้ด้านลักษณะองค์การ ความรู้ ความขยัน ความมีเสน่ห์ การพัฒนาผู้ร่วมงาน ความทันสมัย การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีระดับความรู้สูงกับต่ำมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการสร้างบรรยากาศแตกต่างกัน ครูไม่พึงพอใจต่อการทำงานของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามจำนวนปีที่สอนและระดับการสอน สำหรับครูเพศหญิงที่มีระดับการสอนแตกต่างกันพบว่า มีความพึงพอใจต่อลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษามุ่งศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ ในช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 402-403) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลของผู้นำทางการศึกษาตามดัวชี้วัด ได้แก่ การรับรู้และการยอมรับ (perceived and reputation) ความพึงพอใจ (satisfaction) และการบรรลุเป้าหมาย (goal attainment) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ที่จัดการเรียนการสอน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 22 โรงเรียน ส่วนโรงเรียนที่มีคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 29 โรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี