



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนากำลังคน ฉะนั้นในการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาคนให้ได้คุณภาพก่อน ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นผู้มีบทบาทหลักในการผลักดันให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้นำเหล่านี้จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารหรือผู้นำเป็นคนที่ไม่เอาจริง ไม่ตั้งใจบริหาร ไม่มีทักษะในการบริหาร ไม่มีระบบ ขาดศีลธรรม องค์การจะไปสู่ความเป็นเลิศไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ผู้บริหารหรือผู้นำในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบันจึงควรมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นนักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์ ยิ่งเป็นผู้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ยิ่งต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร จัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง (Yuki, 2001)

ดังนั้น การศึกษาถึงแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานซึ่งจะต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้บริหารจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์การมากที่สุด (ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์, 2004)

ธีระ รุญเจริญ (2547) ได้กล่าวว่าการบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกประเทศทั่วโลก ไม่เว้นแม้ด้านการจัดการศึกษา มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

การบริหารจัดการในภาวะวิกฤต จำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในภาวะวิกฤตต้องสามารถสื่อสารและให้ข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว ความสำเร็จของการบริหารงานภายใต้ภาวะวิกฤตขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำ ซึ่งจะ

ส่งผลกระทบต่อการวางแผนด้านต่าง ๆ ขององค์การ รวมถึงการจัดการกับภาวะวิกฤตต่าง ๆ (Dattner, 2004)

ในทางการบริหาร ได้จำแนกผู้นำออกเป็นหลายประเภท ปัจจุบันมีการกล่าวถึงผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การ ผู้นำแบบนี้จะมีคุณสมบัติที่ดี คือนอกจากตนเองจะมีภาวะผู้นำในตนเองสูงแล้ว ยังพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีลักษณะภาวะผู้นำเหมือนตนเองด้วย เพื่อให้สมาชิกในองค์การทุกระดับสามารถร่วมมือกันพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ (Burns อ้างถึงใน (Cook & Hunsaker, 2001)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษางานวิจัยของต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่าในปัจจุบัน ได้มีการกล่าวถึงผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (narcissistic leadership) (Maccoby, 2003; King, 2005; Rosenthal & Pittinsky, 2006) โดย Maccoby (2003) กล่าวว่า ผู้นำในหลายองค์การมีความรักและภูมิใจในความเป็นผู้นำของตนเอง ผู้นำแบบนี้ต้องการจะเป็นศูนย์กลางของความสนใจ และสามารถให้พลังของตนเองในการทำงานเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับที่ Rosenthal และ Pittinsky (2006) กล่าวว่า ผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (narcissistic leader) เป็นผู้บริหารที่มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จ อำนาจ ชอบความท้าทายและต้องการการสนใจและความชื่นชมจากผู้อื่น จะมีความมั่นใจในตัวเองสูง และหยิ่งในศักดิ์ศรีของตัวเอง

ในขณะเดียวกัน Rosenthal และ Pittinsky (2006) ก็เห็นว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมักต้องการใช้อำนาจเหนือผู้อื่นและต้องการที่จะเป็นบุคคลที่พิเศษกว่าผู้อื่น ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อองค์การ แนวคิดนี้ยืนยันสิ่งที่ Maccoby (2003) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมากเกินไป จนเข้าข่ายการเป็นผู้นำที่หลงตนเอง มักจะไม่สนใจข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่น รวมถึงไม่ยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และหากมีความภูมิใจในความเป็นผู้นำของตนเองมากเกินไปจนแสดงพฤติกรรมออกมาในทางลบมาก จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานไม่ยอมรับ มีปัญหากับผู้ร่วมงาน รวมถึงปัญหาทางการสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจทำให้องค์การไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ และเห็นว่าผู้นำแบบนี้หากต้องการอำนาจและความมีชื่อเสียงมากเกินไป อาจนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์การได้ เพราะผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเปลี่ยนความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้นำแบบนี้ได้ (Maccoby, 2003)

ปัญหาของผู้นำที่มีภาวะชื่นชมตนเองมากเกินไปจนกลายเป็นคุณลักษณะทางลบดังกล่าวข้างต้น จะส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การ โดยเฉพาะเมื่อผู้นำตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากเกินไป หรือตัดสินใจรวดเร็วเกินไป อาจทำให้เกิดความผิดพลาดจากความคิดที่ผิด ๆ เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจะมีพฤติกรรมการสนับสนุนตัวเองและเสนอตัวเองมากกว่าผู้อื่น

และถ้าใช้ไม่ถูกทาง จะทำให้ดูเหมือนความพยายามที่จะใช้ทักษะในการหลอกลวง การจัดการ และการข่มขู่ผู้อื่น เพื่อให้ตนเองรู้สึกปลอดภัยในตำแหน่งผู้นำ (Hogan, Raksin, & Fazzini, 1990 อ้างถึงใน Rosenthal & Pittinsky, 2006)

แต่โดยเหตุที่บุคลิกลักษณะของภาวะชื่นชมตนเอง (narcissistic personality) หากรู้จักนำข้อเด่นมาพัฒนาได้ถูกทางจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้นำองค์กร ดังนั้นการพัฒนาให้ผู้นำมีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ยังถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น เพราะผู้นำแบบนี้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และกล้าคิดกล้าทำในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ถือว่าเป็นคุณลักษณะที่เด่นเป็นพิเศษ เพิ่มเติมจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ซึ่งถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่พึงประสงค์เช่นกัน เมื่อเติมเต็มส่วนคุณลักษณะที่เป็นภาวะชื่นชมตนเองในทางบวกผสมกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะทำให้ได้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เด่นเป็นพิเศษ โดยเฉพาะการเป็นผู้ที่มีพลังความสามารถ ความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตน ความกล้าหาญในการตัดสินใจ และการมีศักยภาพในการรวมพลังบุคลากรในองค์กรให้ร่วมกันทำงานและนำพาองค์กรให้พัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

โดยสรุป กระแสของโลกในปัจจุบัน อยากจะได้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง แต่ต้องมีลักษณะของการชื่นชมที่ส่งผลต่อการบริหารงานในทางบวก คือ รู้จักใช้จุดแข็งด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ตลอดจนความภาคภูมิใจบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร มาใช้ในทิศทางที่ถูกต้อง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาที่นำเสนอข้างต้น (Maccoby, 2003; King, 2005; Rosenthal & Pittinsky, 2006) ต่างก็ชี้ให้เห็นจุดแข็งของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง และจุดอ่อนบางประการของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง จึงมีความจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เป็นผู้นำแบบชื่นชมตนเองที่มีคุณลักษณะทางบวกให้มากขึ้น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองพบว่ายังมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดคุณลักษณะด้านการชื่นชมตนเอง (narcissistic) เช่น แบบตรวจสอบบุคลิกภาพแบบชื่นชมตนเอง (Narcissistic Personality Inventory (NPI) ของ Raskin & Terry (1988) และ Hickman et al. (1996) เป็นต้น เครื่องมือวัดทางจิตวิทยาเหล่านั้น จะมุ่งวัดคุณลักษณะของความชื่นชมตนเองอย่างเดียว จะมีส่วนที่วัดองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (leadership) ไม่มาก และสำหรับในประเทศไทยก็ยังไม่ปรากฏชัดเจนเกี่ยวกับเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง เครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองส่วนใหญ่จะพบมากในต่างประเทศ ดังตัวอย่างที่กล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองสำหรับผู้บริหารการศึกษาของประเทศไทย เพื่อนำมาในการกำหนดเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง สำหรับให้ผู้บริหารใช้ในการประเมิน

ภาวะผู้นำของตนเองว่ามีลักษณะเป็นผู้นำแบบขึ้นชมตนเองมากน้อยเพียงใด และมีภาวะผู้นำที่เป็นไปในทิศทางบวกหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาตนเองต่อไป

เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการวิจัยยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องทำการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์สำหรับผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองไปพร้อมกัน โดยนำข้อค้นพบจากการวิจัยมาพัฒนาเป็นคู่มือการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เนื่องจากการเป็นผู้นำในโลกปัจจุบัน ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การประเมินและพัฒนาตนเองเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี

โดยที่งานวิจัยประเภทนี้สำหรับในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีผู้ใดศึกษาเท่าใดนัก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งที่จะพัฒนาคู่มือที่ประกอบด้วยเครื่องมือประเมินและแนวทางการพัฒนาตนเองสำหรับให้ผู้นำในสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบุคลากรระดับผู้นำที่มีคุณภาพ การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเครื่องมือประเมินตนเองและพัฒนาตนเอง ด้วยแนวคิดว่าการพัฒนาบุคคลต้องเกิดจากความตระหนักรู้ในตนเองถึงสิ่งที่ตนเองพึงมี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สามารถประเมินตนเองและพัฒนาตนเองได้ โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นมาประเมินหรือพัฒนา หากมีใจมุ่งมั่นที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยนี้จะทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ขององค์กรตามจุดมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งมั่นผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพและคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์

เนื่องจากการวิจัยในสาขาการบริหารการศึกษามักเน้นการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาระดับภาวะผู้นำ หรือปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ จะเห็นว่างานวิจัยประเภทการวิจัยและพัฒนา (research and development) ในประเทศไทยยังมีอยู่ไม่มากนัก ด้วยเหตุนี้ การวิจัยนี้จึงได้ออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนาเพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้บริหารด้วยวิธีการที่ไม่ต้องอาศัยการลงทุนสูง องค์ความรู้จากการวิจัยจะทำให้ได้คำตอบในเชิงผลผลิตที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง

## 1.2 คำถามวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญอะไรบ้าง และเมื่อนำองค์ประกอบดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเอง จะสามารถชี้คุณลักษณะของความเป็นผู้นำแบบขึ้นชมตนเองได้เหมาะสมเพียงใด
2. การพัฒนาภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการกำกับตนเองควรมีขั้นตอนอย่างไร และวิธีการได้ข้อมูลที่ช่วยในการพัฒนาตนเองควรเป็นแบบใด

3. เมื่อนำวิธีประเมินตนเองและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองมาจัดทำเป็นคู่มือ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการพัฒนาตนเอง จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมการปฏิบัติตนอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่บ่งชี้ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง และพัฒนาเครื่องมือประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น
2. เพื่อพัฒนาวิธีการพัฒนาตนเองตามหลักการกำกับตนเองด้วยวิธีการบันทึกประจำวันสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง และนำไปทดลองปฏิบัติ โดยวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการใช้คู่มือการพัฒนาตนเอง

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากเป็นผู้บริหารที่เป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ และเป็นผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบที่รัฐ (ศธ.) ตามระบบการเข้าสู่ตำแหน่งที่มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเหมือนกัน เพื่อควบคุมปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อการวิจัยให้คงที่

ตัวแปรสำคัญของการวิจัย คือ ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ซึ่งในการวิจัยนี้นิยามว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงาน แต่มีคุณลักษณะพิเศษ คือ มุ่งเป้าหมายความสำเร็จด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง มีลักษณะของการบริหารเชิงรุก การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่จะมีการกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำ (leadership) และองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบชื่นชมตนเอง (narcissistic personality) แยกออกจากกัน เพื่อให้เครื่องมือประเมินที่พัฒนาขึ้นสามารถวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองเป็นแบบองค์รวม ในการวิจัยนี้จึงนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำกับองค์ประกอบของภาวะชื่นชมตนเองมาผสมกัน

การกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำ (leadership) จะใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบองค์ประกอบพหุ (multifactor leadership theory) ที่เสนอโดย Bass และ Avolio (1990) ซึ่งได้พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (MLQ Form 5X) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีอิทธิพล

อย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย คือ คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเพิ่มองค์ประกอบหลักด้านภาวะการชื่นชมตนเอง รวมเป็น 5 องค์ประกอบ

สำหรับองค์ประกอบของภาวะชื่นชมตนเองจะใช้ตามนิยามที่ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสาร โดยที่ภาวะชื่นชมตนเองถือว่าเป็นบุคลิกภาพประเภทหนึ่ง (narcissistic personality) และสามารถจำแนกได้เป็นบุคลิกภาพด้านบวกและด้านลบ ในทางจิตวิทยามักนิยามภาวะชื่นชมตนเองเป็นบุคลิกภาพทางลบ โดยเรียกว่าภาวะชื่นชมตนเองแบบผิดปกติ (narcissistic personality disorder) บางครั้งเรียกบุคลิกภาพแบบนี้เป็นภาษาไทยว่าบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง สำหรับในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้องค์ประกอบของบุคลิกภาพการชื่นชมตนเองด้านบวกในการประเมินผู้บริหาร ในการวิจัยนี้ ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจะประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำและคุณลักษณะของภาวะชื่นชมตนเองด้านบวกผสมกัน

โดยสรุป องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง มี 5 องค์ประกอบได้แก่ (1) คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (3) การสร้างแรงบันดาลใจ (4) การกระตุ้นทางปัญญา และ (5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีส่วนของความเป็นภาวะชื่นชมตนเองด้านบวกแฝงอยู่

สำหรับการประเมินและพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองในการวิจัยนี้ใช้วิธีการประเมินตนเอง (self-evaluation) และการพัฒนาตนเอง (self-development) ตามทฤษฎีการกำกับตนเอง (self-regulation) ของ Bandura (1986) เนื่องจากผู้บริหารที่เป็นผู้นำในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวุฒิภาวะสูง หากมุ่งมั่นจะพัฒนาตนเอง ก็สามารถกระทำได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องให้อาศัยผู้อื่นมาช่วยพัฒนา ดังนั้น การสร้างคู่มือการประเมินและการพัฒนาตนเอง จึงเป็นแนวคิดหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจ (empower) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development: R&D) มีขั้นตอนหลักของการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการวิจัยเพื่อให้ได้เครื่องมือประเมินตนเอง เครื่องมือการพัฒนาตนเอง และคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง และขั้นการนำคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองไปทดลองใช้ เพื่อให้เครื่องมือประเมินและพัฒนาตนเองสามารถนำไปใช้ได้ในวงกว้าง จึงมีการพัฒนาคู่มือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง การตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือที่พัฒนาขึ้นจะใช้วิธีการ 2 แบบ วิธีแรก ใช้การตรวจสอบความเหมาะสมเชิงแนวคิด หลักการ และวิธีการ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง วิธีที่สอง ใช้การตรวจสอบโดยศึกษามลการนำคู่มือไปทดลองปฏิบัติ โดยจะกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา

ที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองและเต็มใจจะเป็นกรณีศึกษาในงานวิจัยนี้ทดลองพัฒนาตนเองตามวิธีการที่นำเสนอ โดยกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาตนเองประมาณ 1-2 เดือน และศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความคิดและพฤติกรรม ตามที่กรณีตัวอย่างรายงานตนเอง

โดยปกติการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองให้สมบูรณ์ครบถ้วนทุกองค์ประกอบต้องใช้เวลา และอาจจะไม่สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการที่กำหนดในการวิจัยนี้เท่านั้น แต่ในการวิจัยนี้ต้องการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ เน้นการศึกษาความเป็นไปได้ของการใช้คู่มือโดยกรณีศึกษา ไม่ได้คาดหวังว่าผลการพัฒนาตนเองภายในระยะเวลา 1-2 เดือน จะสามารถทำให้กรณีศึกษาเปลี่ยนแปลงตนเองได้ครบถ้วน แต่ก็ถือว่าเป็นระยะเวลาที่นานพอสมควรที่สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงในบางคุณลักษณะ และนานพอที่กรณีศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคู่มือฯ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

### 1.5 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการในสถานศึกษาสังกัด สพฐ. ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การสามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การเพื่อนำบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภาวะชื่นชมตนเอง (narcissism) หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงออกถึงการรักหรือชื่นชมตัวเองและให้ความสำคัญกับตัวเองมาก ซึ่งมีทั้งคุณลักษณะทางบวกและทางลบ หากเป็นคุณลักษณะทางบวก จะแสดงออกถึงความมุ่งมั่น มั่นใจในความคิดของตนเอง แต่หากมีคุณลักษณะทางลบ (การชื่นชมตนเองแบบผิดปกติเรียกว่า ภาวะหลงตนเอง) จะแสดงออกถึงความต้องการหรือความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จนไม่สนใจความต้องการหรือความรู้สึกของผู้อื่น ยึดติดอยู่ในความพิเศษ ความเก่ง และอำนาจของตนเอง

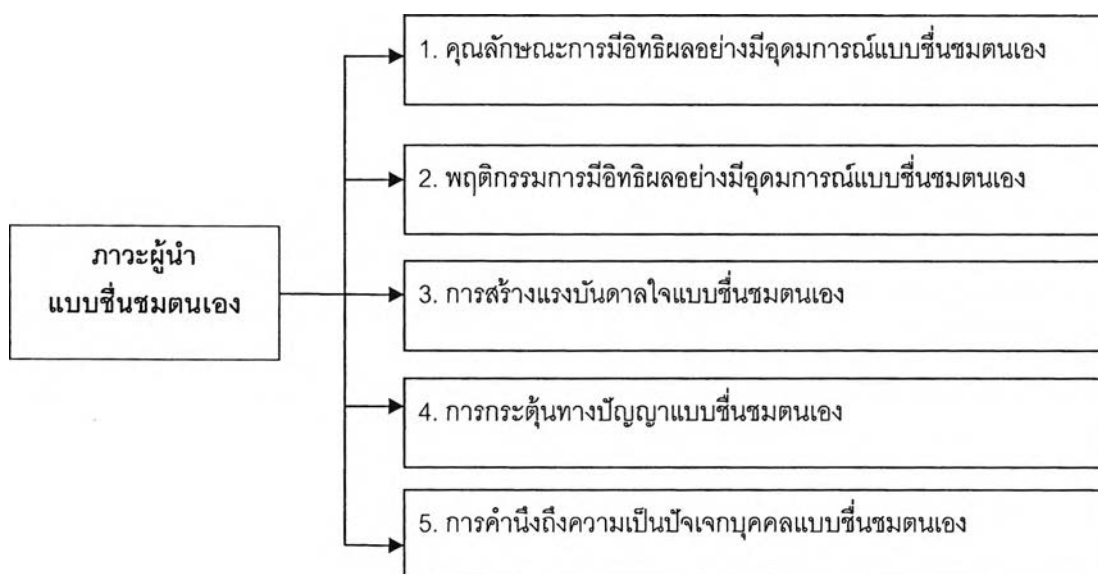
ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (narcissistic leadership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีทั้งภาวะผู้นำและภาวะชื่นชมตนเองประกอบกัน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ศักยภาพและสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในการวิจัยนี้กำหนดให้ภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองเป็นภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะการชื่นชมตนเองในทางบวก โดยใช้แนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการประเมินและพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง โครงสร้างของภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตาม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ (1) คุณลักษณะการมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (3) การสร้างแรงบันดาลใจ (4) การกระตุ้นทางปัญญา และ (5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แต่ละองค์ประกอบย่อยจะมีส่วนของภาวะที่ชื่นชมตนเองทางบวกแฝงอยู่ ทั้ง 5 องค์ประกอบได้มีการกำหนดนิยามปฏิบัติการจากผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

### 1.6 กรอบความคิดของการวิจัย

ผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ (leadership) จะใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบองค์ประกอบพหุ (multifactor leadership theory) ของ Bass และ Avolio (1990) ซึ่งได้พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (MLQ Form 5X) รวมเป็น 5 องค์ประกอบ และแนวคิดของ Emmons (1987) Bass และ Avolio (1990) และ Deluga (1997) ที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง ผู้วิจัยนำแนวคิดทั้งสองกลุ่มมากำหนดเป็นกรอบความคิดของการวิจัย โดยในส่วนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองจะมีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง (2) พฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แบบชื่นชมตนเอง (3) การสร้างแรงบันดาลใจแบบชื่นชมตนเอง (4) การกระตุ้นทางปัญญาแบบชื่นชมตนเอง และ (5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแบบชื่นชมตนเอง ดังแผนภาพ 1.1



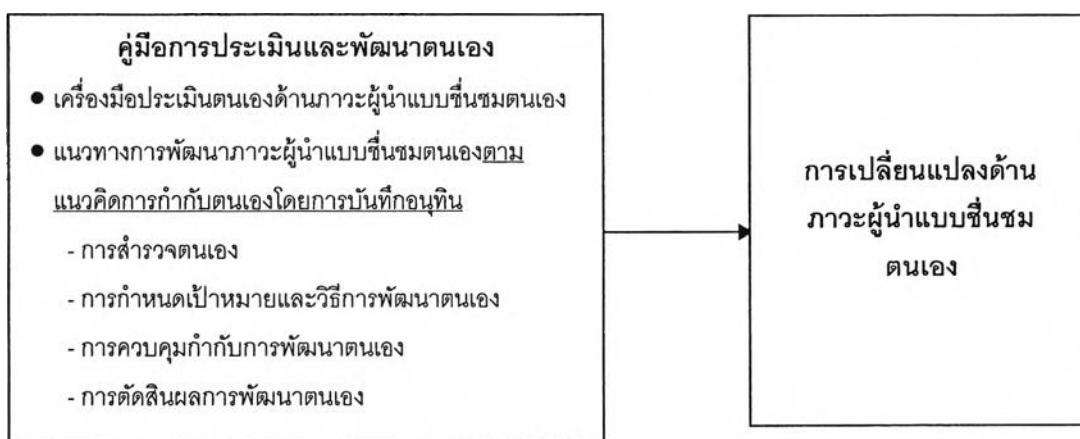
แผนภาพ 1.1 กรอบความคิดด้านการวัดภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

โดยที่การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามองค์ประกอบที่ปรากฏในแผนภาพ 1.1 ข้างต้น จึงมีการกำหนดกรอบความคิดของการวิจัยในส่วนของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองไว้ด้วย ดังแสดงใน



แผนภาพ 1.2 แผนภาพนี้นำเสนอองค์ประกอบของคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง และผลที่คาดว่าจะเกิดจากการใช้คู่มือซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบความคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือการประเมินและพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองดังปรากฏในแผนภาพ 1.2 โดยใช้ทฤษฎีการกำกับตนเองของ Bandura (1986) การสะท้อนแนวคิดการที่เสนอโดย Yaffe (2003) และหลักการประเมินตนเองที่เสนอโดย Airasian (2000) การวิจัยนี้กำหนดวิธีการสะท้อนพฤติกรรมตนเองโดยใช้วิธีการบันทึกอนุทิน (diary method) ที่เสนอโดย Markham และ Couldry (2007), Bolger, Davis, และ Rafaeli (2003), Almeida (2005) และ Smith (2006) (อ้างถึงใน อรุมา เจริญสุข, 2551) เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมกำกับตนเอง ผลการสะท้อนพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของผู้บริหารจากการบันทึกประจำวันคาดหวังจะทำให้ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองตามองค์ประกอบย่อยที่ผู้บริหารกำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง



แผนภาพ 1. 2 กรอบความคิดของการวิจัยด้านการพัฒนาภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง

### 1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ประกอบที่บ่งบอกถึงภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือประเมินคุณลักษณะของผู้นำ ทำให้ได้เครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษารูระดับภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเอง (narcissistic leadership) ของตนเอง ทั้งนี้เครื่องมือประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองสำหรับในประเทศไทยยังมีผู้ศึกษาไม่มากนัก

2. การมีเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเนื่องจากภาวะผู้นำแบบชื่นชมตนเองถือว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน หากไม่มีเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ ก็จะเป็นข้อจำกัดที่ทำให้ผู้บริหารขาดข้อมูลที่ชี้จุดแข็งจุดอ่อน

ของตนเอง ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้เครื่องมือประเมินภาวะผู้นำแบบขึ้นชมตนเองซึ่งจะให้ข้อมูลที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป และยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยของนักวิจัยอื่นหรือในประเด็นวิจัยอื่นต่อไป

3. การวิจัยนี้จะทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำองค์การตามจุดมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งมั่นผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพและคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ โดยที่การวิจัยอื่นส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ แต่การวิจัยครั้งนี้ออกแบบโดยใช้วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development: R&D) เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้บริหารด้วยวิธีการที่ไม่ต้องอาศัยการลงทุนสูง ทำให้ได้ผลผลิตเป็นคู่มือที่ใช้ได้สะดวกและประหยัด

4. การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเครื่องมือการประเมินตนเองและการพัฒนาตนเอง ด้วยแนวคิดที่ว่าการพัฒนาบุคคลต้องเกิดจากความตระหนักรู้ในตนเองถึงสิ่งที่ตนเองพึงมี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สามารถประเมินตนเองและพัฒนาตนเองได้ โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นมาประเมินหรือพัฒนาหากมีใจมุ่งมั่นที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้นำที่สามารถพัฒนาองค์กรได้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หากมีการนำคู่มือที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยนี้ไปใช้ในวงกว้าง จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินตนเองได้โดยไม่ต้องเสียงบประมาณรายจ่ายในการประเมินด้วยวิธีการอื่น ซึ่งอาจต้องมีการวางระบบการบริหารจัดการการทดสอบ