



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

พฤติกรรมผู้นำ leader Behavior

ธนวรรณ โภคากร ¹

ผศ.ดร.ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ ²

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

e-mail: s63561802030@ssru.ac.th

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ในการบริหารงานเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ในการบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งจะนำเสนอความหมาย พฤติกรรมผู้นำที่มีภาวะผู้นำ และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

คำหลัก : พฤติกรรมผู้นำ

Abstract

This article presents a review of the literature on leadership behavior in the management to lead the organization to success. Aims to study leadership behavior in management within the organization which will present the meaning Leadership behavior with leadership and theories about leadership behavior in organizational management to success.

Keyword: leader Behavior

บทนำ

โลกในปัจจุบันมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านของเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวมถึงด้านการศึกษาด้วย ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาต้องมีผู้บริหารเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงเห็นสมควรปรับปรุง แผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2559) ขึ้นเพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้ปรัชญาหลักและกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารนั้น ปรากฏอยู่ในแนวนโยบาย (ข้อ3.2) ว่าด้วยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง (ข้อ3.2.6) ระบุไว้ชัดเจนถึง การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพและสนับสนุนสถานศึกษา ที่มีความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระคล่องตัวสามารถบริหารจัดการการศึกษา ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 1-46) ดังนั้นการที่ผู้นำจะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นจะต้องศึกษาพฤติกรรมผู้นำให้เข้าใจชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติภายในองค์กรอันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จและประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรนั้น ๆ

เนื้อหา

ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าจะศึกษาในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ
2. 10 พฤติกรรมผู้นำที่มีภาวะผู้นำ
3. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
4. สรุปการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ
5. ข้อเสนอแนะ

โดยการสืบค้นข้อมูลจากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ และหนังสือ จากนั้นนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้

ความหมายของ ภาวะผู้นำ

The American Heritage Dictionary (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและศึกษามานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

พยอม วงศ์สารศรี (2534) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชักนำให้บุคคลอื่น(ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง

ดร.ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ(Leadership) คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชักนำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ ซึ่งผู้นำจะใช้อำนาจและอิทธิพลที่ตนเองมีนั้นเพื่อแนะนำ กระตุ้น ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ เพื่อองค์กรนั้นๆจะได้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

10 พฤติกรรมผู้นำที่มีภาวะผู้นำ

มงคล กรตะนุตตะ (2563) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานร่วมกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะลูกน้อง หากเราสร้างศรัทธาได้ทุกอย่างก็ย่อมราบรื่น 10 พฤติกรรมผู้นำที่มีภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. ไม่ใช้อำนาจในการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว พร้อมทั้งจะรับฟังลูกน้องเสมอ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. ไม่โทษเมื่อเกิดการผิดพลาด คือไม่โทษลูกน้อง ไม่โทษสิ่งแวดล้อม แต่ให้หันกลับมามองที่ตนเอง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
3. ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เดินในทิศทางที่ถูกต้อง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
4. ต้องสร้างความกระตือรือร้นให้ลูกน้อง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้ลูกน้องนำเสนอแนวความคิด
5. จะไม่รับคำชมไว้ที่ตนเอง แต่จะส่งคำชมนั้นไปยังลูกน้องหรือทีมที่ร่วมทำงาน เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงาน
6. ขอความร่วมมือหรือสอบถามมากกว่าการสั่ง
7. ต้องสอนงานลูกน้อง และคอยติดตามงานต่าง ๆ เป็นระยะ
8. ต้องให้คำแนะนำลูกน้องระหว่างการทำงานไม่เน้นปลายทางแต่เพียงอย่างเดียว
9. ต้องคิดแบบการเป็นเจ้าขององค์กร เพื่อให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน
10. ต้องใส่ใจผู้ร่วมงานมากกว่าตัวงาน โดยการสอบถามความพร้อมในการทำงาน
- 11.

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันนักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1. Kurt Lewin's Studies

Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นภาระกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2. Likert's Michigan Studies

2.1 Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ปกครองแบบพ้อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

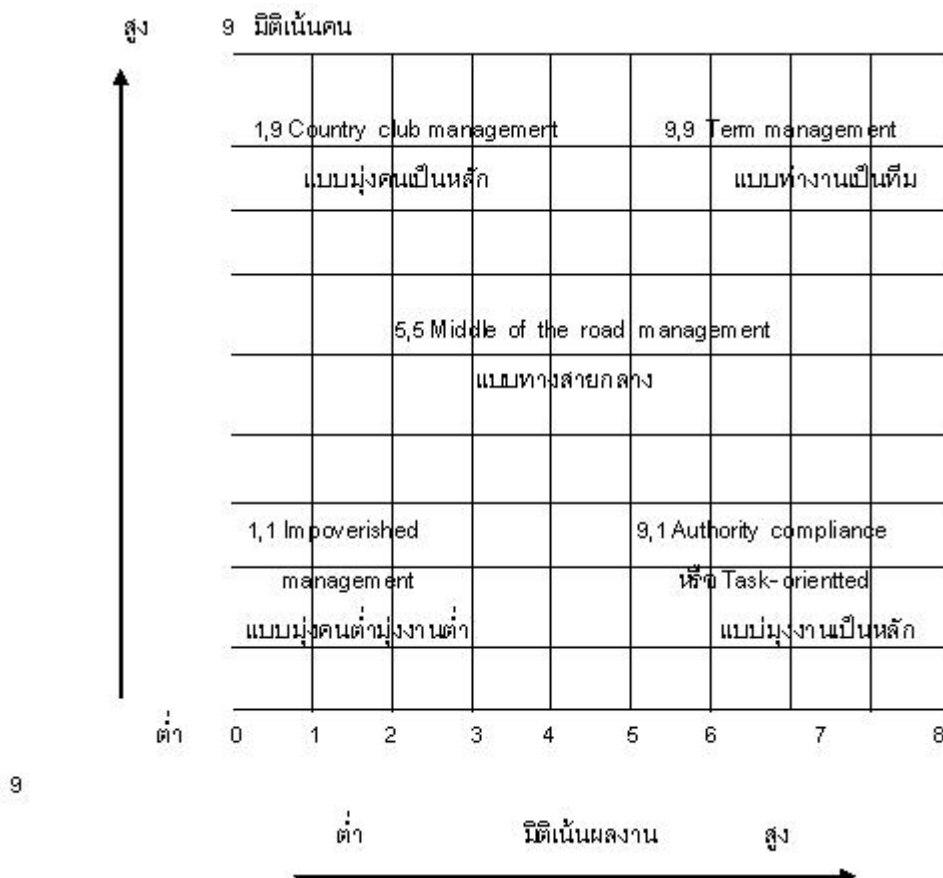


การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton's managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม



ที่มา: Blake and McCaule (1991)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้ผู้มี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่
งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนว
ทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของ
ผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย
สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมี
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น้อยอยู่ จะมุ่ง
ผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการ
ทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการ
ทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการ
ต่อต้านต่างๆ

3.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงาน
น้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของ
องค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และ
มักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5

ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบ
แบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและ
อำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยง
การทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์
มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่อง
งานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่
ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจาก
ความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับ
ผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้
คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่
ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor's : Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎี
ความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้อง
คำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

แรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

4.1 Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

4.2 Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

สรุปการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำ ซึ่งผู้นำจะใช้อำนาจและอิทธิพลที่ตนเองมีนั้นเพื่อแนะนำ กระตุ้น ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ เพื่อองค์กรนั้นๆจะได้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำจึงจะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ได้แก่ ทฤษฎีของ Kurt Lewin's Studies ที่แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ 1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย และ 3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม ทฤษฎีของ Likert's Michigan Studies ที่แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบใช้อำนาจ 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา 3) แบบปรึกษาหารือ และ 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทฤษฎีของ Blake and Mouton's managerial Grid ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) และทฤษฎี McGregor's : Theory X and Theory Y ที่มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง "ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์" ซึ่งผู้นำควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการขององค์กรนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานภายในองค์กร สามารถนำแนวคิด ทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานภายในองค์กรต่าง ๆ ได้ เพื่อให้องค์กรนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ
2. การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำสามารถนำไปต่อยอดในการศึกษาบทความ วิจัย หรือวิทยานิพนธ์ในครั้งต่อไปได้



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

เอกสารอ้างอิง

- ดร.ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552). ความหมายของภาวะผู้นำ. วันที่สืบค้น 12 พฤษภาคม 2564,
จาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=98&p=1.
- พยอม วงศ์สารศรี (2534). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
วิทยาลัยครูสวนดุสิต, 2534.
- มงคล กรัตะนุตตะ (2563). 10 พฤติกรรมผู้นำที่มีภาวะผู้นำ. วันที่สืบค้น 12 พฤษภาคม 2564
จาก <https://www.youtube.com/watch?v=5G2NyVhNgL0&t=79s>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559).
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Administrator การยางแห่งประเทศไทย (2560). ทฤษฎีและการพัฒนาภาวะผู้นำ
(Leadership Theories). วันที่สืบค้น 12 พฤษภาคม 2564,
จาก <https://km.raot.co.th/km-knowledge/detail/441>.
- Gunter, H.M. (2001). Leaders and leadership in education. London : Paul Chapman
Publishing.
- AHSC. (1985). The American Heritage Dictionary (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Bass, B. M. (1998). Transformational Leadership: Industrial Military and
Educational Impact. New Jersey: Lawrence Erlbaum associates.