ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง

A Leadership of Educational Management in the 21st Century with Having Self-belief (Pono)

พระมหาอำพล ชัยสารี, พระศรีญาณวงศ์ (นิมิตย์ อุดม),
พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์ (ยศสรัลล์ จันทะสูนย์), พระมหาจำนงค์ ผมไผ และ พระธีรศักดิ์ บุญจง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย
Phramaha Ampol Chaisaree, PhraSriyanawong (Nimit Udom),
Phakrupariyuttisuwannawat (Yodsarun Jantasoon),
Phramaha Jumnong Pompai and Phra Theerasak Boonjong
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nongkhai Champus, Thailand
Corresponding Author, E-mail: tong.ampol@gmail.com

****

บทคัดย่อ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะประสบความสำเร็จได้นั้นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในเชิงบริหารจัดการ ก็คือ ผู้นำทางการศึกษา หรือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรมและมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนอย่างยั่งยืนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือกุญแจสำคัญของการปฏิรูปและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างมีทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงานที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับ การพัฒนาในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง อย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง การบริหารงานและการบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ทักษะภาวะผู้นำ; ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21; ทักษะความเชื่อมั่นในตนเอง

---

* วันที่รับบทความ: 29 เมษายน 2565; วันแก้ไขบทความ 3 มิถุนายน 2565; วันตอบรับบทความ: 6 มิถุนายน 2565
Received: April 29, 2022; Revised: June 3, 2022; Accepted: June 6, 2022

Abstracts

In education management, in the 21st century, the most significant variable in management is the educational leader, who must be a learner and also can create self-belief for transformation. Self-improvement to become a good leader, skills of intelligence, competence, and emotional intelligence are all important qualities in a leader as well as having ethical fortitude and abilities in applying research and development procedures to management that contribute to quality improvement across the institution with an emphasis on learner achievement at all levels. Thus, the sustainable achievement of learner quality goals relies on the most important element: educational leadership and management. Great educational leaders are critical for educational reform and the sustainable development of educational quality. According to both domestic and international educators, educational leaders must be modern leaders with a diverse range of management skills, also able to improve personnel competence to work effectively as well as achieve common goals by linking the current state and the future vision. The administrators of the institution must constantly develop the self-belief (Pono) that will result in becoming outstanding leaders. Leadership skills can be used by educational institutions to achieve experience and proficiency in self-management. Consequently, continuous management and personnel management lead to the development of the quality of education management to be effective and sustainable.

Keywords: Leadership; 21st Century Skills; Self-belief (Pono)

บทนำ

ทักษะภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเทศไทยได้กำหนดให้ภาวะผู้นำเป็นทักษะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและได้กำหนดไวในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (กระทรวงศึกษาธิการ 2560 : 11) และการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากสภาพของวิกฤติการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองซึ่งก็สอดคล้องกับแนวที่ว่า เมื่อสภาวะปัจจุบันเป็นอย่างนี้ควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนมีสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2550 : 2) และจากแนวคิดที่วาทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ หรือทุกคนเป็นผู้นำได้ หรือทุกคนจะต่องเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นแนวคิดการสร้างภาวะผู้นำใหเกิดขึ้นกับทุกคนในองคการ ไม่จำกัดเฉพาะผู้จัดการหรือผู้บริหารโดยตำแหนง ซึ่งในทฤษฎีภาวะผู้นำมีการกลาวถึงองคประกอบต่าง ๆ ของภาวะผู้นำ เชน ลักษณะ (Quality) คุณลักษณะ (Attributes) ลักษณะเฉพาะ (Traits) ลักษณะพิเศษ (Characteristics) แบบหรือสไตล (Style) สมรรถนะ (Competency) พฤติกรรม (Behavior) ยุทธศาสตร (Strategy)

และทักษะ เป็นต้น (วิโรจน สารรัตนะ, 2557 : 6) ดังนั้น “ผู้นำ” เป็นบุคคลสำคัญในองค์กรมีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะที่อยู่รอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันกันอย่างสูงจากปัญหาและสภาพของวิกฤติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม ผู้นำนอกจากจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเท่านั้นแต่ต้องมีวิธีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งและการต่อต้านได้อย่างเหมาะสม เพราะผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2555 : 76) ให้ทัศนะว่า การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็วย่อมนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและการใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จอห์น ซี แม๊กซ์เวลล์ (2552 : 7) ปรมาจารย์ด้านภาวะผู้นำอันดับหนึ่งของโลกให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า คือ ความกล้าเสี่ยงมองเห็นทุกโอกาสในขณะที่ผู้อื่นมองเห็นเป็นวิกฤต สร้างแรงบันดาลใจสร้างจินตนาการ ปลุกความกล้า มุ่งสู่ความสำเร็จ รู้จักใช้หัวใจประสานงานกับคนรอบข้าง และให้ข้อคิดว่า “ภาวะผู้นำไม่สามารถสร้าง และพัฒนาขึ้นในชั่วพริบตาแต่สามารถพัฒนาได้ตลอดชีวิต”

นอกจากนี้ ผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นผู้ที่กำหนดทิศทาง แนวทางในการผลิต ประชากรใหมีคุณภาพ ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่จะนำพาให้สถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย การเป็นนักคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การเป็นนักสื่อสาร การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การคิดบวก การเชื่อมั่นในตนเอง การมุ่งมั่นพากเพียร เป็นนักประกอบการและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางเทคโนโลยี นักสร้างแรงบันดาลใจ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำไปสู่การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ด้วยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเขาถึงองค์ความรู้ และการสร้างระบบ เครือขายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะ เพื่อนำไปสู่การ ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทยต่อไป

ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีอุปนิสัยสำคัญสองประการ คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นผู้มองโลกในแง่ดี ผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองมักจะสามารถดึงดูดใจผู้อื่น คนเรามักชอบอยู่ใกล้ๆ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและชื่นชมในสิ่งที่ผู้นั้นปฏิบัติ ถ้าคุณเป็นผู้ที่คิดบวก มองโลกในแง่ดี และพยายามทำให้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ คุณจะรู้สึกว่าการจะจูงใจผู้อื่นให้พยายามทำให้ดีที่สุดอย่างที่คุณกำลังทำอยู่ ไม่เป็นเรื่องที่ยากเย็นแต่อย่างใด ดังนั้น ความเชื่อมั่นในตนเองเกิดขึ้นจากการมีทักษะในการเอาชนะสถานการณ์ที่เป็นอยู่ โดยเชื่อว่าตนสามารถเพิ่มคุณค่าที่แท้จริงเข้าไปในสถานการณ์นั้นได้ วิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการปรับปรุงความเชื่อมั่นในตนเองก็ด้วยการนึกถึงสิ่งที่เราได้เคยทำสำเร็จมาในอดีต ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญหรือไม่ก็ตาม ขอเพียงเป็นสิ่งที่เคยสร้างความภาคภูมิใจของตนเอง การหวลระลึกถึงความสำเร็จในอดีตจะทำให้คุณแข็งแกร่งขึ้นและอ่อนแอน้อยลง ผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองจะไม่มีความลังเล

สงสัยในความสามารถของตนเองที่จะทำการให้สำเร็จ มีความรู้สึกจูงใจสูงเพราะรู้ว่าตนเองมี คุณสมบัติที่จะประสบความสำเร็จได้ (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร 2560 : ออนไลน์)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง จึงควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนมีสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ และทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ หรือทุกคนเป็นผู้นำได้ พร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่จะนำพาให้สถานศึกษามุ่งไปสู่ ความสำเร็จก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ที่มีลักษณะ คุณลักษณะ ลักษณะเฉพาะ ลักษณะพิเศษ แบบหรือสไตล สมรรถนะ พฤติกรรม ยุทธศาสตร และทักษะ เป็นต้น จึงจะเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นผู้มองโลกในแง่ดี ผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองมักจะสามารถดึงดูดใจผู้อื่น คนเรามักชอบอยู่ใกล้ๆ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและชื่นชมในสิ่งที่ผู้นั้นปฏิบัติจึงจะประสบความสำเร็จได้

ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำหมายถึงความสามารถในการนำได้มีผู้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ได้แก่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 91) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่งและบริหารงานอยางมีธรรมาภิบาล

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 175) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมาย องค์การสรุปความหมาย ภาวะผู้นำหมายถึงพฤติกรรมผู้นำ ที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินการที่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มารุต พลอัน (2559 : 16) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องจากกลุ่ม ขึ้นมาทำหน้าที่ผู้นำในการบริหาร จัดการกลุ่มหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถ บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้และเป็นบุคคลที่ต้องได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจอย่างเต็มที่จากผู้ตามจึงจะได้รับความเคารพนับถือและความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานจากผู้ตาม

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560 : 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในกลุ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามกระทำตามจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดความสำเร็จ

มะการิง หวัง (2560 : 11) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกว่าเป็นผู้นำกลุ่มและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการ อำนวยการให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สรวุฒิ แก้วปุ่ย (2560 : 12) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคล มีอิทธิพล และบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถชี้นำให้บุคคลปฏิบัติงานและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

อรอนงค์ กลางนภา (2561 : 20) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ผู้ผลักดัน ผู้ดลบันดาล ผู้สร้างพลังงานร่วม ผู้สร้าง แรงจูงใจกระตุ้น ผู้ก่อให้เกิดพลังในการ ปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายขององค์กร

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ (2561 : 33) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้ใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กร สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิด หรือทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและนำองค์การไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้

สกุลกานต์ โกสีลา (2561 : 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือกแต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่มให้ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ ตั้งเอาไว้ในองค์กร

สตอกดิลล์ (Stogdill. 1974 : 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการของ การใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

ร็อบบินส์ (Robbins. 1991 : 67 ; อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ. 2540 : 191) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อทำให้ด้รับความสำเร็จ ตามเป้าหมาย

แบส (Bass. 1981 : 7 - 14 ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2544 : 8 - 9) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำ ตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำ ออกเป็น 11 กลุ่ม คือ 1. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Group Process) ภาวะผู้นำ เป็นผล ของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม 2. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสาน คุณลักษณะต่าง ๆ (Traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 3. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Compliance) ภาวะผู้นำ ที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ 4. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผต้ามเป็นไปตามความสมัครใจมิใช่การขู่เข็ญบังคับ 5. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม 6. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือดลใจ สมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การบังคับขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ 7. ภาวะผู้นำ ในฐานะทำเป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power Relation) ภาวะผู้นำ เป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้

ตาม ผู้นำย่อมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม 8. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดภาวะผู้นำ เป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม 9. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกัน 10. ภาวะผู้นำ ที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาท ของผู้นำบทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพนัธ์บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่มและควบคุมชี้นำ กิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 11. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนด ขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ ในกลุ่ม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 278) สรุปคำนิยามของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการ อิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ หรือเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้ กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปจากทัศนะนักวิชาการหลายท่าน ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ของบุคลคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิค และคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดรับกับสถานการณ์โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน

การพัฒนาภาวะผู้นำ

วรุตม์ สุนนทราช (2555 : ออนไลน์) การเป็นผู้นำที่ดีนั้น จะต้องพัฒนา ตัวเองอยู่เสมอให้นำหน้าบุคคลอื่น โดยเฉพาะ อย่างยิ่งผู้ใต้บังคับบัญชาของตัวเอง พัฒนาตัวเองให้ทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ การพัฒนา ภาวะผู้นำอาจทำได้ ดังนี้

1. Learn on the job คือ เรียนจากงานที่ทำ ส่วนมากเวลาเราไปศึกษาดูงานจากสถานศึกษา มักจะดู Product (ผลงาน) มากกว่า เช่น เราไปดูโรงเรียนดีเด่น ผู้บริหารของโรงเรียนดีเด่น มักจะไม่ดูว่าเขาทำอย่างไรจึงได้รับความสำเร็จเป็นโรงเรียนดีเด่น คือเราไม่ดูกระบวนการ (Process) หรือ วิธีการ อย่าลืมว่า งานยิ่งท้าทายมากเท่าไรคนยิ่งใช้ความพยายามมากขึ้น คนยิ่งกระตือรือร้นยิ่งขึ้น เป็นการท้ายทายกระตุ้นความสามารถยิ่งขึ้น

2. Learn from people คือ เรียนจากผู้อื่น ผู้นำต้องพร้อมที่จะเรียน พร้อมที่จะเป็นพี่เลี้ยงที่ดี ผู้ใดที่อยู่ในกลุ่มคนเรียนเก่งก็จะเก่งไปด้วย แต่ตรงข้ามถ้าอยู่ในกลุ่มของคนเรียนอ่อนก็พลอยเป็นคนเรียนอ่อนไปด้วย เหมือนคำโบราณที่กล่าวว่า "คบคนพาลพาลพาไปหาผิด คบบัณฑิตบัณฑิตพาไปหาผล"

3. Learn from bosses คือ เรียนจากนาย ถ้าเราได้นายดี เราจะเรียนรู้อะไรมากมายจากนาย ตรงข้ามถ้านายเราไม่ดี เราก็พลอยแย่ไปด้วย ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นนายที่ดีของลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย การเรียนจากบทบาทแบบอย่าง (Roles) จะทำให้ผู้นำพัฒนาภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น ผู้นำหลายคนเรียนรู้จากความผิดพลาดของตัวเอง ซึ่งความผิดพลาดจะกลายเป็นบทเรียนชั้นดีได้

4. Training and workshop คือ การฝึกอบรมและปฏิบัติการ เป็นสิ่งที่ผู้นำจะพัฒนาภาวะผู้นำของตัวเองได้ การฝึกอบรม (Training) มีอยู่ 4 รูปแบบคือ 4.1 New Leader คือ ผู้นำคำใหม่ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใหม่ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องมีการฝึกอบรม เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการจะมีการฝึกอบรมก่อนจะเข้ารับตำแหน่งเสมอ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถ ที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการ 50 เป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทาง พันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำ ย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แต่แนวคิดเกี่ยวกับ ผู้นำ เริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำ ซึ่งสามารถจำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561 : 15 - 16)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มใน ค.ศ. 1930 - 1940 แนวคิด มาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Gentleman Theory of Leadership) ของกรีกโรมันโบราณ โดยมี ความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะ ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มี ความสามารถด้วย ผู้นำเหล่านี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์พ่อขุนรามคำแหง มหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นต้น

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วง ค.ศ. 1940 - 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ KurtLewin Rensis Likert Blake and Mouton และ Douglas McGreger ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำ ซึ่งจะมีผล ต่อความสามารถในการนำ โดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจาก นักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็น

ต้นมา เนื่องจากการพิจารณาเพียง คุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิค การจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการวิทยาศาสตร์(Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทาง วิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันออกให้ความสนใจที่จะเก็บ รวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ กัน (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561, : 16 - 17)

2.1 แนวตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton’s Managerial Grid Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 - 9 และ กำหนดผลผลิตเป็น 1 - 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมี ปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine - Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ

2.1.1 แบบมุ่งงาน (Task - Oriented/Authority Compliance)

2.1.2 แบบมุ่งคน (Country Club Management)

2.1.3 แบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ (Impoverished)

2.1.4 แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management)

2.1.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management)

2.2 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์(McGregor’s theory X and theory Y) Douglas McGreger (1960 : 47 - 48) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่งแมคเกรเกอร์มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และ พฤติกรรมของมนุษย์คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและได้เกิด 2 ทฤษฎีที่แตกต่างกัน ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561, : 17 - 18)

2.2.1 Theory X พื้นฐานของคนคือ ไม่ชอบทำงาน ขี้เกียจ อยาก ได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการ ลงโทษที่มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2.2.2 Theory Y เป็นกลุ่มที่มองคนในแง่ดี มีความตระหนักใน หน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง ผู้นำจึงควรส่งเสริมและให้โอกาสในการ พัฒนา

2.3 การศึกษาของ Kurt Lewin’s Studies Kurt Lewin ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

2.3.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา จะตัดสินใจด้วยตนเอง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้ เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสาร แบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้ เวลานานในการตัดสินใจ

2.3.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม จะให้อิสระกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มี หลักเกณฑ์ตายตัวหรือไม่มีระเบียบแน่ชัด การทำงานของผู้นำลักษณะนี้จะเป็นการกระจาย งานออกไปที่กลุ่มหากกลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง งานก็จะ สำเร็จลุล่วงได้ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำ แบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความ เหมาะสมของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 Likert's Michigan studies Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ไลเคิร์ต และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วยความคิดรวบยอด เรื่องภาวะผู้นำแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของ เป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.4.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitative - Authoritative)

2.4.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent - Authoritative)

2.4.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative)

2.4.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative)

2.5 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies) นักวิชาการของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ทำการทดลองเกี่ยวกับผลกระทบ ของภาวะผู้นำในช่วงปลายทศวรรษ 1930 โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาใน มหาวิทยาลัยเพื่อศึกษาความชอบของสมาชิกที่มีต่อผู้นำที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561 : 19) ได้แก่

2.5.1 ผู้นำแบบเผด็จการ หมายถึง ผู้นำจะรวมอำนาจการ บริหารงาน โดยทำหน้าที่ตัดสินใจให้กับกลุ่มแล้วค่อยสื่อสารแนวความคิดนั้นออกมา เพื่อให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ

2.5.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่ม โดยผู้นำจะทำหน้าที่นำเสนอความคิดและทำ การตัดสินใจร่วมกับกลุ่มโดยทั้งผู้นำและกลุ่มจะพยายามหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและ ข้อสรุปร่วมกัน

2.5.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม หมายถึง ผู้นำจะทำการจำกัดการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสมาชิกในกลุ่มโดยที่ผู้นำจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือ ที่จำเป็นแก่สมาชิก แต่จะปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจเองตามความเหมาะสมโดยผู้นำจะไม่เข้า ร่วมกระบวนการตัดสินใจผลการเก็บรวบรวมข้อมูลของมหาวิทยาลัยไอโอวา สรุปได้ว่า 1) สมาชิกในกลุ่มจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ และ 2) ผู้นำแบบเผด็จการและเสรีนิยมจะส่งผลให้กลุ่มมีลักษณะผูกพันระหว่างกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่มี ผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่ก็มิได้บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำแต่ละ ลักษณะ อย่างไรก็ดีการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ส่งผลให้เกิดการตื่นตัวของ แนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์(Behavior Science) และมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ซึ่งผลักดันให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในมิติต่าง ๆ ในเวลาต่อมา

4.2.6 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ในช่วงต่อของทศวรรษที่ 1940 และ 1950 กลุ่มนักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้สนใจที่จะศึกษาลักษณะของ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การ โดยมีผลการศึกษาที่น่า สนใจว่าผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561 : 20) คือ

2.6.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered)

2.6.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee Centered)

2.7 การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies) ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 - 1950 ได้มีการศึกษาวิจัยที่มีผลลัพธ์ ต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำ อันเป็นเครื่องช่วยบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำ โดยวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561, : 20 - 21)

2.7.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership)

2.7.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration Leadership)

แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่

นอกจากแนวคิดทั้งสามกลุ่มที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบัน ยังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดเป็นแนวคิดที่สำคัญๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยรางวัลต่างๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อ ทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่างๆให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. ทฤษฎีความสามารถพิเศษของผู้นำ (Charismatic theory) เป็นการกล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 55) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยง สร้างกลยุทธ์ใหม่ๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด กระแสในปัจจุบันได้มุ่งให้ความสนใจกับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leadership) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้พยายามอธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 (21st Century Leadership Skill)

จากการศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 2013) ได้นำเสนอเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (Essential Leadership Skills in the 21st Century) ซึ่งเป็นทักษะภาวะผู้นำที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของผู้นำในระดับต่างๆ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล (Effective Team Building Skill) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) ทักษะการวางแผน (Planning Project Skills) ทักษะการกำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring Skills) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building up Skills) ทักษะการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching Skills) ทักษะทางสังคม (Social Skill) ทักษะการติดสินใจ (Decision Making Skill) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ (Motivational Skills) ทักษะการคิดและสะท้อนผล (Reflective & Thinking Skills) ทักษะการจัดการตนเอง (Self-Management Skills) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical Skills) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills) ทักษะการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment Skills) ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ (Visioning Skills) ทักษะการบริหารเวลา (Time Management Skills) ทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) และ ทักษะการจัดการความเสี่ยง (Risk Management Skills) สอดคล้องกับ Lee (2008 : 3-8) ได้นำเสนอไว้ว่า ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skill) ทักษะด้านความร่วมมือ (Collaboration Skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical Thinking And Creativity Skill) ทักษะด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving Skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning Innovation Skill) National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2014) ซึ่งเป็นสมาคม

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ได้เสนอทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน โดยสรุป มีดังนี้

1) ทักษะด้านการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายองค์กร การทำงานเป็นทีม และมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง

2) ทักษะด้านการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Solving complex problem skills) ประกอบด้วย การประเมินปัญหา การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาขีดความสามารถให้กับองค์กร

3) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) ประกอบด้วย มีความสามารถในการพูดและการเขียน

4) ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและบุคลากร (Development self and others) ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรและการเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนในตนเอง

Center for Creative Leadership (2015) ได้นำเสนอเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) เป็นกระบวนการใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในประสบการณ์และเข้าใจคุณค่าของความเป็นผู้นำในตัวเอง ตระหนักถึงวิธีการขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถพิเศษของความเป็นผู้นำ มุ่งบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความท้าทายต่างๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (Essential leadership skills in the 21 st century) ซึ่งเป็นการสังเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำในระดับต่างๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล (Effective Team building skill)
2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3) ทักษะการวางแผน (Planning Project skills)
4) ทักษะการกำกับการปฏิบัติงาน (Performance monitoring skills)
5) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills)
6) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship building up skills)
7) ทักษะการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching skills)
8) ทักษะทางสังคม (Social skill)
9) ทักษะการติดสินใจ (Decision making skill)
10) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ (Motivational skills)
11) ทักษะการคิดและสะท้อนผล (Reflective & thinking skills)
12) ทักษะการจัดการตนเอง (Self-management skills)

13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological skills)
14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical skills)
15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence skills)
16) ทักษะการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment skills)
17) ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ (Visioning skills)
18) ทักษะการบริหารเวลา (Time management skills)
19) ทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict resolution)
20) ทักษะการจัดการความเสี่ยง (Risk management skills)

คุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษานั้น จะต้องสอดคลองกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก ที่เป็นยุคแห่งการเรียนรูในและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณลักษณะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาจากแนวคิดของ Maxine (2015 : 34) ซึ่งได้เขียนบทความ Top 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders:2 l st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities และ The 2 l st Century Principal โดยบทความทั้ง 3 เรื่องนี้มีใจความสำคัญ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ควรมีดังนี้

1. Creative ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดสรางสรรคมีวิสัยทัศนที่กว้างไกล สามารถกระตุ้นให้ผู้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพมาตรฐานตามต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและองค์การ ทั้งในส่วนของการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์แปลกใหม่

2. Communicator ผู้นำจะต้องเป็นนักสื่อสารที่จะเชื่อมโยงข้อมูลกระจายข่าวสารได้ถูกต้อง ชัดเจน รวดเร็ว เพื่อให้ผู้รับสารสามารถเข้าใจได้ตรงกันและปฏิบัติงานรวมกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนอกจากผู้นำจะต้องเป็นผู้สงสารในการมอบหมายหรือสั่งการแล้วนั้นก็ยังต้องเป็นผู้รับสารที่มีประสิทธิภาพด้วย

3. Critical Thinker เมื่อผู้นำรับทราบข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ก็จะต้องมีการคิดวิเคราะห์ให้ความสนใจกับข้อมูลที่ได้รับจากบุคลากรในองคการ เพื่อการคิดตัดสินใจในการนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์รวมถึงการคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การได้ ดังนั้นการเป็นนักวิเคราะห์จึงเป็นสิ่งจำเป็นของผู้นำ

4. Builds Community การสร้างชุมชนของผู้นำจะต้องมีการประสานเชื่อมโยงบุคคลตาง ๆ ทั้งในและองค์การให้มาประสานงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ เพราะในปัจจุบันเราไม่สามารถที่จะทำสิ่งใดด้วยตนเอง จึงต้องเป็นผู้ประสานชุมชน การสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนและองค์การภายนอกในการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5. Visionary การมีวิสัยทัศนของผู้นำคือการมองภาพอนาคตขององค์การที่เป็น ตัวกำหนดทิศทางไปสู่จุดหมายปลายทางขององค์การที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อก้าวไปข้างหน้าให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น วิสัยทัศนจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร้วมในการปฏิบัติงานและมุงไปสู้จุดหมายเดียวกัน

6. Collaboration and Connection การสร้างความร่วมมือและการติดต่อเป็นหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาที่จะต้องแสวงหา รวบรวม จัดเก็บ แบ่งปันข้อมูลและความรู้มาใช้ในการจัดการองค์การให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกัน มีความเข้าใจที่ตรงกัน และปราศจากความขัดแย้งภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

7. Positive Energy การมีพลังเชิงบวกทั้งในด้านการรักษาสุขภาพกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ การรักษาสุขภาพจิตที่ดี เนื่องจากผู้นำต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เชิงรุก ต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องติดต่อสื่อสารกับบุคลาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จึงต้องดูแลตนเองให้พร้อมปฏิบัติงานเสมอ ให้เกิดสัมพันธ์ภาพอันดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และสร้างภาพลักษณที่ดีต่อองค์การภายนอก

8. Confidence ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นและมีความมั่นใจในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์การ สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งความมั่นใจในตนเองก็เป็น บุคลิกภาพของความเป็นผู้นำในองค์การที่สำคัญ จะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

9. Commitment and Persistence ความมุ่งมั่นและความพากเพียรเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ต้องอาศัยความทุ่มเทอย่างจริงจัง เป็นการผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ย่อท้อต่อการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผ่านพ้นปัญหาต่าง ๆ ไปได้และนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษา

10. Willingness to learn ผู้นำจะต้องมีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ และตื่นตัวที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ เนื่องจากความรู้ ข้อมูลข่าวสารได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปอยางรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำและเสริมสร้างบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นผู้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

11. Entrepreneurial and Innovative การเป็นนักประกอบการและสร้างนวัตกรรมจากการนำเทคโนโลยีมารังสรรค์สิ่งที่อำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทั้งการแก้ปัญหาและการสร้างจุดแข็งขององค์การให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถานศึกษา

12. Ability to Inspire การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำสู่บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความคิดเชิงบวก ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพขององค์การ

13. Empowerment ผู้นำต้องเพิ่มขีดความสามารถของตนเองด้วยการพัฒนาทักษะของตนเอง ในการบริหารสถานศึกษาด้วยการติดตามข้อมูลข่าวสาร และรู้ขีดความสามารถและความถนัดของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมอบหมายหนาที่ของบุคคลให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

14. Good Model การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำทำให้เกิดการเคารพนับถือและมีความยำเกรง ในหมู่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งแบบอย่างที่ดีในด้านการดำรงชีวิต และการทำงาน

15. Emotion ผู้นำต้องมีการควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่แสดงอารมณ์ในทางลบต่อผู้ร่วมงานถือเป็นการให้เกียรติผู้ร่วมงานนอกจากนี้ควรอ่านใจคาดเดาความคิดของคนรอบข้าง เพื่อเน้นการทำงานด้วย ความพึงพอใจของทุกฝ่ายด้วยการสร้างทัศนคติในทางบวก การมีอารมณ์ขัน สุขุมรอบคอบ และสร้างความ ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน คุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องประกอบไปด้วย การเป็นนักคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ เป็นนักสื่อสาร การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การคิดบวก การเชื่อมั่นในตนเอง การมุ่งมั่นพากเพียร เป็นนักประกอบการและสรางสรรค์นวัตกรรมทางเทคโนโลยี นักสร้างแรงบันดาลใจ และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งคุณลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นสิ่งที่จะขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัย มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของความหมายของ ความเชื่อมั่นในตนเอง ดังต่อไปนี้

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554 : 36) กล่าวไว้ว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรดาบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ไม่มีบุคคลสำคัญคนไหนเลยที่ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าว หากท่านปราศจากความเชื่อมั่นในตนเองแล้วท่านก็ไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งใหญ่โตได้ ความเชื่อมั่นในตนเองหมายถึงความมั่นใจหรือความกล้าของบุคคลที่จะทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จได้ตามที่ตนได้ตั้งใจไว้ แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ยังไม่ทำให้เกิดความย่อท้อ ยังคงสามารถทำสิ่ง นั้น ๆ ต่อไป โดยมีความมั่นใจว่าตนสามารถที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความถูกต้อง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมักจะกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนเอง สามารถทำให้ตนประสบความสำเร็จในการงานได้มีความสามารถในการ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้

อารี เกษมรัตน์ (2533 : 18) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นใจตนเอง หมายถึง การกล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ท้อถอย และ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตัวเองเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการ พัฒนาตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองแล้วจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการงานได้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้

ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

สวนา พรพัฒน์กุล (2550 : 17) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริม ความสำนึกในหน้าที่หรือความสำนึกในทางการเมือง ความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงว่าบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความหมายต่อสังคม ถ้าทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว จะไม่เฉยเมย ต่อภาวการณ์ต่าง ๆ ในสังคมของตน หลังเข้าไปมีส่วนร่วมตามสิทธิและหน้าที่ที่ถูกต้อง ดังนั้น ความ เชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นสิ่งที่จะกระตุ้น ให้ทุกคนกล้าแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่อทุก ๆ สิ่งที่เกี่ยวกับ ชีวิตและความอยู่รอดของสังคม

วาสนา สอนเจริญ (2537 : 20) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญยิ่ง ประการหนึ่งในการดำรงชีวิตของบุคคลทั่วไป ตั้งแต่เล็กจนโตเป็นผู้ใหญ่ การที่บุคคลจะประสบ ความสำเร็จทั้งทางด้านการเรียน การทำงาน การใช้ชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวมต้องอาศัยความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องเป็นความเชื่อมั่นในตนเองที่เป็นสัมมาทิฏฐิ คือ เปิด ใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ

พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล (2564 : ออนไลน์) ความเชื่อมั่นเกิดจากการมีความชัดเจน และรู้สึกมั่นคงเกี่ยวกับความมีคุณค่าของตนเอง ตลอดจนค่านิยมที่ยึดถือ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จึงมักจะใช้ศักยภาพได้ดีกว่า เพราะเขารู้ว่าตัวเองเป็นใคร เก่งในเรื่องอะไร และต้องการอะไรจริง ๆ ในชีวิต กล้ารับผิดชอบโดยไม่ตื่นตระหนักกับปัจจัยภายนอก สร้างผลงานอย่างมีวุฒิภาวะและมีมุมมองที่กว้าง เช่น รับรู้ความสำเร็จที่ได้บรรลุแล้ว รวมทั้งความกลัวและอุปสรรคที่เคยผ่านพ้น รับรู้ว่าตอนนี้มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องอะไร เพื่อเตรียมตัวให้ดีกว่าเดิม และมั่นใจว่าไม่มีความล้มเหลวใดจะมาหยุดยั้งความมุ่งมั่นได้

Coopersmith (1984 : 5) ได้ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเองว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินความมีคุณค่าของตนเอง ซึ่งแสดงถึงเจตคติที่บุคคลมีต่อตนเองเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเองและแสดงถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีต่อ ความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความมีค่าของตนเอง

Bary (1984 : 62) ได้ให้ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเอง เป็นการให้คุณค่าแก่ตน ประเมินตนว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า

ดังนั้น ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง จึงเป็นสิ่งที่แสดงว่าบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความหมายต่อสังคม ถ้าทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว จะไม่เฉยเมย ต่อภาวการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญและจะต้องเป็นความเชื่อมั่นในตนเองที่เป็นสัมมาทิฏฐิ คือ เปิด ใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ความเชื่อมั่นเกิดจากการมีความชัดเจน และรู้สึกมั่นคงเกี่ยวกับความมีคุณค่าของตนเอง ตลอดจนค่านิยมที่ยึดถือ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่

สรุป

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ของบุคลคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิค และคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดรับกับสถานการณ์โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน ประกอบกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง จึงควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนมีสันติสุข และสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่าง ๆ และทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ หรือทุกคนเป็นผู้นำได้ พร้อมทั้งมีคุณลักษณะที่จะนำพาให้สถานศึกษามุ่งไปสู่ ความสำเร็จก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ที่มีลักษณะ คุณลักษณะ ลักษณะเฉพาะ ลักษณะพิเศษ แบบหรือสไตล สมรรถนะ พฤติกรรม ยุทธศาสตร และทักษะ เป็นต่น จึงจะเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเป็นผู้มองโลกในแง่ดี ผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองมักจะสามารถดึงดูดใจผู้อื่น คนเรามักชอบอยู่ใกล้ๆ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและชื่นชมในสิ่งที่ผู้นั้นปฏิบัติจึงจะประสบความสำเร็จได้

นอกจากนี้ ความเชื่อมั่นในตัวเองเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการ พัฒนาตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองแล้วจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการงานได้มีความสามารถในการ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง จึงเป็นสิ่งที่แสดงว่าบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความหมายต่อสังคม ถ้าทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว จะไม่เฉยเมยต่อภาวการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญและจะต้องเป็นความเชื่อมั่นในตนเองที่เป็นสัมมาทิฏฐิ คือ เปิด ใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ความเชื่อมั่นเกิดจากการมีความชัดเจน และรู้สึกมั่นคงเกี่ยวกับความมีคุณค่าของตนเอง ตลอดจนค่านิยมที่ยึดถือ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่

ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษา หรือ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรมและมีทักษะในการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งสถานศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทุกระดับเป็นสำคัญ การเป็นผู้นำที่มีความโดดเด่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Having self – belief (pono)) อย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทักษะภาวะผู้นำให้เกิดความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการบริหารตนเอง พร้อมทั้งความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่าง

หนึ่งของบรรดาบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ไม่มีบุคคลสำคัญคนใดเลยที่ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าว เป็นมิติหนึ่งที่อยู่ในบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ หากปราศจากความเชื่อมั่นในตนเองแล้วก็ไม่สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ใหญ่โตได้ ลักษณะของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีพฤติกรรมกล่าวคือ กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้าคิด กล้าที่จะลงมือทำ มีความกล้าเสี่ยง ชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ มีความเป็นผู้นำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (พ.ศ. 2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564).* กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ฐิติณัฐ ปรุงชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2560). คุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นของผู้นำ. *ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2565. แหล่งที่มา: https://bit.ly/3bLUJG8

พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล. (2564). การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง. *ออนไลน์.* สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2565. ออนไลน์. แหล่งที่มา: https://bit.ly/3zji3JZ

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

มะการิง หวัง. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี.* การค้นคว้าอิสระ รป.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

มารุต พลอัน. (2559). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

แม๊กซ์เวลล์, จอห์น ซี. (2552). *ความสำเร็จ สร้างได้ทุกวัน. แปลและเรียบเรียงโดย อิทธิพน เรืองศรี.* กรุงเทพมหานคร: ดีเอ็มจี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544) . *ภาวะผู้นำ (Leadership).* กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์.

วรุตม์ สุนนทราช. (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำ. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2565. แหล่งที่มา: https://bit.ly/3vJHzEA

วาสนา เจริญสอน. (2537). *ผลการใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ประกอบคำถามเชื่อมโยงประสบการณ์ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของเด็กปฐมวัยที่ มีระดับความเชื่อมั่นในตนเองต่างกัน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์

สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา.* การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.(2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สรวุฒิ แก้วปุ่ย. (2560). *ภาวะผู้นำและการจูงใจที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลของงานใน สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สวนา พรพัฒน์กุล. (2550). *ความสำนึกในหน้าที่พลเมืองของเด็กไทย.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2555). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดเชิงทฤษฎี.* เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579.* กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554) . *พูดอย่างมีกึ๋น : วาทศิลป์การพูด.* กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและ แนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อรอนงค์ กลางนภา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอ ผู้ป่วยโรงพยาบาลเขตสุขภาพที่ 3.* วิทยานิพนธ์ปร.ด. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

อารี เกษมรัติ. (2533). *ผลของการจัดกิจกรรมศิลปสร้างสรรค์เป็นกลุ่มและกิจกรรมศิลปสร้างสรรค์ ปกติที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดอบรมเลี้ยงดูและเข้มงวด กวดขันและแบบรักทะนุถนอม. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย).* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Bary, P.D. (1984). *Personality styles Seen in General Hospital Patient. In Psychosocial Nursing Assessment and Intervention*. Philadelphia : J.B. LIPPINCOTT Company.

Coopersmith, S. (1984). *SEI : Self - Esteem Inventories.* Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press, Inc. Development. United States of America : Edward Elgar Publishing Limited.

Lee, J., Kao, H. A., & Yang, S. (2014). Service innovation and smart analytics for industry 4.0 and big data environment. *Procedia CIRP*. 16, 3-8.

Maxine, A. B. (2015). *Success for the New Global Manager: How to Work Across Distances, Countries, and Cultures.* San Francisco: Jossey-Bass.

Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research* . New York: Free Press.