

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผู้วิจัยได้ประมวลและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
 - 1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
 - 1.5 บทบาทของภาวะผู้นำ
 - 1.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำ
 - 2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 2.2 แนวคิดภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและหลักการของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 3.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 3.3 หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 3.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 3.5 ยุทธศาสตร์ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
4. มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษายกระดับพื้นฐาน
 - 4.1 มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน
 - 4.2 มาตรฐานด้านการเรียนการสอน
 - 4.3 มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 4.4 มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ
7. สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่กรอบความคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและหลักการของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างขององค์กรที่จะช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์กรประกอบที่สำคัญยิ่ง ส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้น เหมือนที่ สมคิด บางโม (2539 : 218) กล่าวว่าภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำเอง

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดัน ให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญ ที่จะทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงาน คือ ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดทำให้การประเมินประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร ที่ให้การสนับสนุนบุคลากรในการประเมิน ให้กำลังใจ ติดตามข่าวคราว ทำให้บุคลากรรู้สึกอุ่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการประเมิน กระจายงานให้บุคลากรทำงานอย่างทั่วถึงและเป็นที่

ปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 ข : 61)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมองค์กร ผลจากการศึกษาด้านภาวะผู้นำพบว่ากระแสหลักในการศึกษาเรื่องนี้ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งมีข้อถกเถียงเกี่ยวกับการให้ผู้ที่บังคับบัญชาในองค์กรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจว่ามีทั้งข้อดี ข้อเสีย กล่าวคือ จะเกิดผลดี เพราะการทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในความคาดหวัง ที่องค์กรมีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งความชัดเจนเรื่องผลตอบแทนที่บุคคลพึงได้รับจากองค์กร หากผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อผลการตัดสินใจ การตัดสินใจนั้นได้รับการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อ เพิ่มผลกระทบบทที่เกิดจากอิทธิพลทางสังคมต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร อย่างไรก็ตามการตัดสินใจโดยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าไปเกี่ยวข้องไม่ได้เป็นสิ่งที่พึงประสงค์สำหรับทุกสถานการณ์ กล่าวคือ การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมจะไม่เกิดผลดี หากสถานการณ์นั้นต้องการ การตัดสินใจที่มีความรวดเร็ว หรือเป็นการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชานั้นๆ แต่การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมจะเกิดผลดี หากผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ตัดสินใจเพียงพอ และในสถานการณ์ที่การยอมรับการตัดสินใจร่วมกันของผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เน้นการบริหารจัดการเชิงคุณภาพทั่วทั้งระบบ ครอบคลุมเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child centered) ชุมชน ผู้ปกครอง ให้การส่งเสริมสนับสนุนโดยทุกฝ่ายมุ่งไปสู่เป้าหมายสำคัญเดียวกัน คือ คุณภาพนักเรียน ได้แก่ เป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุข เป็นสำคัญ

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำ อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเสนอพอสังเขป ดังนี้

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพความแตกต่างของมนุษย์ ความสามารถในการจูงใจ และการให้กำลังใจกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะกับสถานการณ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่างๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถ ย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของคนงานต่างๆ และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีความสามารถ

อาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคนงานให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็งและช่วยให้
องค์การประสบความสำเร็จได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 4) สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเป็นหัวหน้าคนที่
พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพสูง เหมาะสมกับงานที่
รับผิดชอบ ภาวะผู้นำจะไม่มีแบบหรือชนิดตายตัว อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

กูซ และไวริช (Koontz & Wehrich. 1988 : 437) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของศิลปะ
ของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

روبบิน (Robbins. 1989 : 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพล
ต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

สโตนเนอร์และฟรีแมน (Stoner & Freeman. 1989 : 459) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็น
กระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

กิบสัน อีแวนวิชและดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 : 272)
มองภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการ
เปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล
และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและ
การปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย
ของกลุ่มด้วย

นีสัน และควิก (Nelson & Quick. 1997 : 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง
กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

ยुक (Yukl . 2000 : 89) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่ง
ที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งการเป็นคนที่ชี้แนะการจัด โครงสร้าง การอำนวยการและ
การสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

รูสเซียและอาควัว (Lussier and Achua. 2001 : 78) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คือ
กระบวนการที่มีอิทธิพลโน้มน้าวระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดย
การเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่
ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์
โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่

หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม และ สถานการณ์ อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

ได้มีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดังนี้

ประชุม โปธิกุล (2551 : ออนไลน์) องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ผู้ตาม บุคลากรแต่ละคนต้องการสไตล์ภาวะผู้นำต่างกัน ตัวอย่าง เช่น บุคลากรใหม่ ต้องการนิเทศมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์มาก บุคลากรที่มีเจตคติไม่ดีต้องการวิธีการที่แตกต่างกว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูง ผู้นำต้องรู้จักบุคลากรของท่าน จุดเริ่มต้นพื้นฐาน คือ ท่านต้องทำความเข้าใจให้ลึกถึงธรรมชาติของมนุษย์ รู้ความต้องการ อารมณ์และแรงจูงใจ ท่านต้องรู้จักบุคลากรของท่านว่า เขาเป็นใคร เขาทำอะไร เขาทำอะไรได้บ้าง เขามีคุณลักษณะอย่างไร

2. ผู้นำ ท่านต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริงว่า ท่านเป็นใคร ท่านรู้อะไร ท่านสามารถทำอะไรได้ ผู้ที่ตัดสินใจความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่ผู้ตามมิใช่ผู้นำ ถ้าผู้ตามไม่ไว้เนื้อเชื่อใจ หรือไม่มั่นใจในตัวผู้นำ เขาก็จะไม่มีแรงบันดาลใจ ถ้าท่านต้องการเป็นผู้นำที่ดีประสบความสำเร็จ ท่านต้องมั่นใจ ในตัวผู้ตาม มิใช่ในตัวท่านหรือหัวหน้าของท่าน เป็นสิ่งสำคัญที่ท่านต้องปฏิบัติ

3. การสื่อสาร ท่านต้องสื่อสาร 2 ทาง ใช้ภาษาท่าทางให้มากขึ้นตัวอย่าง เช่น ท่านต้องทำเป็น ตัวอย่าง ที่จะสื่อไปถึงบุคลากรของท่าน ซึ่งท่านอาจจะไม่ได้ขอร้องให้เขาปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งท่านอาจจะไม่ค่อยเต็มใจ ท่านจะสื่ออะไร หรืออย่างไรที่จะไม่ทำลายสัมพันธภาพหรือสร้างสัมพันธภาพระหว่างท่านกับคนของท่าน

4. สถานการณ์ ทุกสถานการณ์แตกต่างกัน สิ่งที่ท่านทำในสถานการณ์หนึ่ง อาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ในอีกสถานการณ์หนึ่ง ท่านต้องใช้ดุลยพินิจของท่าน ในการตัดสินใจปฏิบัติ อย่างดีที่สุด และสไตล์ของผู้นำต้องสอดคล้องกับเหตุการณ์ ตัวอย่างเช่น ท่านอาจจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับบุคลากรในพฤติกรรมไม่เหมาะสม แต่ถ้าการเผชิญหน้าช้าหรือเร็วเกินไป รุนแรง หรืออ่อนแอเกินไป อาจทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลก็ได้

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2537 : 61) กล่าวว่าในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการผันผวนในทุกๆ ด้าน ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรฝ่าวิกฤตยื่นหยัดไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไปได้ ซึ่งภาวะผู้นำมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะแสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็นตาม เกิดการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบ พฤติกรรมผู้นำขึ้น นอกจากนี้ผู้นำยังมีพฤติกรรมปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรม และศีลธรรมสูง

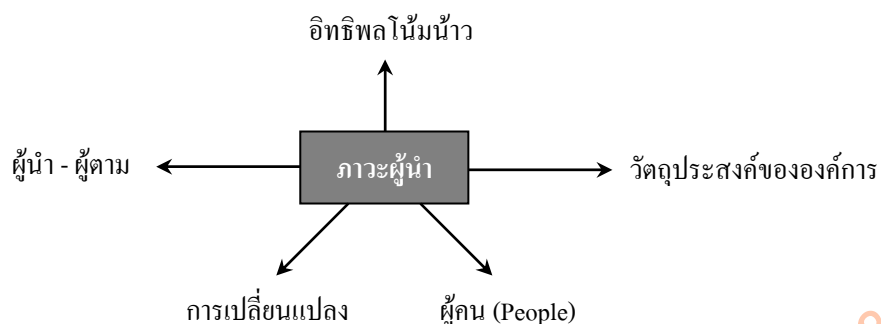
จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ทำให้ได้รับความศรัทธา ความไว้วางใจ การยอมรับนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตามพร้อมได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย แต่ก็ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าผู้ตามจะเกิดความชื่นชมและศรัทธาแล้วก็ตาม เพราะยังไม่เกิดแรงจูงใจที่สูงพอที่จะเปลี่ยนความยึดติดผลประโยชน์ของตนไปเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายแทน การทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงเป็นผู้ที่ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่า เป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

2. ภาวะในการกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน หรือผู้นำหรือองค์กร ผู้นำจะสร้างความรู้สึกรำคาญให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และจะให้การสนับสนุนหากต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

3. ภาวะในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลบางคนอาจต้องดูแลใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้วจะให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น โดยที่ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตามเพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ภาวะทั้ง 3 องค์กรประกอบ จะหลอมรวมพลังกาย พลังใจ พลังปัญญา ของคนทั่วทั้งองค์กร จับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

รูสเซียและอาคฮัว (Lussier and Achua. 2001 : 80) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย 1) ผู้นำ ผู้ตาม 2) อิทธิพลโน้มน้าว 3) วัตถุประสงค์ขององค์กร 4) ผู้คน และ 5) การเปลี่ยนแปลง ตามภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

ที่มา : Lussier and Achua. 2001 : 80

สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตามที่ร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ยูล์ค (Yulk. 2000 : 106) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แบบมุ่งงาน (Task oriented) พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะใส่ใจที่ความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก โดยการใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาไว้ซึ่งลำดับขั้นของการสั่งการและความเชื่อมั่นของการดำเนินงาน

2. แบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relations oriented) พฤติกรรมของผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นอันดับแรก พยายามส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

3. แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change oriented) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะใส่ใจที่การปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ในกระบวนการทำงาน ผลผลิตหรือบริการ

ลูนิเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein. 2004 : 278) กล่าวถึงคุณลักษณะ ที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่นใน 5 ประการ ต่อไปนี้

1. ด้านศักยภาพ (Capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง

2. ด้านการประสพผลสำเร็จ (Achievement) ผู้มีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์ มีความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นอย่างดี

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของภาวะผู้นำได้ดี

4. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคล

5. ด้านสถานภาพ (Status) ผู้ที่จะมีภาวะผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคงและน่าเชื่อถือ

ไลต์วูดและดัก (Leithwood and Duke. 2004 : 136-137; อ้างอิงจาก Lunenburg and Ornstein. 2004 : **Educational Administration : Concepts and Practices.**) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในวารสารต่าง ๆ ทางบริหารตั้งแต่ปี 1985 - 1995 พบว่าภาวะผู้นำทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำทางการสอน (Instructional leadership) หมายถึง การมีอิทธิพลต่อครูไปสู่ทิศทางที่ช่วยปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นจะเน้นพฤติกรรมของครูในการจัดกิจกรรมที่เป็นผลโดยตรงต่อความเจริญเติบโตของนักเรียน ความเป็นผู้นำทางการสอน ผู้บริหารจะมีอำนาจหน้าที่และอิทธิพลตามบทบาทการบริหารที่เป็นทางการ แต่บางคนก็ไม่เห็นด้วย แต่ลำพังผู้บริหารไม่สามารถทำให้ความต้องการของทุกคนบรรลุผลได้ ครูควรมีความเป็นผู้นำทางการสอน บางคนเน้นผู้นำทางการสอนระดับท้องถิ่น รูปแบบความเป็นผู้นำทางการสอนจะเน้นพฤติกรรม ความเป็นผู้นำที่จะทำให้ให้นักเรียนประสพผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและความสำคัญที่ผลสำเร็จของสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถและความเอาใจใส่ต่อผลงานของคณะครูในโรงเรียนให้สูงขึ้นความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงรวมไปถึงผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ผู้นำที่มีลักษณะเพื่อฝัน ผู้นำที่เน้นวัฒนธรรม และผู้นำที่มีการมอบอำนาจ ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่การมอบอำนาจหน้าที่และความสามารถของสมาชิกในองค์กร ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะยกระดับการมอบหมายหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้เป้าหมายขององค์กรประสพความสำเร็จอันเป็นผลสำเร็จในด้านการผลิต อำนาจหน้าที่และอิทธิพลไม่จำเป็นจะต้องมาจากตำแหน่งที่เป็นทางการ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่คุณธรรมและจริยธรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาและความสามารถที่จะนำไปสู่จุดเป้าหมายขององค์กร

3. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (Moral leadership) หมายถึง การมีอิทธิพลต่อครูในประเด็นที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่มีคุณธรรมจริยธรรมทำให้ทุกคนสามารถแยกแยะประเด็นใดถูกหรือผิด ควรปฏิบัติหรือควรละเว้นจะเป็นผู้นำแห่งคุณธรรมและค่านิยมในสังคมประชาธิปไตยที่จะส่งเสริมความเสมอภาค ความยุติธรรมและประชาธิปไตยในชุมชน

4. ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (Participative leadership) หมายถึง การได้เข้ามาร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยสมาชิกที่ประกอบขึ้นเป็นชุมชนโรงเรียนจะเน้นกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรและการบริหารโรงเรียนเป็นฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

5. ภาวะผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหา (Contingency leadership) หมายถึง การบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการที่จะแสดงออกถึงสถานการณ์ขององค์กรที่มีลักษณะเฉพาะหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความเป็นผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหาก็จะเกิดขึ้นจากผู้ร่วมงาน สภาพการทำงานและภาระงานที่สมบูรณ์ ความเป็นผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหาก็จะเกิดจากบริบทความเป็นผู้นำที่หลากหลายซึ่งต้องการรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำทางด้านการจัดการ (Managerial leadership) จะเน้นหน้าที่ ภารกิจหรือพฤติกรรมผู้นำ หน้าที่จะนำไปสู่ความสามารถ การทำงานกับผู้อื่นในองค์กร ความเป็นผู้นำทางด้านการจัดการจะเน้นความรับผิดชอบที่จะนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การรักษาเสถียรภาพขององค์กรและการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เช่น การจัดการเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ การอำนวยความสะดวกในสถานศึกษาเกี่ยวกับนักเรียน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทางการศึกษา การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง การนำนโยบายของสถานศึกษาและนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามาสู่การปฏิบัติ ความเป็นผู้นำจะนำมาสู่ความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย การเปลี่ยนแปลงองค์กร และกระบวนการทำงาน

คุณลักษณะของภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาถือเป็นศาสนาหลักประจำชาติ การนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ก็น่าจะเอื้อกับวัฒนธรรมไทยไม่มากนักน้อย การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ก็เพื่อการเป็นผู้นำที่ดี และคำสั่งสอนที่สำคัญๆของพระพุทธองค์ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำที่ดี หรือวิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดีเพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติ (พงศ์ หรดาล. 2546 : 163) ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ, อริยฐานธรรม 4, พรหมวิหารธรรม 4, อกติ 4, คหิสุข 4, สังคหะวัตถุ 4, จันติโสรัจจะ หิริโอตตปปะ, อิทธิบาท 4, เวสัชชชระณะ 5, ยุติธรรม 5, อปรินานิยธรรม 7, นาถกรณธรรม 10, กัลยาณมิตรธรรม 7 และบารมี 10 ประการ (ทศบารมี) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารและจัดการสมัยใหม่ได้ และหาก

ผู้นำและบุคคลใดนำไปปฏิบัติก็จะเกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้อื่น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์

กล่าวโดยสรุปแล้ว ผู้บริหาร มีความแตกต่างจากผู้นำ แต่ถ้าผู้บริหารมีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำย่อมทำให้การบริหารงานเป็นไปได้ดียิ่งขึ้น เพราะผู้นำจะสามารถโน้มน้าวหรือมีอิทธิพลและกระตุ้นให้ผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามสิ่งที่เขาต้องการหรือแผนงานที่กำหนดไว้ได้โดยง่าย ดังนั้น ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร ภาวะผู้นำสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้กับทุกคน นอกจากผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งแล้ว ผู้บริหารยังจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่น ๆ ด้วย ในการปฏิรูปโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ขึ้นในโรงเรียนนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำทางด้านวิชาการเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและบุคลากรรวมทั้งผู้ปกครอง ส่วนครูผู้สอนก็จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางการสอนด้วยเช่นกัน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากการนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าภาวะผู้นำมีมากมายหลายรูปแบบและมีการศึกษาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่หลากหลาย ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของไลต์วูด และดูค (Leitwood and Duke, 2004 : 136-137; อ้างอิงจาก Lunenburg and Ornstein, 2004 : **Educational Administration : Concepts and Practices.**) มาเป็นกรอบความคิดในการวิจัย เนื่องจาก คุณลักษณะของภาวะผู้นำมีความครอบคลุม เหมาะสมกับสถานการณ์ ในเรื่องของการพัฒนาและบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.5 บทบาทของภาวะผู้นำ

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547 : 68) กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น 4 ประการ

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ(Blueprint of action)ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล(Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจัง จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์กร

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

บทบาทของภาวะผู้นำ (Leadership roles) (แรวอมซี, 2551 : ออนไลน์) ภาวะผู้นำที่ดีขององค์กรควรมีลักษณะที่สรุปโดยรวม ดังนี้ 1) เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) 2) เป็นนักพูดที่ดี (Speakresperson) 3) เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) 4) การสอนงาน (Coach) 5) เป็นผู้สามารถสร้างทีม งานได้ (Team builder) 6) แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team player) 7) สามารถแก้ไขปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical problem solver) 8) การประกอบการ (Entrepreneur)

ทักษะการบริหารงานก็จัดเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการทำงานที่ราบรื่นและถ้าทักษะดี บทบาทของผู้นำย่อมดีตามมาด้วย การใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้นำนั้น ผู้นำจะต้องนำมาใช้ประโยชน์ให้ดี ถูกทางและใช้ให้ถูกกาลเทศะด้วย

สรุป บทบาทภาวะผู้นำ มีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี มีการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างสภาวะในการสร้างเสริมความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์กร

1.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความคาดหวังของการแสดงออกโดยมีตำแหน่งหรือสถานภาพที่ดำรงอยู่เป็นเครื่องชี้นำทางการกระทำและทางวาจาของบุคคลเพื่อให้การแสดงออกเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เหมาะสมในขณะนั้น ๆ บุคคลที่มีตำแหน่งทางการบริหารจึงต้องแสดงความเป็นภาวะผู้นำด้วย ในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรแสดงบทบาทผู้นำในลักษณะใด มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล (2543 : 34) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำในการบริหาร โรงเรียนซึ่งเป็นที่คาดหวังว่าเป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน และต้องมีประสิทธิภาพที่จะแสดงบทบาทว่ามีส่วนร่วมในการเกี่ยวข้องและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนการสอน แต่เป็นที่สังเกตได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาไทย จะเห็นการจัดอาคารสถานที่และงานธุรการมากกว่างานวิชาการ

แคมป์เบล คอรัเบอลี และนิสเทรน (Campbell, Corbally and Nystrand. 1983 : 6 - 7) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมองการณ์ไกลและมีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายสถานศึกษา
2. ผู้บริหารทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้มีการพัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เป้าหมายของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ
3. ผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดวิธีการและประสานงานในการนำโครงการไปปฏิบัติ
4. ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการให้ประสบความสำเร็จ
5. ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ
6. ผู้บริหารมีบทบาทในการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพการดำเนินงาน

จอร์ตัน (Gorton. 1983 : 71 - 75) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มี 6 ประการ คือ บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร เป็นผู้นำด้านการสอนและวิชาการ เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย เป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ประเมินผลและเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบาย บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ

2. ทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์กรและการแข่งขันทางธุรกิจมาแก่นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนก่อให้เกิดเป็นทฤษฎีและแนวคิดในมุมมองที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เป็น 3 กลุ่ม คือ (ทฤษฎีภาวะผู้นำ. 2551 : ออนไลน์)

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait approach)
2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach)
3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational approach)

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait approach)

แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลายๆ คน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น 2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น 3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย-เก็บตัว เป็นต้น ฮาร์ทอกและคูปแมน (Hartog & Koopman, 2001 : 67) แต่ก็มีงานวิจัยมากมายที่ขัดแย้งกันและกัน จนไม่สามารถพบข้อสรุปที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติของผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์อีกด้วย (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 241)

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach)

แนวคิดนี้ศึกษาถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัยและสถาบันต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษา

ถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลสรุปที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้ (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 242-247)

2.1 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเผด็จการ (Democratic leadership – Autocratic leadership) ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้สมาชิก และเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบเผด็จการมักนิยมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจด้วยตัวเอง และมักไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) ได้แจกแจงพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกันใน 2 ลักษณะอย่างเห็นได้ชัด คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (People-oriented behaviors) ที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกหรือพนักงาน เข้าใจความแตกต่างและยอมรับความสำคัญของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังสนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented behaviors) ที่ผู้นำเน้นความสำเร็จของการทำงาน เน้นการสร้างงานและผลผลิตที่มีมาตรฐานสูง เน้นการใช้กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) ได้สรุปว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) ที่ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง 2) พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธภาพ (Consideration) ผู้นำจะให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก และมีส่วนร่วมในการทำงานของ

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational approach)

เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสมและเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ คือ (ดิ๊ก ถือกกล้า. 2547 : 71)

3.1 การศึกษาของ ฟิวด์เลอร์ (Fiedler) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สมาชิก และสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 54)

3.2 ทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิก (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2543: 272) มีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะช่วย

ให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กร ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้ โดยการให้รางวัล

3.3 การศึกษาของ Hersey-Blanchard ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มาประยุกต์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้าง โครงสร้าง (Initiation structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว(Telling) การนำเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน(Delegation)

2.2 แนวคิดภาวะผู้นำ

ในปัจจุบัน มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลาจึงเกิดเป็นแนวคิดที่สำคัญๆ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 54) ดังนี้

1. แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่

1.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง (Transactional and transformational leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยรางวัลต่างๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.2 ทฤษฎีความสามารถพิเศษของผู้นำ (Charismatic theory) เป็นการกล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 55) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยง สร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด กระแสในปัจจุบันได้มุ่งให้ความสนใจกับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leadership) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ ได้พยายามอธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กร ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำ การอุทิศตนในการทำงาน ความจงรักภักดี และการปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างไร และยังพยายามอธิบายอีกว่าผู้นำบางคนสามารถนำองค์กรหรือหน่วยงานของตนประสบความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยมได้

อย่างไร (Hartog and Koopman, 2001: 173) เนื่องจากการดำเนินธุรกิจขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการลงทุนหรือดำเนินธุรกิจข้ามประเทศ ทำให้หลายๆ องค์กรมุ่งสร้างผู้นำที่สามารถบริหารและจัดการคนในประเทศที่ไปลงทุนหรือดำเนินธุรกิจ ประกอบกับแนวคิดที่มีอยู่ยังอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม(Cross-cultural perspectives) ขึ้น (Hartog and Koopman. 2001 : 167)

2. แนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (Cross-cultural perspectives)

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลายๆ ท่านที่ได้วิพากษ์วิจารณ์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีอยู่จากอดีตถึงปัจจุบันว่ามีความเฉพาะเจาะจงทางสังคมและวัฒนธรรม เพราะแนวคิดและทฤษฎีส่วนใหญ่มาจากการศึกษา วิจัย และทดลองในประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา หรือประเทศทางยุโรปเพียงบางประเทศเท่านั้น (Hartog และKoopman. 2001 : 178) ทฤษฎีภาวะผู้นำส่วนใหญ่มักจะมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมของประเทศแถบทวีปอเมริกาเหนือ โดยเฉพาะวัฒนธรรมอเมริกันที่ลักษณะบางอย่างแตกต่างจากวัฒนธรรมในประเทศอื่นๆ เช่น การเน้นที่ปัจเจกบุคคล ในขณะที่บางวัฒนธรรมลักษณะการรวมกลุ่มทางสังคมจะมีความโดดเด่นกว่า แต่ก็ยังมีการนำทฤษฎีเหล่านี้มาตีความโดยปราศจากการประยุกต์ที่เหมาะสม โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาที่ค่อนข้างจะมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากประเทศสหรัฐอเมริกาหรือประเทศที่พัฒนาแล้วอื่นๆ (Hartog และKoopman. 2001 : 178) ประเทศที่กำลังพัฒนาควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรมากกว่าการให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จากข้อมูลดังกล่าว จึงมีการแสดงความคิดเห็นว่า บทบาทของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leadership role) มีความสำคัญต่อองค์กรในประเทศกำลังพัฒนา โครงการวิจัยโกลบ(Globe) ที่เป็นการศึกษาในระยะยาวใน 60 ประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาคุณสมบัติร่วมของภาวะผู้นำที่เหมือนกันในทุกวัฒนธรรม และเพื่อค้นหาคุณสมบัติของภาวะผู้นำที่เป็นที่ยอมรับในต่างวัฒนธรรม ซึ่งได้ผลโดยสรุปว่า หลากๆคุณสมบัติที่เหมือนกันในทุกวัฒนธรรมสะท้อนภาวะผู้นำแบบใช้ความสามารถพิเศษ สร้างแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (Charismatic, inspirational, and visionary leadership) นอกจากนี้ ผู้นำที่มุ่งการทำงานเป็นทีม (Team-oriented leadership) มุ่งความเป็นเลิศ (Being excellence oriented) เด็ดขาด (decisive) เฉลียวฉลาด (intelligent) และใช้วิธีแก้ปัญหาแบบ ชนะ – ชนะ (A win-win problem solver) ความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความคาดหวังและการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของบุคคล ทักษะที่มีต่อคนวัฒนธรรมอื่น และรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อีกทั้งอิทธิพลทางวัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรจะต้องขึ้นกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมด้วย ตั้งแต่มีการเริ่มต้นศึกษาภาวะผู้นำอย่างเป็นแบบแผนตามระเบียบ

วิธีการทางวิทยาศาสตร์มาจนถึงปัจจุบัน ก็ปรากฏว่ามีการศึกษาและแนวคิดเกิดขึ้นมากมาย แต่อย่างไรก็ตามก็ยังไม่มียุคใดที่สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบผู้นำแบบใดที่จะทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพสูงสุด (ชงชัย สันติวงษ์, 2540 : 205) ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำนั้นเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับตัวแปรอีกมากมาย ซึ่งไม่ได้หยุดนิ่ง หากแต่เปลี่ยนแปลง เคลื่อนไหวอยู่เสมอ

3. แนวคิดและหลักการของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกการพัฒนาการศึกษาที่สร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร โดยสถานศึกษาต้องจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการพัฒนาคุณภาพตามแผน ตรวจสอบและทบทวนเพื่อปรับปรุงพัฒนา และจัดทำรายงานคุณภาพประจำปี โดยดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการดำเนินงานเพื่อติดตามรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานและผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานและการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในชุมชนและสังคม ดังนั้น แนวคิดในการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ที่จะนำไปใช้พัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา มีดังนี้ (กรมวิชาการ, 2542 : 6-9)

1. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (Child-centered development) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งปวงและยึดประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความเชื่อพื้นฐานว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ (All can learn)
2. การใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการบริหารจัดการ (School-based management) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
3. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation and collaboration) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ทุกคน ทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา (All for education) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกคนและสังคมไทย โดยส่วนรวม (Education for all)
4. การกระจายอำนาจทางการศึกษา (Decentralization of education) เป็นแนวคิดที่มุ่งกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด คือ สถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน

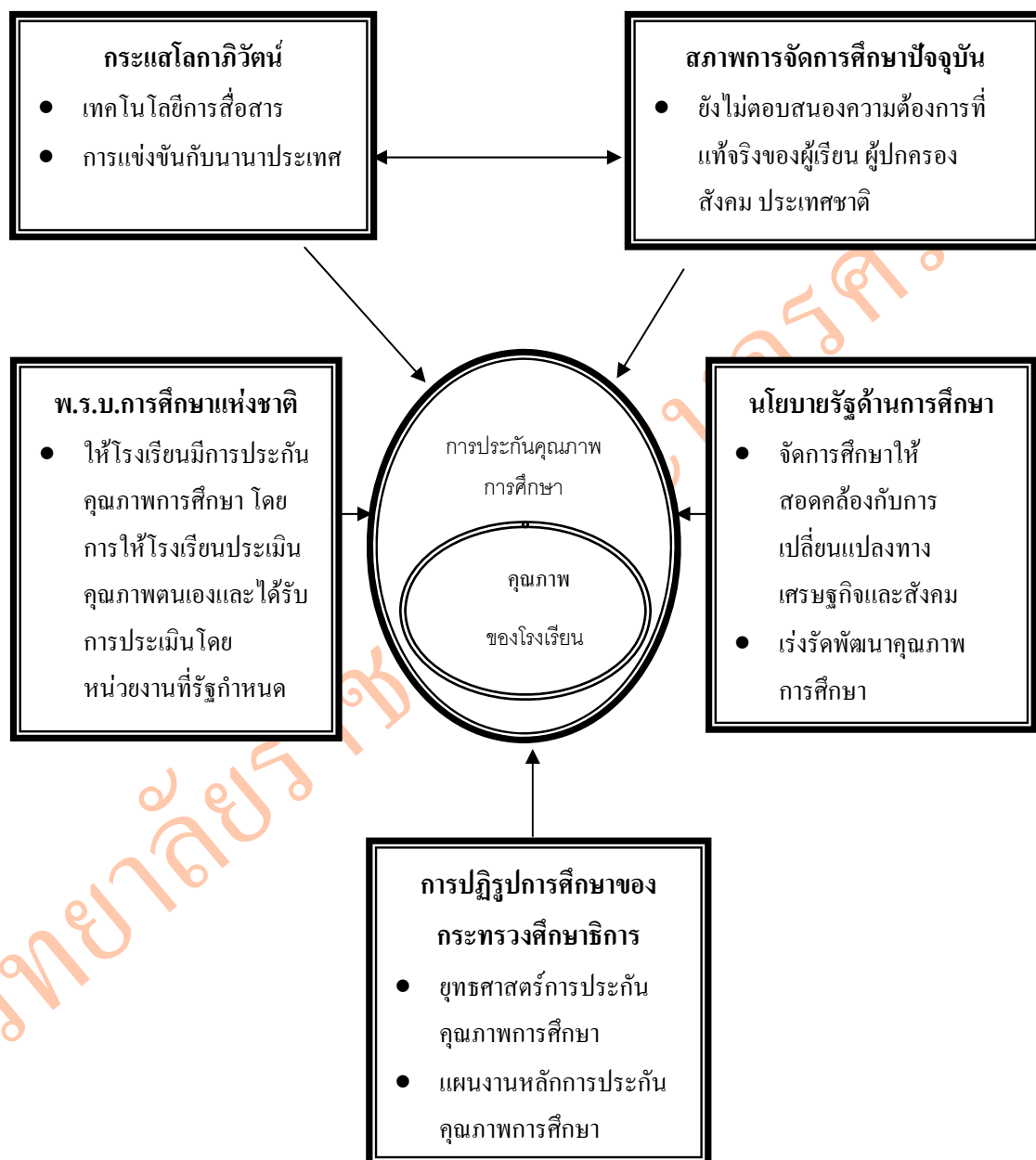
5. การแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาและเป็นหลักประกันและสร้างความเชื่อมั่นว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด พร้อมทั้งรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนพร้อมรับการประเมินจากองค์กรภายนอกอยู่เสมอการประกันคุณภาพการศึกษานั้น ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ให้ข้อคิดเห็น ให้ข้อมูลย้อนกลับ กำกับ สนับสนุนการพัฒนา การติดตามผลการประเมินและนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมให้และร่วมใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนา ตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงสถานศึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 29)

นอกจากแนวคิดดังกล่าวแล้วยังผสานเข้ากับโครงสร้างของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยที่สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการสร้างระบบ กลไก หรือกระบวนการในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานที่กำหนดด้วยแนวคิดในการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษภายในสถานศึกษา เป็นระบบ ยุทธศาสตร์ และกลไกขับเคลื่อนให้สถานศึกษาพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง โดยสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติงานตามขอบข่ายภารกิจ และต้องจัดระบบงานหรือวางแผนงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สะดวกในการนำไปปฏิบัติ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล จนผลงานได้มาตรฐานน่าเชื่อถือ สร้างความมั่นใจให้แก่สังคมหรือผู้มีส่วนได้เสียว่าสถานศึกษาจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐาน โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษากำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพการศึกษาประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

จากสภาพความจำเป็นและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา สรุปเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงความจำเป็นในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ที่มา : กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์. 2540 : 5

3.3 หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

การประกันคุณภาพการศึกษาครอบคลุมถึงมวลกิจกรรมและภารกิจทางวิชาการและ
ทางการบริหารการจัดการที่มีการวางแผนล่วงหน้า และมีการประสานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ
เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจที่สมเหตุสมผลว่าผู้เรียนจะมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ การออกแบบและการดำเนินการประกันคุณภาพ
การศึกษาจะยึดหลักการต่อไปนี้(การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. 2551 : ออนไลน์)

1. คุณภาพการศึกษาในบริบทของการประกันคุณภาพ จะเน้นการสร้างคามพึงพอใจ
ให้กับผู้บริโภครทั้งภายในและภายนอก คุณภาพภายในหมายถึง ความรู้ ความสามารถ และ
คุณลักษณะของผู้เรียนที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับช่วงต่อในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิต
หรือ ทุกระดับชั้นเรียน คุณภาพภายนอก หมายถึง ความพึงพอใจในเชิงเศรษฐกิจและสังคมระดับ
มหัพภาค (Macro socio-economic level) ซึ่งหมายถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะของ
ผู้เรียนที่จำเป็นต่อความอยู่รอดและการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของ
ประเทศชาติในการแข่งขันทางธุรกิจ การค้า และ ทางเทคโนโลยีระดับภูมิภาคและระดับโลก

2. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารจัดการศึกษาทั้งระบบของสถานศึกษา
และเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกที่เน้นการวางแผนและเตรียมการป้องกันล่วงหน้าก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น
ไม่ใช่การแก้สถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว

3. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลัก
วิชา หลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ กระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลที่เป็น
วิทยาศาสตร์ หลักตรรกและความสมเหตุสมผล

4. การตรวจสอบ การวัดและประเมินผลในบริบทของการประกันคุณภาพ มี
จุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลย้อนกลับสำหรับการใช้ในการวางแผนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ
อย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิดหรือ การตัดสินให้รางวัลหรือลงโทษ

5. คุณภาพของการออกแบบ (มาตรฐานการศึกษา หลักสูตรและแผนการสอน) และ
กระบวนการทำงาน (การเรียนการสอน การบริหาร หลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา) เป็น
องค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นความสำคัญของการสร้างความรู้ ทักษะ และความ
มั่นใจ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วน
ร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การประกันคุณภาพการศึกษาให้มีความสำคัญต่อการประสานสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ และการร่วมมือของหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด

8. ภาวะความเป็นผู้นำและความเอาใจจริงเอาใจ (Commitment) ของผู้บริหารสถานศึกษา และการกระจายอำนาจความรับผิดชอบที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

3.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้คำปรึกษาและดูแลให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมโดยบทบาทของผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้นำแกนหลักในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ พอสรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. พัฒนาดตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญและมีเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาดตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งในด้านการบริหารและทางด้านวิชาการ เพื่อให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ผู้นำในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาและการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในสถานศึกษา

3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาถือว่าเป็นหน้าที่ของบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคนรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

4. เตรียมการวางแผนและจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

5. ประสานงาน อำนวยความสะดวก แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.5 ศาสตร์ของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 39) สรุปเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่าแม้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่อยู่ในกระบวนการบริหาร และกระบวนการการทำงานตามปกติ แต่ในสภาพปัจจุบันยังมีสถานศึกษาอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้ทำ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบดังกล่าวให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาโดยต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้แก่ เงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินการร่วมกับแกนนำอื่นๆ เพื่อช่วยผลักดัน สนับสนุน และประสานให้บุคลากรภายในสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายนอก ร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาระบบการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้ผสมผสานกับการวางแผน การดำเนินงาน และการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นระบบครบวงจร รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำและความตระหนักของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบและเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ไม่ว่าจะใช้ระบบการประกันคุณภาพภายในแบบใดก็ตาม ถ้าจะทำให้สำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญเข้ามาบริหารจัดการ มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น คอยติดตามกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานให้มีความต่อเนื่อง

2. ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มิใช่เป็นเรื่องของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะและมีใช่เป็นการดำเนินงานแบบต่างคนต่างทำ แต่เป็นเรื่องที่ทุกคนจะต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องและมีความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการ ด้านบริหาร กิจกรรม และนักเรียน เป็นต้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ โดยจะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงาน ออกแบบการประเมินตนเอง แล้วช่วยกันทำและพัฒนาปรับปรุงโดยเรียนรู้แลกเปลี่ยน ปรึกษาหารือ และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นสบายใจเพราะมีเพื่อนร่วมทางไม่โดดเดี่ยว ซึ่งหากสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งก็จะทำให้การประกันคุณภาพภายในมีความต่อเนื่องและยั่งยืน ถึงแม้จะเปลี่ยนผู้บริหารหรือบุคลากรบางคนก็ยังดำเนินการต่อไปได้เพราะทีมงานยังอยู่

3. ยุทธศาสตร์การสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจ การที่สถานศึกษาจะมีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งได้นั้น ทุกคนในทีมจะต้องมีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการประเมินตนเองว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน คุณภาพของสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งจะมีความสำคัญต่ออนาคตของสถานศึกษาและประเทศชาติ รวมทั้งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าการประเมินตนเองก็คือนานในหน้าที่นั่นเอง ไม่ใช่งานที่เป็นภาระเพิ่มเติม นอกจากนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการประกันคุณภาพภายในด้วย จึงจำเป็นต้องสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดประชุมชี้แจง ฝึกอบรม และการเรียนรู้จากเอกสารคู่มือต่างๆ โดยผู้บริหารก็ต้องแสดงความตระหนักให้ผู้อื่นเห็นเป็นแบบอย่างและเข้ามามีส่วนร่วม

4. ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษาที่ร่วมกันทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบในการประสานและกำกับ

ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความมั่นใจในการดำเนินงาน จึงควรมอบหมายให้มีคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อเป็นตัวกลางในการประสานกำกับดูแล ให้มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและการดำเนินงานให้เชื่อมโยงกัน

5. ยุทธศาสตร์การวางแผนและการกำกับดูแล การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในจำเป็นต้องมีการวางแผนและการกำกับดูแลที่เป็นระบบ เพื่อให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพโดยมีการวางแผน การกำกับดูแล และการประชุมตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรายงานความก้าวหน้าของงานที่ทำไปแล้ว และช่วยกันพัฒนางานที่ต้องทำต่อไป

6. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา นอกจากต้องทำงานกันเป็นทีมระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาแล้วควรต้องทำงานร่วมกับบุคคล และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานในเขตพื้นที่ หน่วยงานในเขตพื้นที่ใกล้เคียง และหน่วยงานที่กำกับดูแลในส่วนกลาง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง และเป็นการระดมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

4. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานภายในสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษา เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลและเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษามีความสำคัญและจำเป็นมากสำหรับการจัดการศึกษาที่ใช้หลักการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา โดยที่สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรเองและบริหารการใช้หลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น รัฐจึงกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประเมินและการประเมินคุณภาพการศึกษา

จากมาตรฐานการศึกษาของชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำสู่การปฏิบัติให้เกิดผล เพื่อยกระดับการศึกษาของประเทศให้เกิดประโยชน์กับประชาชนไทยทุกคน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยนำมาจัดเป็นมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ประกาศให้สถานศึกษาทุกแห่งที่เปิดสอนระดับดังกล่าวใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนา และสถานศึกษาต้องนำมาตราฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยตามประกาศเป็นเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาตามบริบทและความต้องการของ

ท้องถิ่น โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและเอกลักษณ์ของสถานศึกษาโดยกำหนดให้เหมาะสมครอบคลุมสาระการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียน สถานศึกษาและผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้เพิ่มตัวบ่งชี้ในมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน คือ รักษ์ ภูมิใจ รู้คุณค่าและสืบสานความเป็นนครประวัติศาสตร์อยุธยา

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีจำนวน 18 มาตรฐาน 84 ตัวบ่งชี้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน นำมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

4.1 มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

4.2 มาตรฐานด้านการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบหมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดีและมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.3 มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน
มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน
พัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ

4.4 มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทาง
วิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

5. สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานบังคับบัญชารองลงมาจากสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่หลัก คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากร
วัยเรียน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พุทธศักราช 2542 ซึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่ ได้แก่ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2

ภิรมย์ นันทวงศ์ (สัมภาษณ์ . 2551) ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่จะเป็นประธาน
ช่วยให้คนทั้งหลายมารวมตัวกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกัน หรือการทำงานร่วมกันก็ตาม ภาวะ
ผู้นำ เป็นเรื่องของการเลือกทัศนคติและพฤติกรรมที่เหมาะสม และการแสดงออกถึงความคิดการ
ตัดสินใจและความยืดหยุ่นในการทำสิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องของนำพฤติกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการนำ
ผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่อาจขัดขวาง หรือช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงได้ อาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่าง
รุนแรงต่อคุณภาพชีวิตของคนในที่ทำงานนั้น อาจประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความพากเพียร ความ
ซื่อสัตย์ กาลเทศะ เมตตากรุณา ขยัน กล้าหาญ มั่นคง ยุติธรรม ความมั่นใจ แต่อย่างไรก็ตามภาวะ
ผู้นำเป็นเรื่องที่สั่งสอนและพัฒนาทักษะกันได้ ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 2 ภาวะผู้นำก็จะขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ส่วนใหญ่
ก็จะมีการปฏิบัติตามนโยบายและตามที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แต่อาจจะมีมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

ที่น่าจะยังต้องปรับปรุง เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ซึ่งในส่วนของ ผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการมาโดยตลอด

สมศักดิ์ จิตะขารักษ์ (สัมภาษณ์. 2551) ให้สัมภาษณ์ว่า เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้หรือไม่ ผู้บริหารที่มี ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความ เชี่ยวชาญ โรงเรียนก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ในอดีตลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็งนั้น จะมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่น และบารมี เท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบันที่เกิดการ เปลี่ยนแปลงด้าน สภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่ดีและเข้มแข็งยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอก เพื่อที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตาม ที่เป้าหมายได้ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็ ต้องทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจ ในงานที่เขา ทำด้วยและในส่วนของการดำเนินการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาก่อนข้างมีปัญหาด้านงบประมาณและการนำเทคโนโลยีมาช่วย ในการเรียนการสอนยังมีน้อยเนื่องจากมีปัญหาด้านงบประมาณ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี บทบาทในการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานภาคเอกชน

โดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ต่างดำเนิน นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) และได้มีโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเพื่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

สะอาด ราชเฉลิม (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งมีแบบ ภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ แบบสั่งการ แบบแนะนำกำกับดูแล แบบเกื้อกูล และแบบมอบหมายงาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนใหญ่ คือ แบบเกื้อหนุน รองลงมาคือ แบบแนะนำกำกับดูแล แบบ ภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนาของผู้บริหาร โรงเรียน คือ แบบมอบหมายงาน ความยืดหยุ่นในการใช้แบบ ภาวะผู้นำมากขึ้น ความมีประสิทธิภาพในการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปานกลาง

กรมวิชาการ (2545 : 8-9) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ เฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล ด้านวิชาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สามารถยืดหยุ่นวิธีการเพื่อความสำเร็จของงาน มีไหวพริบในการทำงาน ก้าวทันวิทยาการและเทคโนโลยี ด้านบุคลิกภาพ คือ มีกิริยาท่าทางการแสดงออก มีความเข้มแข็ง ท่าทางกระฉับกระเฉง จิตใจหนักแน่น มีมนุษยสัมพันธ์ กระตือรือร้น ด้านความสามารถในการบริหาร คือ มีความสามารถในการจัดการ รักษาการทำงาน มีความยืดหยุ่น

วานิช ประทุมรัตน์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของภาวะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา กรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ยกเว้นด้านภาวะผู้นำ ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีภาวะผู้นำในระดับมาก

ประจวบ พลอยละออง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำทางการสอน พบว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้บริหารมีความสามารถเป็นที่ยอมรับสรรเสริญทำให้ผู้อื่นร่วมมือมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม พบว่า ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ยุติธรรมมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงานมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหา พบว่า ผู้บริหารสามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจนเกิดผลดีเป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานมากที่สุดและด้านภาวะผู้นำทางด้านการจัดการ พบว่า ผู้บริหารมีการร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่าย วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนามากที่สุด อย่างไรก็ตาม มีบางประเด็นของภาวะผู้นำทางการสอน ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางจริยธรรมและภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติในระดับน้อย

สรุป ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการสอน ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหา และภาวะผู้นำทางการจัดการมีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์

สยาม สุ่มงาม (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องกระบวนการดำเนินงาน ปัญหา และแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนนาร่อง สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลภาคสนามระยะเวลา 4 เดือน ผลวิจัยพบว่า กระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินงานโดยใช้กรอบ ดังนี้ 1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา 2) การตรวจสอบและปรับปรุงโรงเรียน 3) การประเมินคุณภาพโรงเรียนเพื่อให้ใบรับรองมาตรฐานการศึกษา ปัญหาที่พบในกระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา คือ การนำความรู้ไปถ่ายทอดของศึกษานิเทศก์ให้กับผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้วิธีการผนวกในงานปกติ ทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนบางส่วนได้รับความรู้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังไม่มี การเปลี่ยนแปลง ขาดความรู้ความตระหนักในเรื่องของการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงงบประมาณไม่มีการจัดสรรให้สอดคล้องกับโครงการประกันคุณภาพการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาของจังหวัดด้านการถ่ายทอดความรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน หน่วยงานนิเทศก์ของจังหวัดดำเนินการแก้ไขด้วยการให้คำแนะนำด้านวิชาการ กระตุ้นเตือนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนให้เร่งรีบดำเนินการตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา

สุรัชย์ วังบุญคง (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายปัจจัยในระดับสูงกว่า ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาในภาพรวมและรายปัจจัยไม่แตกต่างกัน 4) มีปฏิสัมพันธ์ร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพการศึกษา

บรรเลง นาสมผล (2551 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านนาگانเหนือ อำเภอกู่เวียง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านนาگانเหนือ อำเภอกู่เวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 38 คน โดยเลือกวิธีแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสำรวจ และแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการบริหาร และการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านผลการดำเนินการ จากการดำเนินงานพบว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการประกัน

คุณภาพการศึกษาทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) 2) ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพอเพียงของแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และชุมชนน้อย เป็นปัญหามากที่สุด และบุคลากรเกิดความสับสนในการดำเนินงาน เนื่องจากแนวทางการดำเนินงานจากหน่วยงานต้นสังกัด และจาก สมศ. พร้อมกันนั้นงานประกันคุณภาพการศึกษาทำให้เพิ่มภาระงานแก่ครู และบุคลากรมาก และผู้บริหารให้ความสนใจเรื่องการประกันคุณภาพน้อยเป็นปัญหาน้อย

สรุป การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้บริหาร ครู นักเรียนและปัจจัยอื่นที่จะช่วยสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จ แต่ในการดำเนินการดังกล่าวก็ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ยังประสบปัญหาในการดำเนินการ เช่น ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษา ด้านงบประมาณ และที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความสามารถในการบริหารจัดการ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไคจัย (Kijai. 1987 : 329) ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษาสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยด้านภาพพจน์ของโรงเรียน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนจะมีความสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยอื่น

ปีเตอร์ (Peter. 1993 : 76 -81) ได้นำเสนอแนวคิดและกระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษาประเทศออสเตรเลียโดยในขั้นแรกกล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งให้เห็นว่าคุณภาพมีความสำคัญต่อการศึกษาอย่างยิ่ง จากนั้นได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยต้องยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาการเรียนรู้ อย่างชัดเจน ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มีการตัดสินใจโดยใช้ฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ กำหนดระบบและวิธีการควบคุมคุณภาพทั้งในส่วนของกระบวนการและผลลัพธ์และมุ่งมั่นให้สถานศึกษาเป็นเสมือนองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการวางแผนการจัดการดำเนินงานคุณภาพเชิงรุก และได้มีการสรุปการประกันคุณภาพการศึกษาว่าไม่สามารถรับประกันคุณภาพของตัวผู้เรียนได้ แต่กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาสามารถใช้เป็นวิธีการที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องได้

ทาวเซนด (Thownsend. 1997 : 311-326) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน อันได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน

และผู้ปกครองในประเทศออสเตรเลีย และประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ คือ การที่บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนมีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

เซอร์ยาดิ (เจ้มทอง สิริแสงเลิศ. 2540 : 42 ; อ้างอิงจาก Suryadi. 1994 : **The Development of Education System in Indonesia.**) ศึกษาเกี่ยวกับ การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษาประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งวัดคุณภาพครูโดยใช้ 4 ปัจจัยหลัก คือ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ ความใส่ใจในในวิชาชีพ เวลาที่ใช้ในกิจกรรมทางวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผลวิจัยพบว่า ครูเป็นปัจจัยที่กระตุ้นและเกิดการใช้ประโยชน์จากปัจจัยอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และครูเป็นปัจจัยเดียวที่ใช้ตัดสินการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้มากที่สุด

สรุป ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และครูเป็นปัจจัยที่กระตุ้นและเกิดการใช้ประโยชน์จากปัจจัยอื่น ๆ

7. สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของไลต์วูด และดัก (Leithwood and Duke. 2004 : 136-137; อ้างอิงจาก Lunenburg and Ornstein, 2004 : **Educational Administration : Concepts and Practices.**) คือ 1) ภาวะผู้นำทางการสอน 2) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม 4) ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม 5) ภาวะผู้นำที่ต้องการแก้ปัญหา และ 6) ภาวะผู้นำทางด้านการจัดการ

2. ตัวแปรตาม คือ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาภายใต้เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน 2) มาตรฐานด้านการเรียนการสอน 3) มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา 4) มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2549 : 25-30) โดยศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาผลการประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า
5 ระดับ และใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา