บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของนักเรียนโรงเรียนบ้านซ่อมกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานความรู้และเป็นแนวทางการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.3 ภาวะผู้นำนักเรียน

1.4 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.6 วิสัยทัศน์ผู้นำ

2.แนวทางในการพัฒนา

2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.2 การนิเทศภายใน

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.1 ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.2 รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.3 ขั้นตอนกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.บริบทของโรงเรียนบ้านซ่อมกอก

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

ภานุวัฒน์ พันธุ์แพ (2546, หน้า 23) อธิบายถึงลักษณะผู้นำที่ดีด้วยการแยกลักษณะผู้นำที่ดีตามตัวอักษรในภาษาอังกฤษที่ประกอบเป็นคำเต็มว่า Leadership ไว้ดังนี้

L : love คือ ความรักในหน้าที่การงาน รักผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

E : Education & Experience คือการศึกษาและมีประสบการณ์ที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างและสั่งสอนแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

A : Adoptability คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

D : Decisiveness คือ ความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เชื่อมั่นในตัวเอง กล้าได้กล้าเสีย

E : Enthusiasm คือ ความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน อย่างจริงจังและสามารถชักนำ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างจริงจัง

R : Responsibility คือ ความรับผิดชอบในส่วนที่เป็นภาวะหน้าที่ของตนเองและในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

S : Sacrifice & Sincere คือ ความเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ พร้อมที่จะอุทิศตนเพื่องานอย่างจริงจัง

H : Harmonize คือ ความนุ่มนวล โอนอ่อนผ่อนปรน ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรู้จักถ่อมตัวตามกาลเทศะด้วย

I : Intellectual Capacity คือ ความเป็นผู้เฉลียวฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณทันคน ทันเหตุการณ์มีความคิดริเริ่มและรอบรู้

P : Persuasiveness คือ ความสามารถในการจูงใจคน ทำให้เกิดความร่วมมือด้วยศรัทธาเชื่อถือ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, หน้า 128) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ มีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ (Achieve Organziational Objective) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้หมายความไว้อย่างมากมาย ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้นำ (leader) คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง หรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่ม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ สามารถควบคุมให้ผู้อื่นร่วมกันทำงานสู่ความสำเร็จได้ และคอยชี้แนะ คอยช่วยเหลือให้การทำงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

นฤมล สุภาทอง (2550, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นผู้อิทธิพลและมีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถที่จะประสานงานและชักจูงให้สมาชิกร่วมมือทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ธีระพงษ์ วีระชานนท์ (2550, หน้า 19) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะหรือ มีอำนาจที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถจูงใจผู้อื่น และแนะนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยเขาให้ความไว้วางใจไม่ขัดขวาง เชื่อใจอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือ และมีความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจัง สามารถดึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้ในการดำเนินการจนงานของกลุ่มหรือขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

Neagley,Evans และ Lynn (อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 274) ได้ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ 6 ประการคือ

ผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกลุ่ม (Central Figure) ซึ่งหมายถึงผู้นำจะต้องเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม

ผู้นำ คือ ผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม (Group Goal Determines) ซึ่งหมายถึงผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานของกลุ่ม

ผู้นำ คือ ผู้ที่กลุ่มเลือกหรือผู้ที่เป็นที่นิยมของกลุ่ม (Sociometric Choice) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่รับการคัดเลือกจากสมาชิกภายในกลุ่ม เพราะเป็นที่นิยมชมชอบของกลุ่ม เนื่องจากเห็นว่ามีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติพิเศษที่จะนำกลุ่มได้

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรม (Leadership Behavior) ซึ่งหมายถึงบุคคลที่แสดงหรือพฤติกรรมปฏิบัติที่เป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ เสมอ โดยจะอาสาสมัครนำเองก็ได้ หรือแสดงตนเป็นผู้นำในขณะที่กำลังร่วมกิจกรรมภายในกลุ่มก็ได้

ผู้นำ คือ ผู้ปฏิบัติตามบทบาท (Role – Image) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามบทบาท ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มเห็นพ้องกันว่าน่าจะแสดงบทบาทเช่นนั้น

ผู้นำ คือ ผู้ก่อให้เกิดความผสมกลมกลืนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มที่ตังไว้ เป็นผู้ตั้งใจและพยายามทำความเข้าใจความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่มและจำต้องคำนึงถึงความสามัคคีเป็นสำคัญ

สรุปความหมายของภาวะผู้นำคือ ผู้ที่ได้รับเลือกในกลุ่มหรือองค์กร ที่มีความสามารถในการใช้อำนาจในการนำกลุ่มหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำจะต้องแยกแยะคำ 2 คำ คือคำว่า ภาวะผู้นำและคำว่าผู้นำออกจากกันเพราะคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นเป็นคำที่แสดงถึงคุณสมบัติ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542) หรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นพูดด้วยภาษาพื้นๆ แบบชาวบ้านก็คือ “ความเป็นผู้นำ” นั่นเอง

นฤมล สุภาทอง (2550, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการนำ เพื่อนำกลุ่มให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกันขององค์การ โดยมุ่งอิทธิพล แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ ในการเป็นผู้การเปลี่ยนแปลงให้สัมฤทธิ์ผลในทุกสถานการณ์

ธีระพงษ์ วิชานนท์ (2550, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะและความสามารถในการนำและการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550,หน้า 303) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

ลือชา เสถียรวิรภาพ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย

วีรยา พวงไทย (2550, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของแต่ละบุคคลในการใช้ความสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูง กระตุ้นและชี้แนะผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจเพื่อที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ชนันดา โชติแดง (2550,หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลในการชักจูง หรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ กล่าวคือต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมให้กับคณะครูและกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาก็จะมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการทำงานส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

บุคลากรในสถานศึกษาก็จะมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการงานส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

เอกชัย บูรณธน (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่ม และจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานตามความประสงค์ของตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้พวกเขาพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างตั้งใจและกระตือรือร้น โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การได้อีกด้วย

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่นๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู้ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวี (2551,หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 113) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยา จากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

ระพี ศรีโมสาร (2552,หน้า 17) ได้ให้ความหมายผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจและบทบาทสำคัญ ซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือคำสั่งของตนจนประสบผลสำเร็จโดยที่บุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือสภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ความสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ ผู้นำ (Leader) คือบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับกายินยอมจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นหัวหน้าหรือมีตำแหน่งและหน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจในกลุ่ม (สุทัศนา มุขประภาต, 2545, หน้า 5 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 274)

วันเพ็ญ รัตนอนันต (2555, หน้า 23) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ โดยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองให้ไกลเกิดกว่าความสนใจของตนเอง ไปสู่ประโยชน์ของสถานศึกษา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย และสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี ส่วนนักการศึกษาต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้ากลุ่ม ที่มีบารมีและสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดีที่ทำให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ หรือริเริ่ม หรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลง การกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถสนับสนุนเสริมให้มีการสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี กระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย โดยผู้นำมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้ (DuBrin,1998, p 431; O'Lear, 2000 , p.1;Yulk, 2005, p.5)

1. เป็นผู้มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในองค์การมากกว่าคนอื่น
2. เป็นผู้มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ
3. เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
4. เป็นผู้ได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม
6. เป็นการใช้อิทธิพล
7. เป็นการใช้ศิลปะของการทำให้ยินยอม
8. เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม
9. เป็นการใช้การเกลี้ยกล่อม
10. มีความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ
11. เป็นการใช้เครื่องมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

12. เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์

13. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงาน

14. เป็นผู้มีพฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

15. เป็นผู้ที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผล โดยใช้ความเป็นสถานบันการเมือง จิตวิทยา ทรัพยากรอื่นๆ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ

17. สามารถใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์การ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ มีบทบาทอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม สามารถจูงใจให้คนอื่นทำงาน และนำกลุ่มไปในทิศทางที่ต้องการ รวมถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดีเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเป็นที่ยอมรับต่อสมาชิกในองค์การและสามารถชักจูงสมาชิกภายในองค์การปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างไว้วางใจ

มีนักการศึกษาได้แบ่งประเภทผู้นำแตกต่างกัน ดังนี้

วิรัตน์ มะโนวัฒนา (2548, หน้า 20) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มคนและจูงใจคนให้มุ่งไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและบังเกิดความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมงาน เป็นการเสริมสร้างองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ไชยา ภาวะบุตร(2555, หน้า 275) แบ่งผู้นำออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการเต็มที่ (Exploitative Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่ตัดสินใจคนเดียว มาตรฐานและวิธีการปฏิบัติได้กำหนดไว้อย่างตายตัวโดยผู้นำ

2. ผู้นำแบบเผด็จการอย่างเมตตา (Beneolent Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่ยังสั่งการการแต่เพียงผู้เดียวอยู่ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีอิสระอยู่บ้าง

3. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative Leader) เป็นผู้นำที่ศึกษาหารืออภิปรายร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงานโดยผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) เป็นผู้นำที่ตัดสินใจสั่งการต่างๆ การแก้ปัญหาต่างๆ กระทำร่วมกันกับกลุ่ม

จากการศึกษาประเภทของผู้นำตามความคิดของนักการศึกษาต่างๆ พบว่าส่วนใหญ่นักการศึกษาจะแบ่งประเภทของผู้นำคล้ายๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าผู้นำส่วนใหญ่จะมี 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำเผด็จการ (Autocratic Leader) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้สั่งงาน ไม่มีการแบ่งงาน รวมอำนาจไว้ที่ตนเอง จะตัดสินใจด้วยตนเอง ยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นใหญ่ เป็นผู้นำที่ตัดสินใจคนเดียว มาตรฐานและวิธีการปฏิบัติได้กำหนดไว้อย่างตายตัวโดยผู้นำ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำประเภทนี้จะใช้อำนาจตามวิถีทางประชาธิปไตย การตัดสินใจจะถือตามความเห็นส่วนใหญ่ มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันพิจารณาการแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน

3. ผู้นำแบบตามสบาย (Lessez – Faire Leader) ผู้นำประเภทนี้มักปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันไปตามใจชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำอย่างไรก็ได้ตามสบาย ไม่มีการนิเทศตรวจตราผลงาน การตัดสินใจอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเห็นดีเห็นชอบกันไป ถ้าลูกน้องดีงานก็อาจดีได้ ถ้าลูกน้องไม่ดีงานก็เสีย

(Yukl, 2002 p 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่างๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

(Daft, 2005 pp 594 – 597) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบแคบ และกว้าง (Micro และ Macro) การศึกษาภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับตัวของผู้นำเองผู้ตามและองค์การ การศึกษาแบบแคบจะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและงานใสเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาคนเดียว ส่วนการศึกษาแบบกว้าง (Macro) นั้นเป็นการศึกษาผู้นำที่เกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก เช่น สังคมและองค์การโดยรวม

(Gill, 2006 p 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Giammatteo,(1981, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่เหมาะสม ไม่ใช่เป็นผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่างๆ ในองค์การ สิ่งนั้นคือ การแสดงออกถึงความเป็นผู้นำของคนๆ นั้น ได้แก่ การสร้างและธำรงรักษากลุ่มไว้ได้ มีการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น

พฤติกรรมผู้นำขององค์กรการบริหารงานในองค์กรนั้น ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชามีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะให้ทุกคนในหน่วยงานมีพฤติกรรมร่วมกันได้ในส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมส่วนบุคคลให้ไปในทางเดียวกัน แล้วในที่สุดก็จะเกิดพฤติกรรมกลุ่มด้วยและเมื่อพฤติกรรมของกลุ่มเป็นเช่นใด พฤติกรรมขององค์การหรือพฤติกรรมของหน่วยงานก็จะเป็นเช่นนั้น ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

Halpin (1966,p. 86 อ้างถึงใน สุนิสา เศวตโยธิน, 2551,หน้า 12 – 14) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การแก้ปัญหารวมทั้งการบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่มด้วย ซึ่งฮาลปิน (Halpin) ได้สรุปพฤติกรรมผู้นำไว้สองอย่าง คือ พฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) และพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration)

พฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ มีลักษณะดังนี้

1. แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในทัศนคติของผู้นำอย่างชัดเจน
2. นำความคิดใหม่ๆ ไปหารือกับผู้ร่วมงาน
3. ปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด
4. ตำหนิการทำงานบกพร่อง
5. พูดจาท่าทีกับผู้ร่วมงานน่าเกรงขาม
6. มอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ร่วมงานทำ
7. ทำงานโดยไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า
8. วางมาตรการในการปฏิบัติงานเอาไว้อย่างแน่นอน
9. เน้นการทำงานให้ทันตามกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

10. ส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกัน

11. ย้ำให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตัวผู้นำในหน่วยงาน

12. ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่วางไว้

13. แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน

14. สอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล

15. สอดส่องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตาม โดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไขการทำงานได้น้อยมาก

พฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีลักษณะดังนี้

1. ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน

2. ช่วยเหลืองานเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานชื่นชมในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน

3. ประพฤติตนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย

4. หาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วงงาน

5. หลีกเลี่ยงการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน

6. ดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการของผู้ร่วมงานแต่ละคน

7. ปฏิเสธที่จะอธิบายถึงการปฏิบัติงานของผู้นำ

8. ปฏิบัติงานตามลำพังโดยไม่มีการหารืองานกับใคร

9. ไม่ค่อยยอมรับความคิดใหม่ๆ

10. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้เท่าเทียมกัน

11. แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

12. แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว

13. พยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจในขณะสนทนาอยู่ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

14. นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ

15. ขอความเห็นชอบจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องสำคัญก่อนที่จะดำเนินการต่อไป

พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหา และความต้องการของลูกน้องเป็นต้น

โดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ ในการองค์การใช้ศิลปะในการชักจูงสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสมาชิกภายในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.3 ภาวะผู้นำนักเรียน

ความสามารถของนักเรียนที่ส่งอิทธิพลต่อนักเรียนอื่นๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในด้านต่างๆ ตามแนวคิดของปิยะพันธ์ ชัยเสนา (2556, หน้า 202)

1. ทักษะในการทำงานของผู้นำนักเรียนประกอบด้วยการกระตุ้นการใช้ปัญญาในการปฏิบัติอย่างเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณลักษณะด้านการเรียน ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ของผู้นำการปรับตัวและการบริหารงานแบบยืดหยุ่น มีความรู้ในหลักการ และการปฏิบัติกิจกรรม ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ความมีเหตุผล และพฤติกรรมผู้นำ

2. ทักษะทางสังคมของผู้นำนักเรียนการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การปฏิบัติตนตามระเบียบ การมีมนุษยสัมพันธ์ ทันเหตุการณ์ ก้าวทันโลกเทคโนโลยี สื่อความหมายอย่างชัดเจนและ ศิลปะการจูงใจ

3. บุคลิกภาพประกอบด้วยความมีระเบียบวินัย ความสนใจใฝ่รู้ ความเชื่อมั่นในตนเอง ทำตัวให้เป็นแบบอย่าง มีแรงปรารถนาที่จะนำการควบคุมอารมณ์ อารมณ์มั่นคง ควบคุมตนเองและลักษณะเชิงบารมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. คุณธรรมของผู้นำนักเรียนประกอบด้วยมีความประหยัด ความยุติธรรม มีความเสียสละ มีความกตัญญูกตเวที มีความรักชาติสามัคคี ความเพียร วิริยะ อุตสาหะ และอดทน

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำนักเรียน หมายถึง นักเรียนที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ ในการองค์การใช้ศิลปะในการชักจูงสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสมาชิกภายในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.4 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำ

ในการบริหารองค์การ หรือหน่วยงานผู้นำต้องแสดงบทบาทที่จะนำพาองค์การ หรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหรือบริบทต่างๆ ทั้งจากภายในหรือภายนอกองค์การหรือหน่วยงาน ผู้นำหรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความอยู่รอดขององค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งมีนักวิชาการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำไว้ ดังนี้

Finkelstein & Hambrick, (1996) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป คือ บทบาทที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำได้แสดงออกในการประพฤติปฏิบัติใดๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและส่งผลต่องานและบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

กวี วงศ์พุฒ (2550 หน้า 135 – 142) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 3 ทฤษฎีใหญ่ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Theories)

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theories)

ทฤษฎีลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวบุคคลของแต่ละคน ส่วนที่สามารถปรับปรุง แก้ไขให้ดีได้ บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

1.1 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจเป็นความสามารถในส่วนลึกๆ มองเห็นไม่ชัดนัก แต่ก็สามารถค้นหาได้

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านการคงที่ของอารมณ์การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะของผู้นำ

1.4 ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ตามสภาพของสังคมและวัฒนธรรมไทย

1.5 ความอุตสาหพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่พยายามจะฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ

1.6 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์ของเราอย่างหนึ่งที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แล้วสามารถแสดงออกมาเป็นรูปธรรม

1.7 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

2. ความรู้ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ ความสามารถนั้นจะเห็นได้จาก

2.1 เชาวน์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไป อาจจะด้วยสาเหตุหลายๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะเราต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากัน เพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือความจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้ การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป เราจึงจะวัดระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูงๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมได้เปรียบกว่า

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นหน้าที่ของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของแต่ละระดับต้องมีพิธีการแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์และเหตุการณ์นั้นๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่เราทำงานร่วมกับคนอื่นผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานงานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่คอยประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหารงาน งานบริหารถือว่าเป็นงานศิลป์ ซึ่งแต่ละคนไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกัน ด้วยข้อจำกัดต่างๆ นานา การศึกษาเล่าเรียนก็เป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งซึ่งดูจากสีหน้า ท่าทาง เป็นบุคคลที่เรามองแวบเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใส ศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้ว เกิดความนิยมชมชอบตามมา

3.5 ความเป็นนักการทูต การที่คนเราจะเป็นนักการทูตที่ดีนั้นต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็ก ต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็นเพียงอย่างเดียว

4. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) เป็นคุณลักษณะที่ติดตามตัวมาอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ สามารถปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านทางกายภาพ มีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าการรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้น ก็มีส่วนทำให้คนเราสูงได้ ไม่ใช่เพราะกรรมพันธุ์เพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดเจนจากนักมวย เพราะการควบคุมต่างๆ ยอมเกิดตามที่ต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบเรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 ความฝึกฝน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกายของคนเราได้รับความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ดีที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นลาภอันประเสริฐตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นอีกด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

สรุปแล้วคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าวที่จะสามารถในการส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือมี

1. ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสาร ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ในบังคับบัญชา

2. ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่างๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเอง และมีความสนใจเรื่องทั่วๆ ไป ในขอบเขตที่กว้างกว่าเดิม

3. แรงจูงใจภายใน เป็นความปรารถนาที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการระดับสูงของมนุษย์ทุกคน

4. ทัศนคติด้านมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การเป็นที่ยอมรับว่าความร่วมมือระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั่นเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าแบบพฤติกรรมของผู้นำเป็นเครื่องมือชี้ถึงแบบและความสำเร็จของความเป็นผู้นำ การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนี้ ทำกันหลายแห่งในช่วงระยะเวลาที่แตกต่างกันออกไป

สรุปพฤติกรรมของผู้นำแบ่งออกเป็น 3 พฤติกรรม ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ Autocratic Style เป็นผู้นำที่รวมการตัดสินใจไว้ที่ตนเอง จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น และจะควบคุมเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ขนาดของการควบคุมแคบและการมอบหมายงานมีน้อยมาก

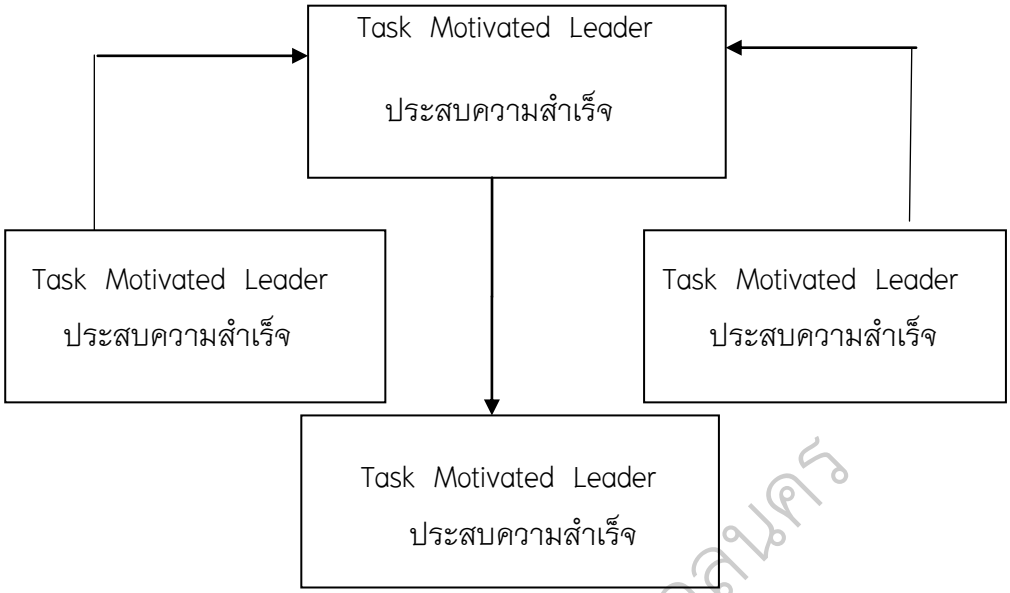
2. พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย Democratic หรือ Participative Style เป็นผู้นำที่เข้ามามีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้จะดึง ผู้ใต้บังคับบัญชามามีส่วนร่วมในการที่จะทำให้ได้ความคิดเห็นที่กว้างขึ้น และทำให้เกิดการยอมรับจากสมาชิกมากขึ้น

3. พฤติกรรมแบบเสรีนิยม Laissez – Faire Style เป็นผู้นำประเภทที่ค่อนข้างจะ “ปล่อย”คือ จะให้คำแนะนำทั่วๆ ไป เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย แล้วปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางการปฏิบัติกันเอาเอง ซึ่งวิธีการนี้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระมาก และผู้ที่ทำงานจะถูกจูงใจด้วยตัวของเขาเอง

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำและความสำเร็จในสถานการณ์ที่ผู้นำมีความสามารถในการควบคุมอยู่ในระดับต่างๆ สถานการณ์ต่างๆ ที่ว่านี้มีดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 Relationship Motivated Leader

กล่าวคือยังมีตัวแปร 3 ตัวที่จะอธิบายถึงระดับของการควบคุมสถานการณ์คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม

2. โครงสร้างของงาน ซึ่งหมายถึงระดับความแจ้งชัดของจุดมุ่งหมายงาน ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลาดจนแนวทางในการปฏิบัติงาน

3. อำนาจตามหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งหมายถึง ระดับอำนาจของผู้นำในการให้คุณและให้โทษผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่ม

การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ นั้น ทฤษฎีเชื่อว่าวิธีการผู้นำในการที่จะสร้างอิทธิพลสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการรับรู้จุดประสงค์ในการทำงาน และวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและความสัมพันธ์หรือเส้นทางที่จะก้าวหน้าต่อไป

การเห็นความสำเร็จขององค์การ จะมีส่วนเกี่ยวข้องในการเปลี่ยนสถานการณ์ต่างๆ ที่ผู้นำต้องกระทำดังกล่าวนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก Leader – Member Relationship กระทำได้โดย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1 ใช้เวลากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นในส่วนที่เป็นกิจกรรมทั่วไปซึ่งไม่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น อาจจะร่วมรับประทานอาหารในบางโอกาส ร่วมกิจกรรมกีฬาสี

1.2 จัดให้มีกิจกรรมหรือสังสรรค์ระหว่างหมู่คณะ

1.3 พยายามชักนำบุคคลที่มีลักษณะที่ท่านต้องการ เข้ามาทำงานในกลุ่มของงานของท่านด้วยวิธีการที่ฉลาด ไม่ทำให้บุคคลนั้นมีจุดเด่นหรือปมด้อย

1.4 อาสาที่จะควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องที่มีปัญหา

1.5 เพิ่มขวัญในการทำงาน โดยใช้โอกาสพิเศษต่างๆ

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของงาน Task Structure โดยผู้นำสามารถกระทำดังนี้

2.1 ร้องขอต่อผู้บังคับบัญชาให้เพิ่มงานที่ไม่เคยทำ

2.2 ชักชวนให้กลุ่มมีการวางแผนรวมกัน

2.3 แยกงานให้มีส่วนย่อยๆ เพื่อสะดวกในการทำงาน

3. การเปลี่ยนแปลงอำนาจโดยชอบธรรม Position Power ซึ่งสามารถกระทำได้ดังนี้

3.1 พยายามทำตัวให้อยู่ในระดับเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ให้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3.3 พยายามปรึกษาหารือ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วม

3.4 ชักชวนให้มีพนักงานร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่สำคัญมากนัก

ทฤษฎีสมมุติฐานว่า หน้าที่หลักของผู้นำคือพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานหรือสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ถ้าลักษณะของผู้นำคือการมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานหรือสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำก็ควรส่งเสริมหรือสนับสนุนตามกรณี

ทฤษฎีผู้นำทั้ง 3 นี้ ถือเป็นแนวทางอย่างหนึ่งของผู้นำในการพัฒนาคนเพื่อให้ให้เขาเหล่านั้นสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เกิดความพอใจในการทำงาน พยายามส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน หรือเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ธีระพงษ์ วีระชานนท์ (2550 หน้า 22) จำแนกทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 4 ยุค ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

ในช่วงทศวรรษ 1930 – 1940 มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่าภาวะผู้นำเกิดจาก คุณลักษณะ (Traits) ใดบ้าง หรือมีคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้ผู้นำ (Leader) แตกต่างจากผู้ที่มิใช่ผู้นำ (Non – Leader) ซึ่งก็พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลคือ ชอบนำคนอื่น (Dominance) มีพลังสูงตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (High Energy) เชื่อมั่นตนเอง (Self Confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออก ได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง (Know it all) หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ (Always Right) เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Local of Control) ว่าสามารถเป็นผู้ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพแห่งตน ไม่ใช่ผู้หวังพึ่งโชคชะตาอารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้และเป็นไปในทางบวก น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Integrity) Integrity) มีสติปัญญาปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดวิเคราะห์ เชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล สภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น

นอกจากความเชื่อใน “คุณลักษณะ” ของบุคคลแล้ว ในช่วงเวลานั้นยังเชื่อว่าทัศนคติและมโนทัศน์แห่งตน (Attitudes and Self – Concept) ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้ ทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกและทางลบที่มีต่อคน สิ่งของ หรือเรื่องราว การมีทัศนคติในทางบวกจะส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำ (leadership) ที่จะแสดงออกมาในทางบวกด้วย สำหรับมโนทัศน์แห่งตน (Self – Concept) เป็นทัศนคติทางบวกหรือทางลบที่บุคคลมีต่อตนเอง บุคคลที่มีทัศนคติทางบวกต่อตนเองมักมีศักยภาพแห่งตน (Self – Efficacy) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Confidence) ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะในการเชิงวิชาการให้มีการพัฒนาทัศนคติและมโนทัศน์แห่งตนในทางบวกไว้อยู่เสมอว่า มีประโยชน์เพียงน้อยที่จะได้รับจากการมีทัศนคติทางลบ ความกังวลหรือความกลัวความล้มเหลว จะไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ บ่มเพาะการคิดในทางที่ดี (Cultivate Optimistic Thouths) เพราะมีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ชี้ให้เห็นว่า ร่างกายและจิตใจจะตอบสนองต่อการคิดในทางที่ดี ถ้าพบว่ากำลังบ่น หรือกำลังมีทัศนคติในทางลบต่อตนเอง ขอให้หยุดและเปลี่ยนเป็นทัศนคติทางบวกต่อตนเอง กำหนดเป้าหมายและทำให้สำเร็จ (Set and Achieve Goals) จะช่วยเพิ่มมโนทัศน์แห่งตน และมองตนเองอย่างผู้ประสบผลสำเร็จ มองที่ความสำเร็จของตนเอง อย่าจมปลักกับสิ่งที่ทำให้ล้มเหลว เพราะทุกคนต่างมีข้อผิดพลาด จงนำมาเป็นบทเรียนไม่ใช่นำมาลงโทษตนเอง ยอมรับในคำติชม (Accept Compliments) จะช่วยสร้างมโนทัศน์แห่งตนได้ดี อย่าดูถูกตนเองหรือเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น จงทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ พัฒนาทัศนคติของตัวเอง ไม่ลอกเลียนทัศนคติของบุคคลอื่น เป็นแบบอย่างของผู้มีบทบาทในทางบวก เพราะส่งผลต่อการประพฤติในทางบวกเช่นกัน เมื่อรู้สึกแย่จากการผิดพลาดหรือล้มเหลวไม่ย่อท้อ และจงช่วยเหลือบุคคลอื่นที่แย่ยิ่งกว่า จะทำให้รู้สึกดีขึ้น

นอกจาก “คุณลักษณะ ทัศนคติ และมโนทัศน์แห่งตน” แล้ว นักวิชาการยุคนั้น ยังเชื่อว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical Behavior) ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งในชีวิตการทำงาน บุคคลจะเผชิญกับสถานการณ์ที่จะเจอทางเลือกเชิงจริยธรรมว่าถูกหรือผิดอยู่เสมอ ซึ่งก็มีข้อเสนอแนะเพื่อให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยยึดในกฎทองคำ (Golden Rule) ว่าอย่าทำกับคนอื่นในสิ่งที่ตนเองไม่อยากให้คนอื่นทำกับตนเอง ตั้งคำถามในสิ่งที่ทำว่ามันเป็นความจริงหรือไม่ และมันจะให้ประโยชน์ต่อทุกคนที่เกี่ยวข้องหรือไม่ คำนึงถึงสถานการณ์แบบ “ชนะ – ชนะ” โดยทุกฝ่ายได้ประโยชน์จากผลการตัดสินใจ

อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาพบว่า ไม่มีคุณลักษณะใดที่จำแนกผู้นำให้แตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช้ผู้นำได้อย่างคงเส้นคงวา แต่ในระยะต่อมามีผู้เชื่อกันมากกว่ากับคุณลักษณะที่ผู้นำมี ดังนั้น การศึกษาวิจัยในระยะต่อมาจึงเน้นไปที่พฤติกรรมของผู้นำ (Leader Behavior) มากกว่า

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ในปลายทศวรรษ 1940 นักวิชาการภาวะผู้นำได้เปลี่ยนความสนใจจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำไปเป็นพฤติกรรมของผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะหา

คำตอบหรือคำอธิบายว่า “ผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร” ดังเช่น ผลการศึกษาวิจัยที่มหาวิทยาลัยไอโอวา เลวินและคณะ (Lewin and Other, 1940, p75) พยายามจะตอบคำดังกล่าวจากพฤติกรรม 3 รูปแบบนี้คือ

2.1 ผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ทำ ให้ทราบจุดหมายการทำงานทีละขั้นตอน เน้นการควบคุม

2.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม (Democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรม ให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการทำงานกันเอง ให้ทราบจุดหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา

2.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez) ซึ่งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นได้และคอยตอบคำถามข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยได้ใช้วิธีการฝึกอบรมให้มีผู้แสดงพฤติกรรมสามรูปแบบนั้น แล้วนำไปใช้กับกลุ่มคนสามกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบอิสรเสรีนิยมให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอำนาจนิยมและแบบประชาธิปไตยนิยม ทุกเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาขณะที่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม แบบอำนาจนิยม แม้จะมีปริมาณงานเท่ากัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยกลับมีคุณภาพของงาน และผู้คนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าแบบอื่น แต่มีผลการศึกษาวิจัยในระยะหลังพบว่า มีความไม่แน่นอนระหว่างผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกับผู้นำแบบอำนาจนิยม กล่าวคือ ในบางครั้งผู้นำแบบอำนาจนิยมได้ก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าหรือเท่ากับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม เว้นแต่เรื่องความพึงพอใจซึ่งมักจะเกิดขึ้นอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมเป็นประจำมากกว่า จึงก่อให้เกิดความคลุมเครือและตอบคำถามได้ไม่ชัดเจนนัก

ในระยะต่อมา (Tannenbaum & Schmidt, 1958) ได้พัฒนาเส้นความต่อเนื่อง (Continuum) ของพฤติกรรมผู้นำ จากขั้วแบบอำนาจนิยมทางซ้ายมือไปหาขั้วแบบประชาธิปไตยนิยมทางขวามือ ซึ่งแนวคิดเช่นนี้ การที่จะตอบได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบใดจะใช้ได้ดีที่สุด จึงอยู่ที่การพิจารณาที่ตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ ว่าตัวผู้นำเองเป็นอย่างไร สะดวกจะใช้ระดับใด ตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเองเป็นอย่างไร อยู่ในสภาวะกดดันหรือไม่ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ก็มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารใหม่ควรมีพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในระยะเริ่มแรก แล้วค่อยมุ่งไปหาแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประชาธิปไตยนิยมหรือยึดถือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางให้มากขึ้นในระยะหลัง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจการทำงาน คุณภาพ ในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม ขวัญกำลังใจ ที่ดีและมีการพัฒนา

มีผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัย มิชิแกนอีกชิ้นหนึ่ง ซึ่งสนับสนุนแนวคิดการแบ่งขั้วบนเส้นความต่อเนื่อง แต่เรียกด้านหนึ่งเป็นแบบมุ่งคนงาน (Employee – Centered) อีกด้านหนึ่งเป็นแบบมุ่งงานหรือแบบมุ่งการผลิต (Job/Production Centered) โดยด้านที่มุ่งคนนั้นจะคำนึงถึงปัจจัยความเป็นมนุษย์ของคนงานและการพัฒนาทีมงาน ในขณะที่ด้านการมุ่งงานหรือมุ่งการผลิตจะเน้นการแบ่งงานออกเป็นประจำ กำหนดวิธีการทำงานแล้วมีการควบคุมเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาก็ยังไม่มีความชัดเจน เนื่องจากพบว่าบางหน่วยงานที่มีผู้บริหารแบบมุ่งคนกลับมีผลผลิตต่ำ และบางหน่วยงานที่มีผลผลิตสูงกลับมีผู้บริหารแบบมุ่งงาน เป็นต้น จึงมีข้อคิดเห็นว่า น่าจะมีปัจจัยอื่นมาเกี่ยวข้องอีกด้วย

มีผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ อีกผลงานหนึ่งที่พยายามจะกำหนดพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญขึ้น โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และศึกษาปัจจัยบางประการ เช่น การทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจว่าอย่างไหนมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในที่สุดก็ได้พฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งโครงสร้างงาน (Initiating Structure) ซึ่งคล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Job–Centered) คือ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำได้กำหนดบทบาททั้งของตัวเองและของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยเฉพาะบทบาททั้งหน้าที่พื้นฐาน เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ เป็นต้น ซึ่งได้เน้นเรื่องงานเป็นหลัก อีกรูปแบบหนึ่งคือ แบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน (Employee – Centered) เป็นพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดเห็น มุ่งความเป็นมิตร มีการติดต่อสื่อสารสองทางและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบ ดังกล่าวคล้ายคลึงกับผลการศึกษาวิจัยที่ไอโอวาและมิชิแกน แต่ส่วนที่แตกต่างกันคือ ผลการศึกษาสองแห่งแรกได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำบนเส้นต่อเนื่อง แต่ผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นอิสระจากกันเป็นสองมิติ โดยอธิบายว่าผู้นำคนหนึ่งอาจมีพฤติกรรมสูงหรือต่ำในพฤติกรรมทั้งสอง หรือสูงในพฤติกรรมหนึ่งแล้ว ต่ำในอีกพฤติกรรมหนึ่ง หรืออยู่ในช่วงใดช่วงหนึ่งระหว่างพฤติกรรมทั้งสองก็ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้นำที่มุ่งงานอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานได้ จากการแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ในเวลาเดียวกัน (สูง – สูงทั้งแบบมุ่งโครงสร้างงานและมุ่งความสัมพันธ์) ซึ่งถือเป็นความเชื่อในระยะเริ่มแรกนั้น แต่ในภายหลังได้มีการชี้แจงประเด็นนี้ว่าไม่อาจเป็นจริงได้ โดยให้เหตุผลว่า พฤติกรรมผู้นำสองแบบนี้เกิดขึ้นกับคนละขั้วที่ตรงกันข้ามกัน ดังผลการศึกษาวิจัยที่ไอโอวาและมิชิแกนที่กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษานี้กลับได้ข้อสรุปประการหนึ่งว่า ปัจจัยตามสถานการณ์ เช่น สภาพงาน และความคาดหวังของคนงาน เป็นต้น มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมผู้นำด้วย

มีผลการศึกษาอีกชิ้นหนึ่งที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งคน โดย (Blake & McCanse. อ้างอิงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2548 หน้า 274) ได้พัฒนาตาข่ายภาวะผู้นำขึ้น คล้ายคลึงกับผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ แต่ตาข่ายนี้สามารถจำแนกภาวะผู้นำออกไปถึง 81 รูปแบบ (9x9) มีรูปแบบที่สำคัญ 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบ 1,9 การบริหารสโมสร (Country Club) มุ่งตอบสนอง ความต้องการของสมาชิก เพื่อนำไปสู่ความสบายใจ ความเป็นมิตร บรรยากาศที่ดี และความสนุกในการทำงาน

2. รูปแบบ 1,1 การบริหารแบบไม่บริหาร (Impoverished) ใช้ความพยายามในการสนับสนุนสมาชิกเพื่อทำงานให้ได้ผลที่ต้องการอยู่ในระดับต่ำ

3. รูปแบบ 5,5 การบริหารทางสายกลาง (Middle – of – Road) มุ่งความพอดีคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจของสมาชิกในระดับที่พึงพอใจ

4. รูปแบบ 9,9 การบริหารทีมงาน (Team) มาจากความมีพันธะผูกพันของสมาชิก พึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุจุดหมายองค์การ และนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการยอมรับ

5. รูปแบบ 9,1 การบริหารใช้อำนาจและการเชื่อฟัง (Authority – Compliance) ประสิทธิภาพในการทำงานมาจากการจัดสภาพของงานที่ปัจจัยด้านมนุษย์ได้รับความสำคัญในระดับต่ำ

พฤติกรรมผู้นำสามารถจะตกตรงไหนของตาข่ายก็ได้ แต่พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ตาข่ายที่ 9,9 ซึ่งให้ความสำคัญสูงกับทั้งงานและทั้งคน แต่กระนั้นก็ดี ดังผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอที่ว่า พฤติกรรมในรูปแบบที่ สูง –สูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งสองด้านนี้เป็นไปได้ยาก Blake& Mc Canse.(1964) จึงได้เสนอแนะว่าการแสดงพฤติกรรมผู้นำให้มีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยคน (People) และการผลิต (Production) ในสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งนำไปสู่การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำตามสถานการณ์มากขึ้นในระยะเวลาต่อมา

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

แม้จะมีความพยายามศึกษาหารูปแบบพฤติกรรมผู้นำ เพื่อนำไปใช้ให้ได้กับทุกสถานการณ์ แต่นักวิจัยก็พบว่าพฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่งอาจใช้ได้ไม่ดีในอีก ที่หนึ่ง ดังนั้นในช่วงปลายทศวรรษ 1960 จึงได้พัฒนาทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational/Contingency Theory) ขึ้นมา โดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งด้านลักษณะ เชิงบุคลิกภาพ (Personality– Traits) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) และ ด้านอื่นๆ มีทฤษฎีที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำของFiedler(1967) มีทัศนะว่า ผู้นำมีระดับการมุ่งงานและการมุ่งคนแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ทำให้ผู้นำทำได้ดีในสถานการณ์หนึ่งมากกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีนี้พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์แบบไหนที่ผู้นำสามารถจะกระทำได้ดีที่สุด จึงได้จำแนกภาวะผู้นำเป็นสองรูปแบบ คือ แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน (Relationship – Oriented & Task Oriented) โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality Traits) ที่เรียกว่า “the least – preferred cowork (LPC) scales” เครื่องมือนี้ประกอบด้วยคำคุณศัพท์บนขั้วสองขั้ว ใช้ถามผู้นำว่า “บุคคลที่ทำงานด้วยได้ดีน้อยที่สุดเป็นคนอย่างไร” โดยทำเครื่องหมายบนตัวเลข 1 – 8 ในแต่ละชุด

ผู้นำที่ตอบคำถามไปในทางลบจะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งงาน ส่วนที่ตอบไปในทางบวกจะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality Traits) เป็นสิ่งที่ค่อนข้างตายตัว ยากที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดเบื้องหลังก็คือ จะต้องนำเอาลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่วัดได้นี้ ไปจับคู่ (Matching) กับปัจจัยด้านสถานการณ์ เพื่อระบุรูปแบบภาวะผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จในถานการณ์หนึ่งๆ ได้โดยปัจจัยด้านสถานการณ์มี 3 ลักษณะ คือ สถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้นำ (Leader – Member Relations) ซึ่งผู้นำต้องพิจารณาว่า “สมาชิกในกลุ่มจะทำตามที่ฉันบอกหรือไม่ เชื่อถือได้หรือไม่ พวกเขาจะสนับสนุนฉันหรือไม่” สถานการณ์โครงสร้างของงาน (Task Structure) ผู้นำต้องพิจารณาว่า “ฉันรู้สิ่งที่ฉันจะทำดีเพียงใด จะทำอย่างไร” และสถานการณ์อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) ผู้นำต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พิจารณาว่า “ฉันมีอำนาจและนายใหญ่จะสนับสนุนฉันเพียงใดในการทำงานกับสมาชิกในองค์การ” หากคำตอบที่ได้เป็นไปในทางบวกก็แสดงว่าผู้นำนั้นจะต้องมีความชอบหรือสามารถควบคุมสถานการณ์นั้นได้ หากคำตอบเป็นไปในทางลบก็จะมีลักษณะตรงกันข้าม

3.2 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสถาน (Normaltive Leadership Model) พัฒนาขึ้นโดย (Vroom&Yetton.1966 pp 9) เป็นรูปแบบที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินปัจจัยด้านสถานการณ์ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมว่า เขาควรจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยมากน้อยเพียงใด รูปแบบนี้ประกอบด้วยวิธีการตัดสินใจ 5 วิธี ดังนี้

3.2.1 ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตัวเองโดยใช้ข้อมูลเท่าที่หามาได้

3.2.2 ผู้นำได้รับข้อมูลที่สำคัญจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วใช้ประกอบการตัดสินใจอาจจะบอกหรือไม่บอกเกี่ยวกับปัญหาหรือการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ

3.2.3 ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเป็นรายคน ไม่จัดเป็นกลุ่ม แล้วทำการตัดสินใจเอง โดยการตัดสินใจนั้นอาจนำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้หรือไม่ใช้ก็ได้

3.2.4 ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแบบเป็นทีมเมื่อได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้ว ก็ตัดสินใจแก้ปัญหาเอง โดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพวกเขา

3.2.5 ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแบบเป็นทีมร่วมวิเคราะห์ปัญหา ประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือก ผู้นำมีบทบาทเป็นเหมือนกับประธานหรือผู้ประสานงาน เพื่อให้มีการอภิปรายร่วมกัน โดยอาจจะเสนอความคิดเห็นแต่ไม่กดดันให้ยอมรับ และผู้นำเต็มใจที่จะยอมรับและนำเอาทางเลือกที่ได้จากกลุ่มไปปฏิบัติ

รูปแบบการตัดสินใจดังกล่าว เห็นได้ว่า เริ่มจากการตัดสินใจด้วยตนเองไป หากการตัดสินใจโดยกลุ่ม ซึ่งการที่จะช่วยให้ผู้นำกำหนดวิธีที่จะใช้กับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ต้องอาศัยคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาและการตัดสินใจ 8 คำถาม ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ทางแก้ปัญหาที่จะช่วยให้บรรลุจุดหมายสำคัญแค่ไหน จากการตัดสินใจนี้

2. ความมีพันธะผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาสำคัญแค่ไหน จากการตัดสินใจ

3. ท่านมีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ

4. ปัญหามีความชัดเจนหรือไม่ ปัจจุบันเป็นอย่างไรต้องการไปที่ไหน และทำอย่างไรจึงจะไปถึงที่นั่นได้

5. ถ้าท่านต้องตัดสินใจเอง มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีพันธะผูกพันกับการตัดสินใจนั้นหรือไม่

6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การหรือไม่

7. มีความขัดแย้งกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ในทางเลือก ที่จะเลือกนั้น

8. ผู้ใต้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) ของ (Hersay & Blanchard. 1987) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในระยะแรกเรียกว่า ทฤษฎีวงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (Life – Cycle Theory of Leadership) ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็นสองมิติ เช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยที่รัฐโอไฮโอ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior) ซึ่งผู้นำจะให้บุคคลหรือกลุ่มได้ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไหร่ และทำที่ไหน เป็นต้น และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior) ซึ่งผู้นำจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง หรือมากกว่าพฤติกรรมใดจะเหมาะสม กับสถานการณ์ใด พิจารณาจากความพร้อม (Redainess) ของผู้ใต้บังคับบัญชาใน 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถ (Ability) ดูจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับงาน ด้านความเต็มใจ (Willingness) ที่จะทำให้งานสำเร็จดูจากความเชื่อมั่น ความมีพันธะผูกพันและแรงจูงใจทำงานนั้น ความพร้อมเหล่านี้จะแบ่งได้ 4 ระดับ ที่ต่อเนื่องกัน คือ ระดับต่ำ (R1) ระดับต่ำถึงปานกลาง (R2) ระดับปานกลางถึงสูง (R3) และระดับสูง (R4) ในแต่ละระดับมีเส้นโค้งตัดผ่าน ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับความพร้อมระดับใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. แบบกำกับ (Telling) ต้องกำหนดสิ่งที่จะทำและวิธีการดำเนินงานให้ กำกับและควบคุมอย่างใกล้ชิด ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมต่ำ ไม่มีความสามารถ ไม่เต็มใจหรือจะมีความเสี่ยงเกินไปใครรับผิดชอบงานนั้น

2. แบบขายความคิด (Selling) อธิบายถึงสิ่งที่จะทำและให้โอกาสในการทำความเข้าใจในงานที่จะทำนั้น ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถแต่มีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจที่จะทำงานนั้น

3. แบบมีส่วนร่วม (Participating) เน้นการติดต่อสื่อสารสองทางและความร่วมมือใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานแต่ไม่มีความเต็มใจหรือมีความเสี่ยงเกินไปที่จะให้ทำงานนั้น

4. แบบมอบอำนาจ (Delegating) ให้ความเป็นอิสระในการทำงานมาก ใช้กับสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ มีความเต็มใจหรือความมั่นใจที่จะทำงานนั้น

ทฤษฎีเส้นทางและจุดหมาย (Path – Goal Theory) พัฒนาขึ้นโดยเฮาส์และคณะ (House and other,1974) เริ่มจากความพยายามที่จะอธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะในประเด็นที่พบว่า ในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน ทฤษฎีนี้อาศัยทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy) ใน 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบคือ EP expectancy PO expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่า พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจูงใจและต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 3 รูปแบบ ดังนี้ คือ

1. พฤติกรรมเชิงชี้นำ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่จะทำกำหนดแนวปฏิบัติให้ มีตารางการทำงาน และมาตรฐานการประเมินผลงานคล้ายกับพฤติกรรมการมุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้าง

2. พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม (Pareticipative) มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ข้อความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ

3. พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented) กำหนดจุดหมายที่ท้าทาย คาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุด และนำพาสู่ความเชื่อมั่น ในตนเองสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำหรับปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) มี 2 ด้านคือ ด้านคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อม ในกรณีด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา พิจารณาถึงลักษณะเชิงบุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถ และความต้องการ เช่น คนที่มีทักษะในงานต่ำควรได้รับการจูงใจด้วยพฤติกรรมแบบชี้นำ คนที่มีความสามารถสูงอาจจูงใจด้วยพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น กรณีด้านสภาพแวดล้อม มี 3 ประเภท คือ 1) งาน 2) ทีมงาน และ 3) ระบบอำนาจหน้าที่แบบทางการขององค์การ (เช่น สายการบังคับบัญชา ระดับการกระจายอำนาจ ระบบการให้รางวัล เป็นต้น) เช่น พฤติกรรมเชิงสนับสนุน ใช้จูงใจกับลักษณะงานที่น่าเบื่อ หรือพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จใช้จูงใจกับงานที่น่าสนใจและท้าทาย เป็นต้น

ในการเลือกแสดงพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำแต่ละแบบ ผู้นำต้องวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านสถานการณ์ก่อน ในองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง (เป็นเส้นทาง : Path) และผลลัพธ์ที่พึงต้องการ (เป็นจุดหมาย : Goals) ใช้ระบบความคิดเห็นกับสภาพที่จะส่งผล ในทางบวกกับองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง แล้วจึงเลือกใช้พฤติกรรมการจูงใจที่เหมาะสมกับปัจจัยด้านสถานการณ์นั้น

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Transformational leadership) ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนการ และทฤษฎีเชิงบูรณการ ซึ่งพยายามจะรวบรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล เช่น นักวิจัยพยายามที่จะศึกษาว่า ทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงอุทิศตนให้กับงานและความสำเร็จของกลุ่มและองค์การในระดับสูง หรือศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม หรือศึกษาว่าทำไมพฤติกรรมเดียวกันของผู้นำอาจจะส่งผลต่อผู้ตามต่างกันในสถานที่แตกต่างกัน เป็นต้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ

4.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

4.2 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

4.3 ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์

ทั้งสามทฤษฎีนี้มีคำอธิบายร่วมกันหลายประเด็น จนนักวิชาการบางท่านใช้คำ ทั้งสามคำนี้ในความหมายเดียวกันหรือทดแทนกันได้ แต่ก็มีนักวิชาการบางท่านพยายามแยกแยะชี้ให้เห็นประเด็นที่มีความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤติ โดยอาศัยคุณลักษณะหรือคุณภาพของผู้นำในด้านต่างๆ เช่น ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ความมั่นใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ กล้าเสี่ยงมีพลังตื่นตัวและมุ่งก่อให้เกิดการกระทำ แสดงอำนาจเชิงสัมพันธ์มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์แม้อยู่ในสภาวะเพลี่ยงพล้ำให้อำนาจผู้อื่นประชาสัมพันธ์ตนเอง เป็นต้น อย่างไรก็มีข้อเตือนในว่าการแสดงภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ลักษณะเป็นดาบสองคม ผู้นำจะต้องมุ่งให้เป็นในทางบวก ตอบสนองต่ออุดมการณ์และผลประโยชน์ขององค์การหรือส่วนรวม (Socialized Charismatic) ไม่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตน (Personalized Charismatic)

4.2 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้คือการมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์การจากคำอธิบายดังกล่าว นักวิชาการบางท่านได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงก้าวล้ำนำทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีไปก้าวหนึ่ง เพราะเน้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีในบางกรณีก็เป็นไปเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนตน นอกจากนั้น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงยังเกิดขึ้นได้กับบุคคลในทุกระดับขององค์การ แต่ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีอาจมีได้จำกัดเพราะส่วนใหญ่จะเกิดในสภาวะวิกฤต สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่น เป็นตัวการการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีวิสัยทัศน์และแน่วแน่ที่จะทำให้บรรลุ กล้าเสี่ยงแต่ด้วยการไตร่ตรอง สามารถสร้างค่านิยมหลักเพื่อชี้นำพฤติกรรมแห่งตน มีความสามารถทางสติปัญญา เคารพนความสามารถของบุคคลอื่น มีความยืดหยุ่น เปิดกว้างต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์

4.3 ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางองค์การ การสร้างทางเลือกและการนำไปสู่การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วยแต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาว และการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งไปสู่อนาคต ที่พึงประสงค์นั้น จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่พยายามอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น มีการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดมาตลอด จากยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะในช่วงทศวรรษ 1930 – 1940 มาสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในปลายทศวรรษ 1940 เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วงทศวรรษ 1960 และท้ายสุดได้เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันเรากำลังอยู่ในอิทธิพลของความเชื่อในทฤษฎีเชิงบูรณาการ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์

พฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำเป็นเรื่องของการศึกษาภาวะของบุคคลที่แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำที่แสดงคุณลักษณะของบุคคลจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การให้เป็นหัวหน้าของกลุ่มเป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมกลุ่มและรูปแบบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกให้ปรากฏเรียกว่า พฤติกรรมผู้นำ
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นที่ราบกันทั่วไปในปัจจุบันว่ามีความหมายและมีความสำคัญมากในวงวิชาการและการบริหารจัดการ ดังนั้น การศึกษาหรือศาสตร์ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้กลุ่มคนทำหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จของงานและ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สิ่งที่บ่งบอกหรือชี้ให้เห็นในตัวของบุคคลนั้นๆ อาจจะคิดมาแต่กำหนดหรืออาจสร้างขึ้นมาภายหลังได้คุณลักษณะจะเกิดขึ้นจากการแสดง การกระทำตามคุณสมบัติของคน ซึ่งการแสดงดังกล่าวออกมาให้เห็นได้ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้นำเป็นเรื่องที่สังคมให้ความสำคัญอย่างมาก เพราะเชื่อว่าผู้นำสามารถเรียนรู้ การกระทำกิจกรรมต่างๆ ของผู้นำต้องขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำคนนั้นๆ ด้วย (กวี วงศ์พุฒ,2550 หน้า 130 – 131) ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำไว้ต่างๆ ดังนี้

ตามแนวคิดของ Chester Irving Barnard

1. เป็นคนที่มีความรื่นรมย์มีความเป็นชีวิตชีวา
2. เป็นคนที่มีความสามารถในการตัดสินใจได้รวดเร็ว
3. มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้
4. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากกว่าผู้อื่น
5. มีความฉลาด รอบรู้ ทันต่อเหตุการณ์ และมีปฏิภาณไหวพริบดี
6. มีความทรงจำดี
7. เป็นผู้มีความสามารถในการรับรู้เรื่องราวต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
8. เป็นผู้มีจิตนาการและความคิดสร้างสรรค์
9. เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญพิเศษ
10. มีความอดทน กล้าหาญ

ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่มีภาวะผู้นำอยู่ในตัวที่สามารถแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มตามกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำนั้น เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่มีความสามารถหลอมความแตกต่างทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรอพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้คล้อยตามเพราะมีศรัทธาต่อความเป็นผู้นำอย่างมีศิลปะและกระบวนการ โดยกระตุ้นชี้นำ ก่อให้เกิดเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้นๆ และผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ นอกจากนี้ยังสร้างโอกาสให้ผู้ตามและบุคคลอื่นๆ มีความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน จนเป็นที่ยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตามเพื่อทำประโยชน์อย่างสำคัญสู่จุดหมายที่ดีงาม โดยถูกต้องตามธรรมเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์การ และผู้นำการมองแนวทางเพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้ตามให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน สามารถในการชักจูง โน้มน้าว หรือผลักดันผู้อื่นให้ค้นหาหนทางให้ปฏิบัติตามด้วยความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยมีการใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการในกระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน และเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามภายใต้ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก จนได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นที่สามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่วาดฝันได้ (จามจุรี จำเมือง, และอุษณีย์ จำเมือง, 2552, หน้า 267; กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550, หน้า 22; เอื้อมพร มาลาวงษ์, 2551,หน้า 11; ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553, หน้า 24)

Stogdekk. (1974, pp 7–15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำไว้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ คือศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นศูนย์รวมของอำนาจ ความร่วมมือ และเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่างๆ

2. ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่นเป็นที่หน้ายกย่อง น่านับถือ ให้ความร่วมมือ

3. การเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟัง ยกย่อง และกระทำสิ่งที่ผู้นำต้องการ และการเป็นผู้นำยังเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมให้บุคคลมาร่วมมือกัน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. การเป็นผู้นำ คือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นความแตกต่างของอำนาจและบทบาทระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

5. การเป็นผู้นำ คือเครื่องมือเพื่อให้กลุ่มสามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานทั้งด้านการลงทุนและเวลา และหาวิธีที่จะสนองความต้องการของสมาชิก

6. การเป็นผู้นำ คือผลของการปฏิสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม

7. การเป็นผู้นำ คือมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น

ตามแนวคิดของ Cecilee E. Goode

1. มีสติปัญญาเหนือกว่าบุคคลอื่น

2. มีความรู้และสนใจรอบด้าน

3. มีความสามารถในการพูดเขียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. มีจิตใจ ร่างกาย อารมณ์ที่สมบูรณ์

5. มีความคิดริเริ่มอย่างแรง

6. มีฝีมือจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ตามแนวคิดของ พลตรีบัญชา แก้วเกตุทอง

1. ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้

2. มีความรู้และสนใจในรอบด้าน

3. ต้องเป็นบุคคลที่มีความริเริ่ม

4. ต้องเป็นบุคคลที่มีความเชื่อถือได้

5. ต้องเป็นบุคคลที่มีความกล้า

6. ต้องเป็นบุคคลที่มีความยุติธรรม

7. ต้องเป็นบุคคลที่มีความเด็ดขาด

8. ต้องเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น

9. ต้องเป็นบุคคลที่มีความแนบเนียน

10. ต้องเป็นบุคคลที่มีความอดทน

11. ต้องเป็นบุคคลที่มีความไม่เห็นแก่ตัว

12. ต้องเป็นบุคคลที่มีความจงรักภักดี

13. ต้องเป็นบุคคลที่มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง

กล่าวโดยสรุปลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำตามแนวความคิดของนักบริหาร เกิดขึ้นจากการนำสิ่งที่พบเห็นและประสบการณ์มารวบรวมกันแล้วนำปฏิบัติทำให้บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต่อไป

สิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างน้อยน่าจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญต่างๆ ดังต่อไปนี้ อุทัย บุญประเสริฐ (2548 หน้า 5 –10) 1) ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผน และการกำหนดเป้าหมายขององค์การ 2) ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล 4) ความสามารถในการสร้างทีมงาน 5) ความสามารถในการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในองค์การ 7) ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.6 วิสัยทัศน์ผู้นำ

การกำหนดเป้าหมายขององค์การ มีไว้เพื่อจุดมุ่งหมาย 2 ประการ ได้แก่

1. ใช้เป็นกรอบเพื่อการจูงใจในการบริหารงาน ผู้บริหารและพนักงานสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายของตนเอง และดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น

2. เป้าหมายสามารถใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการควบคุมได้อย่างมีประสิทธิผล

การควบคุมถือเป็นหน้าที่ของการบริหาร ที่ช่วยกำกับให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปด้วยดี

1. วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญมาก มีลักษณะเป็นจุดหมายปลายทางขององค์การในอนาคต เป็นฐานสำหรับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) และการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติการ (Goal Setting) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในอนาคต ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เห็นการณ์ไกล มักจะเห็นอนาคตชัดเจน เห็นภาพรวม (Big Picture) ของทั้งองค์การในอนาคตและเข้าใจด้วยว่าน่าจะปรับสภาพปัจจุบันให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง หรือนำไปสู่สภาพในอนาคตได้อย่างไร ในอนาคตนั้นการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกลายเป็นคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัวของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องเป็น Visionary Leader มองเห็นและนำการเปลี่ยนแปลงได้ ต้องเป็นผู้ที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์เป็นแผน สามารถดำเนินการเชิงแผนในรูปแบบและระยะต่างๆ (Plan) ได้ดี ซึ่งในปัจจุบันนิยมใช้แผนเชิงกลยุทธ์ และสามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2. ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

โศภชา อรัญวัฒน์ (2552 หน้า 190) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจให้กรำการบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น และยังทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ (McGreger.1960) ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัวและความต้องการขององค์การ แมคเกร์เกอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เชื่อว่า ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการใช้ในสังคมที่มีระดับของการพัฒนาที่สูง กล่าวคือ บุคคลมักจะมีระดับการศึกษาดี มีมาตรฐานการครองชีพสูง ในสังคมแบบนี้ บุคคลจะมีโอกาสหางานทำได้ง่าย สำหรับสังคมลักษณะเช่นนี้ การนำทฤษฎี X มาใช้น่าจะไม่ได้ผล ทั้งนี้เพราะคนในสังคมที่พัฒนาแล้ว มักจะได้รับการตอบสนองความต้องการ ขั้นต่ำพอเพียงแล้ว ดังนั้นสิ่งที่เขาต้องการมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับตลอดจนการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต คนพวกนี้จึงมักแสวงหาสิ่งที่มากกว่าเงินทอง ในทฤษฎี Y นั้น ผู้บริหารจะมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (Social Man) มิใช่มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี X ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยสิ่งจูงใจที่มิใช่ตัวเงิน (Non – Financial Incentives) หรือด้วยสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (Non Tangible Incentives) โดยเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบควบคุมตัวเอง เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เข้าได้ผูกพันไว้มากกว่าที่จะมาคอยกำกับ ควบคุม หรือออกกฎเกณฑ์ตรวจสอบ ดูแลอย่างใกล้ชิด

ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องการความรู้ความเข้าใจและทักษะหลายอย่างด้วยกัน แต่พื้นฐานที่สำคัญมากคือ การรู้จักตนเอง และความเข้าใจในผู้ร่วมงาน หัวหน้าส่วนใหญ่มักจะมองเห็นลูกน้องตามแนวทัศนะของ แมคเกร์เกอร์ (McGreger.1960) คือมอบแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y และเมื่อมองคนด้วยทัศนะใดก็มักจะมีพฤติกรรมสัมพันธ์ในแนวนั้น เช่น ถ้ามองคนตามแบบทฤษฎี X ก็มักจะเป็นผู้นำที่เน้นการกำกับควบคุม (Control) ชอบติดตามดูแลลูกน้อง กำกับอย่างใกล้ชิด (Closed Supervision) คอยควบคุม ผลักดัน กำกับและบังคับลูกน้องให้ทำงานและมักจะสงสัยว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เอาไหน ไม่ได้เรื่อง ไม่น่าไว้วางใจ พฤติกรรมในแบบหรือในลักษณะดังกล่าวนี้ มักจะเป็นพฤติกรรมในการทำงานตามปกติในชีวิตประจำ และตัวหัวหน้าเองส่วนใหญ่แล้ว มักจะเข้าใจตนเองไม่ค่อยชัดเจนนัก

ในทางตรงกันข้าม ถ้ามองลูกน้องตามแนวทฤษฎี Y หัวหน้าก็มักจะเป็นคนที่มีพฤติกรรมในแบบเปิดใจ ยินดีรับฟัง (Listen) คอยตอบสนอง (Respond) เสริมสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) ให้รางวัล (Reward) และคอยให้การสนับสนุน (Support) ลูกน้องเป็นหลักอยู่เสมอ

(Rensis Likert.1987) ได้ศึกษาภาวการณ์เป็นผู้นำว่าระบบการเป็นผู้นำแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. System 1 ผู้นำเผด็จการแบบเอารัดเอาเปรียบ (Exploitative Autocratic) หมายถึง ผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ และในการทำงานโดยไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา

2. System 2 ผู้นำแบบเผด็จการแบบใช้พระเดชพระคุณ (Benevolent Autocratic) หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะการทำงานแบบเผด็จการแต่กระทำอย่างมีศิลป์ เช่น ใช้วาทศิลป์ในการมอบหมายงาน มีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างแต่ไม่มากนัก

3. System 3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) หมายถึง ผู้นำที่ใช้วิธีการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วนในการหริหาร ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามาก แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้าอยู่ที่ผู้นำ

4. System 4 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) หมายถึง การตัดสินใจโดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำยอมให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจได้อย่างเต็มที่

ในส่วนที่ว่าด้วยพฤติกรรมของผู้นำแบบนี้นั้น ไลเคอร์ทได้เคยเสนอแบบระบบการบริหารที่สะท้อนภาวะผู้นำไว้ในแบบระบบที่ 3 (System 3) ซึ่งเป็นแบบ Participative System ที่แสดงให้เห็นว่าทั้งแบบพฤติกรรมของผู้นำและแบบแผนของความสัมพันธ์ในการงานร่วมกัน ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องที่ในอนาคตต้องใช้มากยิ่งขึ้น

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในอนาคตนั้น ผู้ที่จะเข้ามีบทบาทมีส่วนร่วมจะแตกต่างหลากหลาย และจะเป็นกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) มากยิ่งขึ้น ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น ความเข้าใจในตนเอง ความเข้าใจในผู้อื่น และกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมจะกลายเป็นส่วนร่วมจะกลายเป็นส่วนอย่างสำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุป ผู้นำจำเป็นจะต้องมีกรอบแนวความคิดมีการวางแผนในการปฏิบัติใดๆ เพื่อให้มีความชัดเจนและเห็นแนวทางในการทำงาน

2. แนวทางในการพัฒนา

2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

วิธีการสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนโรงเรียนบ้านซ่อมกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีแนวทางในการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พัฒนาในหลายๆ รูปแบบและ การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นแนวทางอีกรูปแบบในการพัฒนาที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากที่สุด และนักวิชาการหลายท่านได้มีแนวทางไว้ดังนี้

วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 7 ด้าน 1) ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 2) ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 4) ด้านกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 5) ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง 6) ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 7) ด้านสร้างรู้แบบความคิดทางบวก

เสถียร แป้นเหลือ (2550, หน้า 61) ได้อธิบายเทคนิคและวิธีการฝึกอบรมภาวะผู้นำ เทคนิคการฝึกอบรมเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติในเรื่องนั้นๆ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาที่กำหนดช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ อีกทั้งช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดการแบ่งประเภทเทคนิคการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธีในที่นี้อาจกล่าวถึงการแบ่งประเภทเทคนิคการฝึกอบรมโดยวัตถุประสงค์ หรือลักษณะของการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การอบรมเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นแนวที่เห็นเป็นแบบการพัฒนาที่ชัดเจน มีกรอบแนวทางการปฏิบัติที่สามารถอธิบายได้ว่าต้องการพัฒนาด้านใดและทำอย่างไร โดยสามารถปรับยืดหยุ่นตามสถานการณ์นั้นๆได้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.2 การนิเทศภายใน

ความหมายการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกประการหนึ่ง เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงการนิเทศภายในไว้ดังนี้

ไชยง วังคะฮาด (2547 หน้า 37) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนและเป็นกระบวนการเฉพาะ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอน สามารถตัดสินปัญหาบางอย่างของโรงเรียนให้ตอบสนองจุดมุ่งหมายอย่างแท้จริง คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประโยชน์สูงสุด ได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551 หน้า 215) พบว่า การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูต้นแบบหรือหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าโครงการฯลฯ และครูในสถานศึกษาเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาในหน้าที่ความรับผิดชอบในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นการนำความสามารถพิเศษของครูคนหนึ่งมาช่วยเหลือเพื่อประโยชน์ของเพื่อครูคนอื่นๆ ที่มีความสามารถในเรื่องนั้นด้อยกว่า หรือเพื่อการช่วยเหลือให้คำแนะนำในเรื่องของการบริการโครงการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551 หน้า 143) การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของบทเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นคำที่มีความหมายที่กว้าง ซึ่งรวมถึงกิจกรรมทุกอย่าง ที่ดำเนินไปเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษามีความหมายกว้างกว่าการแนะนำชี้แจงในการจัดการเรียนการสอน แต่รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดการอบรมสัมมนา การผลิตวารสารทางการศึกษาเพื่อเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

การนิเทศภายในสถานศึกษา จึงมีความหมายถึง การนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยจัดตามความต้องการและความจำเป็น หรือเป็นการดำเนินงาน กระบวนการ กิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

การนิเทศถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะกระบวนการนี้เป็นปรัชญาที่แสวงหาความจริง ความรู้ และคุณค่าในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา และจำเป็นต้องใช้เทคนิค วิธีการและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

การนิเทศมีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษา ก็เพราะเป็นรูปธรรมของการบริหารสถานศึกษาที่ต้องการการมีส่วนร่วมของบุคคล เป็นลักษณะของการบริหารตามรูปแบบประชาธิปไตย การนิเทศใช้ลักษณะต่างๆ ของประชาธิปไตยมาดำเนินการ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การประชุมปรึกษาหารือ การให้ความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และประสานงาน การร่วมมือกันแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

ปัญญา พรยา (2551 หน้า 28) กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ในการที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้บริหารในการที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผลสุดท้ายก็คือการศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2530, อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม. 2551 หน้า 159 – 161)

พลอยพัชชา อามาตย์ (2552 หน้า 28) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายใน คือ การแนะนำให้คำปรึกษาช่วยกันแก้ปัญหาระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรครูในโรงเรียน หรือระหว่างบุคลากรครูด้วยกัน การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนทุกคน ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มศักยภาพ

กิจกรรมการนิเทศภายในที่เป็นไปได้ตามสภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่งควรดำเนินการ ดังนี้

1. การให้ความรู้
2. การสาธิตให้ดู
3. การประสานงานให้ร่วมกันทำงาน
4. การพาไปดูงาน
5. การบริการด้านวิชาการ
6. การวิจัยในชั้นเรียน
7. การไปฝึกงาน
8. การจัดการกิจกรรมกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเข้มแข็งขึ้น
9. การทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

การนิเทศภายใน เป็นการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่างๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนอันจะนำมาซึ่งคุณภาพของสถานศึกษาและของผู้เรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผู้รับการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิเทศ ได้แก่ ครูผู้สอน และบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคนขอบข่ายการนิเทศภายในสถานศึกษา(Glickman อ้างอิงใน รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. 2551 หน้า 146) การนิเทศภายในสถานศึกษา มีขอบข่ายงาน 5 งาน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)

2. การพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development)

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

5. การวิชัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายใจสถานศึกษา

การนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศจึงมีความสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ,2551 หน้า 146)

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหา และความต้องการของผู้รับการนิเทศ

สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิด อย่างไรก็ตาม การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น ควรจะคำนึงถึงนโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาและความต้องการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายใน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการและเหตุผล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศด้านใด แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป

การจัดทำแผนและโครงการ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผนซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนด

เป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น คือแจกแจงกิจกรรมนิเทศที่จะทำโครงการนั้น กำหนดวางแผนงานนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลาและสถานที่ การจัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติและการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้

3.1 การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไร จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นการจำเป็นสำหรับการเพิ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจและทำให้การนิเทศนั้นได้ผล

3.2 การปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3.3 การสร้างขวัญกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรให้การเสริมกำลังใจโดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบคือผู้บริหารหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

4.1 การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์ และนักเรียน

4.2 การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำเมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

4.3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4.4 การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงานหรือขณะปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาวิธีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต การประเมินผล มีเทคนิควิธีการ ดังนี้

5.1 การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งจะสามารถดำเนินการได้ในลักษณะเดี่ยวหรือกลุ่ม ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรงในการวัด

5.2 การประเมินเชิงคุณภาพ เป็นผลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้วิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันไปเพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน เป็นกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ที่ได้วางแผนไว้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย

ดังนั้นวิธีการปฏิบัติสู่รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน โรงเรียนบ้านซ่อมกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดของนักวิชาการ นักวิจัย และทฤษฎีของหลายท่าน ตลอดจนงานวิจัยที่สอดคล้องกับรูปการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการนักเรียนนั้นมีแนวทางในการพัฒนา ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน โดยแนวทางแรกเป็นอบรมเป็นกระบวนการสร้างความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ สร้างความคุ้นเคยกับสถานที่ที่ทำงาน มีการวางแผน ระบุรายระเอียดของการปฏิบัติงาน ความต้องการองค์การขององค์กร การปฏิบัติงาน ความต้องการทางการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายของโครงการ สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม พิจารณายุทธศาสตร์การฝึกอบรม จัดหาแหล่งทรัพยากรการฝึกอบรม โดยเป็นการเสริมประสบการณ์ กระตุ้นการทำงานของคณะกรรมการนักเรียนให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และการศึกษาดูงานยังช่วยให้คณะกรรมการนักเรียนเกิดความสัมพันธ์ เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ และเข้าใจในรูปแบบ ขอบข่ายในการทำงานของคณะกรรมการนักเรียนมากยิ่งขึ้น และแนวทางที่สามการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการนักเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนักเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (ประสิทธิ์ โกษาแสง ,

2557 ,หน้า 71)

กิจกรรมนักเรียน

การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนสามารถทำได้ทั้งในห้องและนอกห้องเรียน จะช่วยให้นักเรียนได้เจริญงอกงามเป็นคนโดยสมบูรณ์ เจริญเติมโตในทุกๆ ด้าน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2550, หน้า 37) โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย รวมไปถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้มีความเลื่อมใสในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ดังนั้นการจัดกิจกรรมที่ดีมีประโยชน์กับนักเรียนจะต้องมีหลักและวิธีการที่ดีและถูกต้อง (ดำรง ประเสริฐกุล. 2542 หน้า 17) จุดมุ่งหมายของกิจกรรมนักเรียนจะแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน แต่จุดมุ่งหมายหลักนั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้อง สนับสนุน และส่งเสริมจุดมุ่งหมายของการศึกษา ตอบสนองความต้องการของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนที่สมบูรณ์

ความหมายของกิจกรรมนักเรียน

กิจกรรมนักเรียน หมายถึง โปรแกรมและการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานร่วมกันของนักเรียนเป็นกลุ่มๆ ตามความสนใจ และความถนัดนอกเหนือไปจากการจัดการเรียนรู้ในชั้น ภายใต้การแนะนำของครูอย่างถูกวิธีในการเสริมสร้างประสบการณ์ เพิ่มพูนความรู้ให้นักเรียนมีความเจริญก้าวหน้าไปในทางที่ถูกที่ควร (ดำรง ประเสริฐกุล ,2542, หน้า 17– 18)

ประโยชน์ของกิจกรรมนักเรียน

1. ช่วยให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักตัดสินใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

2. ช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำ พัฒนาทักษะด้านอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

3. ช่วยให้นักเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในงานบริหารของโรงเรียน เช่น กิจกรรมองค์การนักเรียน เข้าไปดูแลงานปกครองและวินัย

ความมุ่งหมายการจัดกิจกรรมนักเรียน

1. เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เพื่อให้นักเรียนรู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3. เพื่อให้นักเรียนรู้จักแก้ปัญหาอย่างมีระบบ

4. เพื่อให้นักเรียนมีค่านิยมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

5. เพื่อให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีในการเลือกฝึกวิชาชีพ สามารถหารายได้ระหว่างเรียนโดยไม่เสียการเรียน

6. เพื่อให้นักเรียนปรับตัวเข้าสังคมรอบด้าน พัฒนาบุคลิกภาพลักษณะนิสัยให้สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

7. เพื่อให้นักเรียนรู้จักดูแลรักษาสุขภาพอนามัย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

8. เพื่อให้นักเรียนได้รู้จักปกครองกันเอง เป็นการวางพื้นฐานประชาธิปไตยในโรงเรียน

ประเภทของกิจกรรม

ในอดีตที่ผ่านมาโรงเรียนส่วนใหญ่ ยังไม่มีการจัดกิจกรรมนักเรียนกันอย่างแพร่หลายและจริงจัง ประเภทของกิจกรรมนักเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ การแข่งขันกีฬา การโต้วาที การแสดง การขับร้องดนตรีในงานรื่นเริงของโรงเรียน ซึ่งมักจะจัดขึ้นตามความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ แต่ในปัจจุบันการจัดกิจกรรมในโรงเรียนแบ่งกิจกรรมตามแนวที่นักเรียนได้เข้ามามีบทบาทและร่วมกิจกรรม สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กิจกรรมนอกหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่ไม่ได้อยู่ในหลักสูตรการเรียนรู้ แต่เป็นกิจกรรมเสริมที่จัดให้นักเรียนเป็นการฝึกประสบการณ์ของนักเรียน ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างประชาธิปไตยในโรงเรียน เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งได้แก่ กิจกรรมการปฐมนิเทศ– ปัจฉิมนิเทศ กิจกรรมหน้าเสาธง และการออกกำลังกายหน้าเสาธง กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์และชุมชน กิจกรรมเสริมสร้างรายได้ระหว่างเรียน กิจกรรมสภานักเรียนและกรรมการนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. กิจกรรมในหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรม และเลือกกิจกรรมดังนี้

2.1 กิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี หรือยุวกาชาด ซึ่งต้องเรียกตามเพศและความสมัครใจ

2.2 กิจกรรมตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา โรงเรียนสามารถเลือกจัดได้ตามความต้องการของนักเรียนและความพร้อมของโรงเรียน กิจกรรมเหล่านี้ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ กิจกรรมส่งเสริมการเกษตร กิจกรรมส่งเสริมการสหกรณ์ กิจกรรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม กิจกรรมส่งเสริมการใช้สินค้าไทย กิจกรรมส่งเสริมการใช้ห้องสมุด กิจกรรมส่งเสริมวิชาการต่างๆในหลักสูตร กิจกรรมกีฬา กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมอนุรักษ์ศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมลูกเสือ–เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์

2.3 กิจกรรมแนะแนว หรือกิจกรรมแก้ปัญหา หรือกิจกรรมพัฒนาการเรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้นักเรียน โดยหมุนเวียนให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมในกิจกรรมเหล่านั้นให้ครบตามความต้องการและความจำเป็น

2.4 กิจกรรมอิสระของผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้เวลาของตนเองให้เป็นประโยชน์ตามความสนใจ ความสมัครใจ ความจำเป็นโดยมีผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ที่ปรึกษาหรือบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องคอยดูแล ใช้เวลาเข้าร่วมกิจกรรม

การบริหารกิจการนักเรียน

งานกิจการนักเรียน เป็นงานที่มุ่งส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จด้านการศึกษา และมุ่งส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนในโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยดี ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล ให้มีความเจริญ ก้าวหน้าเป็นประโยชน์ต่อตนเองทั้งในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ และเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป จะสามารถปรับตัวเองให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี การบริหารกิจการนักเรียน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านการปกครอง ยึดหลักการบริหารดังนี้

1.1 การปกครองนักเรียน เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนให้นักเรียนได้ปกครองกันเอง โดยจัดกิจกรรมในรูปของสภานักเรียน หรือคณะกรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นักเรียน

1.2 ครูมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา ควบคุม ดูแล เพื่อให้คณะกรรมการนักเรียนได้เข้าใจในการดำเนินการด้านการปกครอง

1.3 หลักในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปกครองของนักเรียนโดยที่โรงเรียนจะต้องเน้นการฝึกการปกครองประชาธิปไตย

2. ด้านบริการและสวัสดิการ จะมุ่งประโยชน์ต่างๆ เพื่อสนองให้กับนักเรียนในการใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนได้อย่างมีความสุขโดยอำนวยความสะดวกในเรื่องปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน เช่น บริการทางวิชาการ บริการห้องสมุด บริการแนะแนว บริการอาหารกลางวัน บริการสุขภาพอนามัย บริการจัดหาทุนการศึกษา จัดสวัสดิการความปลอดภัยและจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

3. ด้านกิจกรรมนักเรียนจะต้องยึดหลักดังนี้

3.1 กิจกรรมนักเรียนที่จัดขึ้น จะต้องส่งเสริมความเจริญในทุกๆ ด้านของนักเรียน เช่น ด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม คุณธรรม จริยธรรม จรรยามารยาท

3.2 ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความต้องการและความถนัดแต่ละบุคคล

3.3 ครูทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ควบคุม แนะนำการจัดกิจกรรมของนักเรียน

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นวิทยาศาสตร์มากที่สุด เป็นการวิจัยที่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการนักเรียน มีส่วนร่วมในการวิจัย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้รูปแบบของการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นแนวทางการทำวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ตรงตามความเป็นจริง และสอดคล้องกับวิธีการดำเนินการวิจัย โดยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วรวบรวมส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งความหมายและวิธีการวิจัยเสนอตามลำดับ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ทวีศักดิ์ มาลา (2549 หน้า 31) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบ โดยการนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องเฉพาะจุดที่เผชิญอยู่ มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลปฏิบัติการเป็นบันไดเวียนอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ

ดิเรก ศรีเกื้อกลิ่น (2550 หน้า 68) ได้สรุปว่า การวิจัยปฏิบัติการ เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ โดยทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกันดำเนินการเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และให้ได้แนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหา นำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรืออีกอย่างหนึ่งเรียกว่า วิจัยปฏิบัติการ เป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ โดยต้องอาศัยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย และผลของการวิจัยสามารถแก้ปัญหาและนำไปสู่การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่องเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ สามารถสะท้อนผลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง หรือส่วนที่เกี่ยวข้องได้ โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนกลับ

3.2 รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เพื่อจะได้เรียนรู้และเข้าใจยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้รวบรวมรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยปฏิบัติการ จากนักวิชาการไว้ดังนี้

ทวีศักดิ์ มาลา (2549 หน้า 31) กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่ามี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลปฏิบัติการเป็นบันไดเวียน อันจะส่งให้การปฏิบัติงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือวิจัยปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2544 หน้า 36) ได้ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยปฏิบัติการ พบว่า มีการจัดประเภทของรูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการไว้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Research) มี 2 รูปแบบ คือ) 1 การวิจัยแบบเป็นทางการ เป็นงานวิจัยที่มีแบบแผนการวิจัยที่เคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานและการนำเสนอเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการ (Academic Research) ของนักวิจัยมืออาชีพนักวิชาการในมหาวิทยาลัย หรือนักศึกษาที่ทำเป็นวิทยานิพนธ์ มีการออกแบบการวิจัยที่รัดกุมเพื่อให้ตอบคำถามในการวิจัยได้ชัดเจน และมีรูปแบบการนำเสนอรายงานผลการวิจัยที่กำหนดชัดเจน ส่วนใหญ่แยกเนื้อหาสาระออกเป็น 5 บท และ 2) การวิจัยแบบไม่เป็นทางการ เป็นงานวิจัยที่ไม่ยึดรูปแบบการวิจัยอย่างเคร่งครัดเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการ มุ่งเน้นตอบคำถามวิจัยมากกว่ายึดรูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากการสอบสวนตามปกติ การนำเสนอผลการวิจัยคลอบคลุมเพียงประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนองานวิจัยแบบนี้ บางครั้งพบว่า มีการรายงานเพียง 1 – 2 หน้า

2. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis และ Zuber Skerritt มี 3 รูปแบบ คือ 1) การวิจัยปฏิบัติเชิงเทคนิค (Technical Action Research) มีเป้าหมายของการวิจัยเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานโดยอาศัยบุคคลภายนอก (Outsiders) มาช่วยในการวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติจะอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของนักวิจัยภายนอก บุคคลภายนอกเล่นบทของนักวิจัยหลัก โดยผู้ปฏิบัติไม่ค่อยมีบทบาทในการนำเสนอความคิดวิธีต่างๆ ที่ใช้วิจัยมาจากความคิดนักวิจัยภายนอกเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเน้นเทคนิคการทำวิจัยเพื่อตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้อาจใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติจริง 2) การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่มีนักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน (Process Consultancy Role) มีเป้าหมายของการวิจัยที่มากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิผลการทำงานแล้ว ยังมุ่งสร้างความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วย และในกระบวนการวิจัยจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนและคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ดังนั้นผู้ปฏิบัติจึงมีโอกาสเรียนรู้กระบวนการวิจัยและมีส่วนรวมในการนำเสนอความคิดในประเด็นปัญหา วิจัยที่มาจากการปฏิบัติจริงและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ และ 3) การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์/อิสระ (Critical /Emancipatory Action Research) เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป้าหมายของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปฏิบัติการแบบที่ 1 และ 2 คือนอกจากการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติแล้วยังต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม แม้จะมีบุคคลภายนอกร่วมด้วย แต่ทุกคนมีสิทธิ์มีเสียงในการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน จะไม่มีผู้แสดงบทบาทเป็นที่ปรึกษาการวิจัยเหมือนแบบที่ 2 การวิจัยแบบนี้เปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยแก้ผู้ปฏิบัติและนักวิจัยจะเป็นอิสระจากความรู้ กฎเกณฑ์และพันธนาการทางความคิดเดิม แนวทางการวิจัยทั้ง 3 แบบ มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของการทำงานจากผู้ปฏิบัติ ถูกครอบความคิดโดยนักวิจัยภายนอก (Cooption) ซึ่งเป็นแบบแรกมาเป็นแบบทำงานร่วมกัน (Cooperation) เป็นแนวทางการวิจัยปฏิบัติการซึ่งกำลังเป็นที่นิยมยอมรับกันว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติการมากกว่าแบบอื่นๆ

3. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Calhoum มี 3 รูปแบบ คือ

3.1 การวิจัยปฏิบัติการตามแบบเอกัตบุคคล (Individual Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูเพียงคนเดียว เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไข และหาแนวทางแก้ไข นักเรียนอาจไม่มีส่วนร่วมในการช่วยกำหนดทางเลือกต่างๆ หากจะมีผู้ปกครองด้วยในการทำวิจัยก็จะเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลมากกว่า

3.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำเป็นกลุ่ม ผู้วิจัยมีจำนวน 1–2 คนขึ้นไป ประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และนักวิชาการมาจากมหาวิทยาลัยหรือบุคลากรอื่นๆ มีจุดมุ่งหมายเน้นที่ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในห้องเรียนห้องใดห้องหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเห็นปัญหาในระดับพื้นที่ของตน แต่ยังเป็นกระบวนการที่เป็นการสืบค้นในห้องเรียน กระบวนการทำวิจัยเหมือนกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว และ

3.3 การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั้งโรงเรียน (School wide Action Research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูลการจัดระบบ และการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียน หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นวงจรต่อเนื่องที่มีหน้าที่เหมือนการประเมินความก้าวหน้า มีจุดมุ่งหมายที่เน้นการปรับปรุงโรงเรียน 3 อย่าง คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.1 การค้นหาวิธีปรับปรุงโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหา

3.3.2 พยายามปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันแก่นักเรียน

3.3.3 เพิ่มขอบข่ายของสาระในการสืบค้นแนวทางในการแก้ปัญหา

4. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการจากการสังเคราะห์ มี 4 รูปแบบ คือ 1) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน 2) การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative Action Research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนหลายๆ ชั้นหรือแผนกวิชา หรือภาควิชา คณะวิจัยเกิดจากการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะต่างกันมาร่วมมือกันทำวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน 3) การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (School wide Action Research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินงานโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน อาจรวมถึงหน่วยงานภายนอกโรงเรียนด้วย มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และ 4) การวิจัยปฏิบัติการของชุมชน (Community – based Action Research) เป็นวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยต้องอาศัยพลังชุมชนที่จะระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ขั้นตอนกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

องอาจ นัยพัฒน์ (2554,หน้า 301 –303) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงานการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวความคิดของ Kemmis & Mc Taggart.(1998) เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางในบรรดานักวิชาการ หรือผู้สนใจการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยทั่วไป มีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำกิจกรรมตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดหมายว่าอาจเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีต ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรง และทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวาง

ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสภาวการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือ ยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคมวัฒนธรรม การเมือง และอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสภาวการณ์เวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาวการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้วการปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้น แล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (Working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ”

การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและไม่อาจเกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทางการสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการหวนระลึกถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่ประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (Deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

จากทรรศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น วัตถุประสงค์การวิจัยโดยทั่วไปจะมีลักษณะใกล้เคียงกัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบคนเดียว เป็นการวิจัยที่มีผู้วิจัยเพียงคนเดียว แก้ไขปัญหาในวงแคบหรือกลุ่มเล็กๆ เช่น งานที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น และ 2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบหลายคน เป็นการวิจัยที่มีผู้วิจัยตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปหรืออาจจะเป็นทุกคนในหน่วยงานก็ได้ การวิจัยแบบนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาระดับที่สูงขึ้นไปอีก อาจจะเป็นกลุ่มงานหรือองค์กร เป็นการพัฒนาคุณภาพของคนหมู่มาก

บริบทโรงเรียนบ้านซ่อมกอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

โรงเรียนบ้านซ่อมกอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมีเขตพื้นที่การบริการจาก 2 หมู่บ้าน คือหมู่ที่ 3 และหมู่ที่ 11 บ้านซ่อมกอก ตำบลซาง อำเซกา จังหวัดบึงกาฬ เป็นโรงเรียนขนาดกลางที่เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอข้อมูลประกอบการวิจัย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อสถานศึกษาโรงเรียนบ้านซ่อมกอก ตำบลซาง อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ จำนวน 2 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านซ่อมกอก หมู่ที่ 3 และบ้านซ่อมกอกเหนือหมู่ที่ 11

ข้อมูลด้านการบริหาร

ผู้อำนวยการโรงเรียนชื่อ นายรังสิทธิ์ มังคละคีรี วุฒิการศึกษาสูงสุด ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548

ชื่อและสถานที่ตั้ง

โรงเรียนบ้านซ่อมกอก ตั้งอยู่หมู่ที่ 11 บ้านซ่อมกอกเหนือ ตำบลซาง อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนบ้านซ่อมกอกตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2497 โดยอาศัยศาลาวัดบ้านซ่อมกอกเป็นสถานที่เรียน โดยทางนายอำเภอบึงกาฬเป็นผู้จัดตั้งขึ้น ได้รับงบประมาณประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ครั้งแรกมีนักเรียน ชาย หญิง รวมทั้งสิ้น 56 คน มีนายประสาน สุกทน เป็นครูใหญ่และมีครูคนเดียว การจัดการศึกษาเปิดสอนตั้งแต่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 4

วิสัยทัศน์ (Visions)

ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีนิสัยรักการออม มีจิตสำนึก ในความเป็นไทย อ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตร มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีทักษะความเป็นผู้นำที่ดีมีสุนทรียภาพ มีทักษะชีวิต อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและก้าวทันเทคโนโลยี รู้จักใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ครูจะต้องเป็นครูมืออาชีพ และโรงเรียนบริหารแบบภาคีร่วมพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พันธกิจ(Mission)

1. ส่งเสริม สนับสนุน และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ปลูกจิตสำนึกในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน

2. ส่งเสริม สนับสนุนและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตร

3. ส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการประหยัด การเก็บออมเงิน

4. ส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง

5. ส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา นันทนาการ และมีทักษะชีวิต

6. ส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

7. ส่งเสริม สนับสนุนและจัดกิจกรรมการเป็นผู้นำ

8. ส่งเสริม สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาให้ครูจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

9. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้น่าอยู่ น่าเรียน และเอื้อต่อการเรียนรู้

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบครบวงจร (PDCA) โดยมีการประสานงานร่วมมือกันระหว่าง สถานศึกษา ชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้จัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้บรรลุผลตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

สถานศึกษาได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบครบวงจร(PDCA)โดยมีการประสานงานร่วมมือกันระหว่าง สถานศึกษา ชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย ส่งเสริมความสามารถพิเศษ ความถนัดของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิสัยทัศน์งานกิจการนักเรียนโรงเรียนบ้านซ่อมกอก

มุ่งมั่นเพื่อที่พัฒนานักเรียนโรงเรียนบ้านซ่อมกอกให้เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติในกฎระเบียบวินัยและส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นผู้นำและความกล้าแสดงออกให้เหมาะสมกับที่นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาควรมีโดยมีขอบข่ายภาระงานดังนี้

1. งานควบคุมพฤติกรรมนักเรียน
2. ส่งเสริมงานกิจกรรมในดานต่างๆ ของนักเรียน
3. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
4. ส่งเสริมประชาธิปไตย

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนบ้านซ่อมกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดกลางที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียนในทุกด้านและมุ่งเน้นความรับผิดชอบความกล้าแสดงออก กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของภาวะผู้นำดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำนักเรียนเป็นลำดับแรกและเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2559 โรงเรียนบ้านซ่อมกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จึงมีความสำคัญเป็นลำดับแรก

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ประสิทธิ์ ทะเสนฮด (2549,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ผู้วิจัยได้แนวทางพัฒนาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในประเด็นที่สำคัญ ประกอบด้วย1) ด้านกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร 2) ด้านกิจกรรมส่งเสริมประสิทธิภาพนักเรียน

จักรี ต้นเชื้อ (2556, บทคัดย่อ)ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา และประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา จากการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำประชากรในขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเป็น คณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 405 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำกับคณะกรรมการองค์การนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร จำนวน 20 คน ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาโปรแกรม 3) การทดลองใช้โปรแกรม 4) การติดตามภายหลังการทดลองใช้โปรแกรม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยประเมินภาวะผู้นำก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที t –test

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) มีศิลปะในการสื่อสารและจูงใจ 2) กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง 3) มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา 4) มีวิสัยทัศน์และคิดสร้างสรรค์ 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) มีความรับผิดชอบสูงและมุ่งมั่น 8) รู้จักการทำงานเป็นทีม 9) มีมนุษยสัมพันธ์ 10) มีคุณธรรมจริยธรรม 11) มีบุคลิกภาพดี และ 12) กล้าตัดสินใจ

ปิยพันธ์ ชัยเสนา (2556, บทคัดย่อ) ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ1) วิเคราะห์/สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้นำนักเรียน 2) พัฒนาและตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้นำนักเรียนโดยวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 4 ตอนคือ 1) ขั้นวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้นำนักเรียน 2) ขั้นวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 3) ขั้นร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำและ 4) ขั้นทดลองใช้และตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมกลุ่มตัวอย่างขั้นทดลองใช้โปรแกรมเป็นผู้นำนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 100 คนแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 50 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นทดลองใช้ได้แก่โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบวัดภาวะผู้นำและแบบสอบถามความพึงพอใจสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม แบบทางเดียว ผลการวิจัยเป็นดังนี้คือ 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้นำนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 4 องค์ประกอบคือภาวะผู้นำด้านทักษะการทำงานด้านทักษะทางสังคมด้านบุคลิกภาพและด้านคุณธรรม

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Davis. Deborah and other (2007, p 203) ได้ศึกษาวิเคราะห์ระบบสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนของเขตพื้นที่รัฐนอร์ทเวส ระหว่างปี 2005 – 2006 เพื่อการพัฒนาโรงเรียนด้วยการเน้นลักษณะสำคัญและลักษณะที่แตกต่างระหว่างระบบของเขตพื้นที่รัฐ การวิเคราะห์แบบจำลองว่าพื้นที่รัฐดำเนินการอย่างไร ในการขับเคลื่อนความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เริ่มต้นจากการปฏิบัติการพัฒนาโรงเรียนในประเทศอเมริกา ปี ค.ศ.1994 “No Child Left Behind” (NCLB) ต้องการแนวปฏิบัติเพื่อสร้างระบบความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อความสามารถของนักเรียน ด้านคณิตศาสตร์และการอ่าน การเพิ่มความรับผิดชอบในการดำเนินงานโรงเรียน ได้รับการคาดหวังให้มีการประชุมนำเสนอความก้าวหน้า แสดงเป็นระดับคุณภาพครบทุกโรงเรียน ร้อยละ 100 ปี ค.ศ.2014 ความพยายามในรัฐวอชิงตัน มอนตานาและโอเรกอน ชี้ว่าเกิดผลกระทบทางบวกในความช่วยเหลือโรงเรียน ด้วยการสนับสนุนจากภายนอก เช่น สนับสนุนทีมบริหารและครู ให้มีพื้นฐานความรู้ด้านวิจัย และการจัดการเรียนการสอนเพื่อการปฏิรูปโรงเรียนและพัฒนาโอกาสทางการศึกษา

Brad Donal (2008, Online) ได้ศึกษาค้นหาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ จึงจะมีผลต่อการเพิ่มคะแนนในการประเมินภาวะผู้นำด้วยตนเองหลังจากการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมีผลระยะยาวหลังจากฝึกอบรม แล้วอีกด้วย

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นทำให้ทราบว่า การวิจัยที่เหมาะสมกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียน คือ วิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวความคิดของ Kemmis & Mc Taggart. (1990) เป็นวิจัยที่มีกระบวนการและขั้นตอนที่ทันสมัย ในการพัฒนาภาวะผู้นำนักเรียนครั้งนี้ นักเรียนทุกคนมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเป็นแนวทางการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พัฒนาที่ฝึกให้ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ และมีความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวัน ดังนั้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นเป็นวิจัยที่เห็นผลการพัฒนาชัดเจนเป็นรูปธรรม ทั้งเป็นการวิจัยที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่ามี 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน ได้ร่วมประชุมเพื่อหารือถึงสภาพปัญหาในบริบทของโรงเรียนบ้านซ่อมกอกที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะผู้นำนักเรียนและศึกษาสภาพ ปัญหาเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำของนักเรียนโรงเรียนบ้านซ่อมกอก ซึ่งจะได้ร่วมกำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำ 2) การปฏิบัติการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน และนิเทศติดตามภายในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน 3) การสังเกตการณ์สังเกตและติดตาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากเครื่องมือในการเก็บข้อมูล 4) การสะท้อนกลับสะท้อนกลับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดกิจกรรมในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนและสะท้อนผลดำเนินการจัดกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร