บทที่ 2
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์โมเดลเครือข่ายกลุ่มผู้นำที่สัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาชุมชนตัวอย่างเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร นั้นได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้างานวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ซึ่งได้จัดแบ่งสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
2. ลักษณะภาวะผู้นำ
3. วิธีศึกษาภาวะผู้นำ
4. ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหาร
5. องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้ภาวะผู้นำในชุมชน
6. การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ
7. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ
8. การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์
9. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
10. คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ
11. ภาวะผู้นำในชุมชน
12. การวิเคราะห์องค์ประกอบ
13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายของผู้นำไว้ดังนี้

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบารมี และสามารถตัดสินใจได้ดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (O'Leary, 2000, p.1 อ้างถึงในชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549, หน้า 8)

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้แสดงบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (Dubrin, 1998, p.431 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 12)

ผู้นำ คือ ผู้มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และสามารถนำบุคคลเหล่านั้นได้ โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างแท้จริง (กิติ ตยัคคานนท์, 2543, หน้า 21)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือกับผู้นำ เป็นผู้อำนวยการหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2549)

จากความหมายของผู้นำดังที่กล่าวมาแล้วนั้นนักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้นำจะมีลักษณะที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ และจะเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือจากบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความก้าวหน้า มีบารมี สามารถตัดสินใจได้ดี มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือจากบุคคลอื่น สามารถกระตุ้นให้บุคคลอื่นให้ความร่วมมือ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ตลอดจนเป็นคนที่มีบารมี สามารถทำการตัดสินใจต่างๆ ได้ดี

สำหรับคำว่า ภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ (นิตย์ สัมมาพันธ์, 2546)

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ผู้นำยังมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2549)

ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2543)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Lussier, 1996, อ้างถึงในชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549)

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้ (Robin and Judge, 2009)

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และทำให้เกิดการสนับสนุนระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Dubrin, 1998)

ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Daft, 2005, อ้างถึงในชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ลักษณะภาวะผู้นำ

มิทเชล และ ลาร์สัน จูเนียร์ (Michell & Larson, Jr., 1987) ได้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่ (1) ผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล (2) มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล และ (3) มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใดๆ เป็นกระบวนการ (process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำทางจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่ว่ามีลักษณะทั้ง 3 ประการหรือเปล่า ในทางตรงข้าม ผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะไม่เป็นผู้นำที่แบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการนั้น

2. ภาวะผู้นำ นอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าข่มขู่ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำ จะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ จะเห็นว่าความหมายของประสิทธิภาพของภาวะผู้นำก็เหมือนกับความหมายของภาวะผู้นำที่มีมากและแตกต่างกันไปตามความสนใจ และขอบเขตการศึกษาของนักวิจัย สำหรับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น ได้มีการสรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ ผู้นำไว้ 3 เกณฑ์ คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม ทัศนคติของผู้ตาม และคุณภาพของกระบวนการกลุ่ม

1. ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (outcome) คือผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม เนื่องจากความสามารถ ในการนำ หรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่ม การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่ม ความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำ และฐานะที่ได้รับการยอมรับไม่เปลี่ยนแปลงของผู้นำ สำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจ อาจจะเห็นได้ชัดจากผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ยอดขายที่เพิ่มขึ้น ครองส่วนแบ่งของตลาดมากขึ้น เงินหมุนเวียนลงทุนมากขึ้น รวมทั้งการยอมรับในผู้นำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ตามมากขึ้น ส่วนองค์การของรัฐมักจะเน้นไปที่ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์การ

2. ทัศนคติของผู้ตาม (attitude of followers) ทัศนคติของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ นิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะทราบได้ โดยการใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้ตาม ดังตัวอย่างคำถามต่อไปนี้ ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้ตามได้ดีเพียงใด ผู้ตามชอบยกย่องและยอมรับผู้นำเพียงใด ผู้ตามมีความยินดีในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำแค่ไหน ผู้ตามต่อต้าน เพิกเฉย ที่จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำหรือเปล่า นอกจากนั้น อาจดูได้จากการมีคำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ต่างๆ ส่งถึงผู้นำในระดับสูงกว่า รวมทั้งการขอย้าย การขาดงาน การหน่วงเหนี่ยวงาน และการหยุดงานมากขึ้น เป็นต้น

3. คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (quality of group process) คุณภาพของกระบวนการกลุ่มก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของผู้นำ โดยประเมินจากความสนับสนุนด้านต่างๆ และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการกลุ่มของลูกน้องมีคุณภาพดีขึ้นในด้านความ สามัคคี ความร่วมมือ แรงจูงใจ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง ประสิทธิภาพ ของงานเฉพาะด้าน กิจกรรมขององค์การ การมีทรัพยากรอย่างพอเพียง และความพร้อมของกลุ่มที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และเหตุการณ์วิกฤตต่างๆ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน การสร้างความมั่นใจให้สมาชิก การเพิ่มพูนทักษะในงาน และการพัฒนาสุขภาพจิตของสมาชิกให้ดีขึ้นเมื่อพิจารณาคำว่า ผู้นำ ผู้จัดการ และผู้บริหาร จะเห็นว่ามีความแตกต่างกัน แต่ก็ยังนิยมใช้แทนกันเพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะขององค์การที่ผู้นำเกี่ยวข้องอยู่

วิธีศึกษาภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้กระทำกันมานานแล้ว และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในการศึกษาเหล่านั้น จะมีแนวทางการศึกษาไม่แตกต่างกันนัก ดังที่ ยุคล์ (Yukl, 1989) ได้สรุปแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำของงานวิจัยได้เป็น 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้ คือ ศึกษาอำนาจ-อิทธิพล (Power-influence Approach) ของผู้นำ ศึกษาคุณลักษณะ (Trait Approach) ของผู้นำ ศึกษาพฤติกรรม (Behavior Approach) ของผู้นำ และศึกษาสถานการณ์ (Situational Approach) ของผู้นำ กล่าวคือ

1. อำนาจ-อิทธิพล (Power-influence Approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากอำนาจ- อิทธิพลของผู้นำ ส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิดและการใช้อำนาจของผู้นำ ดังที่ยอมรับกันแล้วว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อลูกน้องแล้ว ยังสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนผู้นำในระดับเดียวกันต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงานและองค์การได้ ในการศึกษาวิจัยชนิดนี้ นักวิจัยจะมีคำถามที่ต้องการคำตอบอยู่หลายคำถาม ได้แก่

1.1 อะไรคือแหล่งของอำนาจผู้นำ ลักษณะเฉพาะใดของผู้นำ และในสถานการณ์เช่นไรที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ

1.2 ทิศทางการเพิ่มและลดอำนาจของผู้นำจากกระบวน การแลกเปลี่ยนอิทธิพลเป็นอย่างไร นอกจากนั้น การที่ต้องวิเคราะห์อำนาจของผู้นำพร้อมๆ กับ การวิเคราะห์อำนาจของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

หน่วยงานและกลุ่มคน ทำให้การประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำมุ่ง เน้นไปที่ความสามารถในการปรับตัวขององค์การต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป อันเนื่องมาจากใช้กลยุทธ์อิทธิพลของผู้นำ

2. พฤติกรรม (Behavior Approach) การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำนั้นมักจะมุ่งไปที่พฤติกรรมอะไรบ้างของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ หรือผู้นำทำอะไรบ้างในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำจะแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ โดยกลุ่มแรกจะทำการศึกษากิจกรรมต่างๆ ของงานบริหารของผู้นำและเวลาที่ผู้นำใช้ในแต่ละกิจกรรมในระยะต้น ส่วนในปัจจุบันจะมุ่งเน้นศึกษาภาระหน้าที่หรืองานของผู้นำแต่ละชนิด เพื่อค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม หรือทำให้แต่ละภารกิจประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยกลุ่มที่สองจะศึกษามุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ตามพฤติกรรมของผู้นำที่นำมาพิจารณามักเป็นพฤติกรรมที่สำคัญๆ (Critical Incident) ของการบริหาร

3. คุณลักษณะ (Trait Approach) การศึกษาวิจัยแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำซึ่งในอดีตที่ผ่านมาเชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตาม เช่น การทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย การสามารถหยั่งรู้ใจคนได้ การคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ

4. สถานการณ์ (Situation Approach) การศึกษาวิจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น จะมุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญๆ เช่น อำนาจหน้าที่และความมั่นคงของผู้นำ ลักษณะงานของผู้นำ ความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวังและข้อเรียกร้องต่างๆ เกี่ยวกับงานของลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก องค์การ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์นี้ แยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ โดยกลุ่มแรกจะมุ่งเน้นว่าสถานการณ์ใดที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร ดังนั้น การวิจัยประเภทนี้จึงต้องศึกษาว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำต่างองค์การ ต่างระดับเหมือนหรือ แตกต่างกันอย่างไร สำหรับกลุ่มที่สอง มุ่งที่จะศึกษาว่า สถานการณ์ลักษณะใดจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้มีพื้นฐานความคิดที่ว่าพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งไม่เหมาะสำหรับทุกสถานการณ์ หรือประสิทธิภาพ ของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการกล่าวถึงภาวะผู้นำ จะต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ 3 ประการ คือ ภาวะผู้นำที่เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ภาวะผู้นำอยู่ที่ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามจะปฏิบัติตาม และการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่มจะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีวิธีการศึกษาภาวะผู้นำ 4 แนวทาง คือ ศึกษาอำนาจ-อิทธิพลของผู้นำ (Power-influence Approach) ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavior Approach) ตลอดจนศึกษาจากสถานการณ์ (Situational Approach) นั่นเอง

ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหาร

คำว่าภาวะผู้นำนั้นมีความแตกต่างจากการบริหารหรือการจัดการ (Management) อยู่หลายประการ กล่าวคือ ถ้าพิจารณาบทบาทหรือหน้าที่ทางการบริหารมีหลักการใหญ่ๆ ได้แก่ การวางแผน

ตาราง 2 ความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้บริหาร

ผู้นำ	ผู้บริหาร
มีวิสัยทัศน์ (visionary)	มีเหตุมีผล (rational)
มีความรู้สึกแรงกล้า (passionate)	ให้คำปรึกษา (consulting)
สร้างสรรค์ (creative)	ไม่ลดละ (persistent)
ยืดหยุ่น (flexible)	แก้ปัญหา (problem solving)
สร้างแรงบันดาลใจ (inspiring)	เด็ดเดี่ยว (tough-minded)
สร้างนวัตกรรม (innovative)	วิเคราะห์ (analytical)
กล้าหาญ (courageous)	วางโครงสร้าง (structured)
มีจินตนาการ (imaginative)	รอบคอบ (deliberative)
ได้จากการทดลอง/ประสบการณ์ (experimental)	มีอำนาจ (authoritative)
มีอิสระ (independent)	มั่นคง (stabilizing)
แบ่งปันความรู้ (shares knowledge)	เป็นศูนย์รวมความรู้ (centralizes knowledge)

ที่มา : Capowski (1994 cited in DuBrin, 2001)

จากตารางดังกล่าว DuBrin (2001) สรุปว่า ความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้บริหารเป็นแนวคิดที่เป็นข้อสรุปทางสังคมหรือเป็นทัศนคติทั่วไปทางสังคม ซึ่งบางครั้งอาจเป็นการกล่าวเกินจริง

องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้ภาวะผู้นำในชุมชน

องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้ภาวะผู้นำในชุมชน สามารถจำแนกได้ 3 ด้าน คือ 1) ตัวผู้นำ 2) ตัวผู้ตาม 3) บริบทในการใช้ภาวะผู้นำ โดยในบทนี้จะอธิบายองค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้ภาวะผู้นำในชุมชนทีละด้าน ดังนี้

ปัจจัยสำคัญที่ผู้นำพึงมี

เมื่อกล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้ภาวะผู้นำในชุมชน สิ่งแรกที่มักจะคิดถึงกันก็คือ “ตัวผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ” เพราะถ้าหากเขาหรือเธอผู้นั้น มีความรู้ความสามารถน้อยกว่าผู้ตามแล้ว (อาจรวมถึงมีประสบการณ์น้อยกว่าผู้ตาม และ/หรือ ระดับจริยธรรมมิได้สูงไปกว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผู้ตาม) ย่อมไม่อาจนำเอาสิ่งใดไปใช้สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และทำให้ผู้ตามยอมตาม (Compliance) การอาศัยเฉพาะอำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ (Authority) เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอใช้สอยในการบริหารจัดการ หรือหากจะมองในทางตรงข้ามว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นปัจจัยสำคัญเพียงหนึ่งเดียวในการบริหารจัดการ ที่จะสามารถทำให้งานในหน้าที่สำเร็จลุล่วงได้ นั่นจึงไม่มีความจำเป็นใดๆ ที่ต้องศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ (Leadership) อีกต่อไป เหตุเพราะใครก็ตามที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น “หัวหน้า” ก็ย่อมจะสามารถบริหารจัดการงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ จึงสรุปได้ว่า “ตัวผู้นำที่ขาดความรู้ความสามารถ” ย่อมมิอาจใช้ภาวะผู้นำเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการได้

ความรู้ความสามารถของ “ตัวผู้นำ” ดังกล่าว ประกอบไปด้วย “ความรู้” และ “ความสามารถ” โดย “ความรู้ (Knowledge)” หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจรวมไปถึงความสามารถในการนำความเข้าใจนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายบางประการ โดยมีการจัดระบบความคิดใหม่ ให้เป็นความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง ซึ่งทั้งหมดนั้นเป็นผลมาจากการเลือกรับ ขัดเกลา และจัดระบบข้อมูล ให้เป็นสารสนเทศในรูปของข้อเท็จจริง ความคิดเห็น หลักการ แนวความคิด รูปแบบความคิด ทฤษฎี ที่ผสมกลมกลืนกับค่านิยม โลกทัศน์ ปทัสฐาน และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ในส่วนของ “ความสามารถ (Ability)” นั้น หมายถึง ศักยภาพที่จะกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเกิดมีได้จากการรับรู้และเรียนรู้ จนกลายเป็นความรู้ และ/หรือ เกิดมีได้จากการลองผิดลองถูก ฝึกฝน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นทักษะ อย่างไรก็ดีอาจกล่าวให้เฉพาะเจาะจงได้ว่า ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ รวมไปถึงความสำเร็จในการใช้ภาวะผู้นำนั้น ย่อมต้องอาศัยความสามารถ (Competency) ภายในตัวผู้นำ

ความสามารถภายในตัวผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งเชื่อมโยงกับการแบ่งอาณาเขตความสามารถ (Competency Territories) โดยความสามารถภายในตัวผู้นำประกอบด้วย

1) ความสามารถในเชิงความรู้ (Knowledge Competency) อันเป็นผลจากการเพาะบ่มทางปัญญาที่เกิดจากการศึกษาและเรียนรู้ ทั้งภายในและนอกห้องเรียน ภายในและภายนอกงานในหน้าที่ ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้สั่งสมเอาไว้ ทั้งที่อยู่ในรูปความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังอยู่ในตน (Tacit Knowledge)

2) ความสามารถในเชิงทักษะ (Skill Competency) อันเป็นผลมาจากการลองผิดลองถูก ฝึกฝน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติซ้ำแล้วซ้ำเล่า และกลายเป็นความถนัด มีฝีมือ เชี่ยวชาญ ชำนาญ คล่อง สันทัดกรณี คล่ำหวอด ช่ำชอง และเจนจัด

3) ความสามารถในเชิงทัศนคติ (Attitude Competency) อันเป็นผลมาจากการกล่อมเกลาทางสังคมที่เกิดจากการอบรมสั่งสอนและประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ตลอดจนค่านิยมทางสังคม ปทัสฐาน และความเชื่อ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของตน หล่อหลอมให้เกิดเป็นทัศนคติ ที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งเร้า ในรูปแบบของพฤติกรรม

บางชุดความสามารถ (Competency Series) อยู่ในขอบข่ายที่ชัดเจนของอาณาเขตความสามารถในเชิงความรู้ อาณาเขตความสามารถในเชิงทักษะ หรืออาณาเขตความสามารถในเชิงทัศนคติ แต่ในบางกรณี ชุดความสามารถบางชุดอาจคาบเกี่ยวอยู่ในอาณาเขตความสามารถสองด้าน

หรืออาจจะคาบเกี่ยวอยู่ในอาณาเขตความสามารถทั้งสามด้าน เพราะฉะนั้นผู้เขียนจึงได้จำแนกอาณาเขตความสามารถ (Competency Territories) ของตัวผู้นำออกเป็น 7 อาณาเขต ดังต่อไปนี้

1) อาณาเขตความสามารถเชิงความรู้ (Knowledge Competency Territory) อาทิ ชุดความสามารถในด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการเชิงกลยุทธ (Strategic Management) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) เป็นต้น

2) อาณาเขตความสามารถเชิงทักษะ (Skill Competency Territory) อาทิ ชุดความสามารถในด้านการสื่อสาร (Communication) การพูดในที่ประชุมชน (Public Speaking) และ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ (Foreign Language) เป็นต้น

3) อาณาเขตความสามารถเชิงทัศนคติ (Attitude Competency Territory) อาทิ ชุดความสามารถในด้านจริยธรรม (Ethical Attitude) การเคารพกฎหมาย (Respect of the Law) การแสดงความรับผิดชอบและการผูกมัดต่อผลของงาน (Performance Responsibility and Commitment) จิตสาธารณะ (Public Mind) และจิตบริการ (Service Mind) เป็นต้น

4) อาณาเขตที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความสามารถเชิงความรู้กับความสามารถเชิงทักษะ (Knowledge and Skill Competency Territory) อาทิ ชุดความสามารถในด้านการตัดสินใจ (Decision-making) การออกคำสั่ง (Giving of Orders) และการจัดสรรทรัพยากร (Resource Management) เป็นต้น

5) อาณาเขตที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความสามารถเชิงทักษะกับความสามารถเชิงทัศนคติ (Skill and Attitude Competency Territory) อาทิ ชุดความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) และการให้ความช่วยเหลือ (Assistance) ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) เป็นต้น

6) อาณาเขตที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความสามารถเชิงความรู้กับความสามารถเชิงทัศนคติ (Knowledge and Attitude Competency Territory) อาทิ ชุดความสามารถในด้านความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Trust) และการผูกมัดพันธสัญญาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Commitment) เป็นต้น

7) อาณาเขตที่คาบเกี่ยวกันของทั้งสามด้านคือ ระหว่างอาณาเขตของความสามารถเชิงความรู้ ความสามารถเชิงทักษะ และความสามารถเชิงทัศนคติ (Knowledge, Skill, and Attitude Competency Territory) อาทิ ความสามารถในด้านประสิทธิผลของงาน (Effectiveness of Work) ประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน (Efficiency of Operation) การส่งมอบงานตรงเวลา (On Time Delivery) การติดตามตรวจสอบและปรับปรุงผลงานของตนเอง (Self-monitoring and Self-performance Improvement) ตลอดจนความสามารถในด้านการแสวงหาความรู้ในที่ทำงาน (Knowledge Seeking in Workplace) การแสวงหาความรู้ในชีวิตประจำวันนอกงาน (Knowledge Seeking in Usual Life) การซึมซับความรู้ (Knowledge Absorbability) การสร้างความรู้ (Knowledge Generation) การแพร่ขยายความรู้ (Knowledge Defusing) และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Exploitation) เป็นต้น

อาณาเขตความสามารถทั้ง 7 ด้านนี้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการประเมินความสามารถ (Competencies Assessment) ของผู้นำได้

การยอมตาม

องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้ภาวะผู้นำในชุมชน ด้านต่อมาที่ต้องศึกษาคือ “ตัวผู้ตาม” ถึงแม้ว่าตัวผู้นำจะมีความรู้ความสามารถเหนือกว่า “ตัวผู้ตาม” นั่นก็มิได้หมายความว่าลูกน้องจะยอมตามคำสั่งของหัวหน้าหรือลูกพี่เสมอไป

การศึกษาเรื่องการยอมตาม (Compliance) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างลูกพี่ (ผู้บังคับบัญชา, หัวหน้า) และลูกน้อง (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ในลักษณะหนึ่ง กล่าวคือเป็นการมองว่าลูกน้องได้ยอมกระทำตามคำสั่งหรือความประสงค์ของลูกพี่มากน้อยแค่ไหน ลูกน้องที่เชื่อฟังคำสั่งของลูกพี่ตลอดเวลา จะเป็นลูกน้องประเภทที่มีพฤติกรรมยอมตามคำสั่งของลูกพี่ที่สูง ในทางตรงกันข้าม ลูกน้องที่มีพฤติกรรมขัดขืนคำสั่งของลูกพี่อยู่ตลอดเวลา จะเป็นลูกน้องประเภทที่มีพฤติกรรมยอมตามคำสั่งของลูกพี่น้อย ดังนั้นในความสัมพันธ์ระหว่างลูกพี่และลูกน้องในองค์การจะมีเรื่องสองเรื่องที่สำคัญคือ เรื่องแรกเป็นการพิจารณาลักษณะการใช้อำนาจของลูกพี่ต่อลูกน้อง และเรื่องที่สองเป็นการพิจารณาปฏิกิริยาโต้ตอบของลูกน้องที่มีต่อการใช้อำนาจของลูกพี่ นักวิชาการท่านหนึ่งชื่อว่า Amitai Etzioni ได้อธิบายเรื่องทั้งสองนี้ไว้อย่างเป็นระบบ ดังจะได้กล่าวอธิบายต่อไป (พิทยา บวรวัฒนา, 2545 : น.49)

การใช้อำนาจของลูกพี่ต่อลูกน้อง

Amitai Etzioni (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2545: น.50) มองว่า การใช้อำนาจของลูกพี่ต่อลูกน้องแบ่งออกได้ 3 แบบ ดังนี้

1) การใช้อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นการใช้อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ (Authority) บังคับให้ลูกน้องทำตามคำสั่ง โดยถ้าหากไม่ทำ ลูกน้องจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่พึงประสงค์ อาทิ การลงโทษ งดบำเหน็จ ตัดเงินเดือน หรือไล่ออก เป็นต้น

2) การใช้อำนาจจากรางวัลจูงใจ (Remunerative Power) คือ การใช้รางวัลที่จับต้องได้เป็นเครื่องจูงใจให้ลูกน้องยอมทำตามคำสั่งของลูกพี่ อาทิ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ค่านายหน้า เป็นต้น

3) การใช้อำนาจจากคุณค่าทางจิตใจ (Normative Power) คือ การให้รางวัลตอบแทนทางจิตใจแก่ลูกน้อง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ยอมทำตามคำสั่งของลูกพี่ อาทิ พิธีมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่พนักงานดีเด่น ข้าราชการดีเด่น จัดแสดงรูปถ่ายบนบอร์ด วารสารเพื่อประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

ปฏิกิริยาโต้ตอบของลูกน้องที่มีต่อการใช้อำนาจของลูกพี่

ลูกน้องมีความผูกพัน (Involvement) ต่อลูกพี่ได้หลายระดับ ลูกน้องบางคนทุ่มเทชีวิตจิตใจให้ลูกพี่ (Commitment) ในขณะที่ลูกน้องบางคนมีใจเหินห่างลูกพี่ ไม่ตั้งใจทำงาน เข้าลักษณะมีพฤติกรรมทอดทิ้งลูกพี่ (Alienation) ทั้งนี้ Amitai Etzioni (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2545: น. 51) ได้แบ่งความผูกพันของลูกน้องดังกล่าวออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1) ความผูกพันแบบเอาใจออกห่าง ทอดทิ้งลูกพี่ (Alienative Involvement) หมายถึงลูกน้องมีความรู้สึกไม่ดีอย่างรุนแรงต่อลูกพี่ ไม่อยากอยู่ด้วย และไม่อยากมีส่วนเกี่ยวข้อง อันอาจเกิดจากความประพฤติที่ไม่ยุติธรรมของลูกพี่ การบริหารงานแบบสองมาตรฐาน การไม่ปฏิบัติตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

คำมั่นสัญญาที่เคยให้ไว้แก่ลูกน้อง หรือการคำนึงถึงเฉพาะผลประโยชน์ของตนเองโดยละเลยความเป็นอยู่และผลประโยชน์ของลูกน้อง เป็นต้น

2) ความผูกพันแบบหวังผลประโยชน์จากลูกพี่ (Calculative Involvement) หมายถึง ลูกน้องมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อลูกพี่ แต่ไม่รุนแรงเท่าไร ลูกน้องได้คิดคำนวณแล้วว่า อยู่ทำงานให้ลูกพี่ยังได้ผลประโยชน์ตอบแทนดีกว่าที่จะพละออกไป ดังนั้นลูกน้องจึง “เล่นตามบท” เหมือนนักแสดงที่รับบทคนรับใช้ วางท่าพินอบพิเทา (ตามบทละคร) เพื่อหวังค่าตอบแทนที่ดี

3) ความผูกพันอย่างลึกซึ้งที่ลูกน้องมีต่อลูกพี่ (Moral Involvement) หมายถึง ลูกน้องมีความรู้สึกที่ดี ถึงดีมากต่อลูกพี่ มอบความรัก เชื่อฟัง และซื่อสัตย์ต่อลูกพี่ อันอาจเกิดจากจริยวัตร ความจริงใจ สังคหวัตถุธรรม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความดีงาม น้ำใจ รวมถึงความประพฤติในวิถีแห่งจริยธรรมของลูกพี่ ที่สามารถครองใจลูกน้อง และมอบความภักดีให้

การจูงใจลูกน้อง

Frederick Herzberg (1966) ได้นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Herzberg ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากแนวความคิดของ Frederick W. Taylor และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของAbraham Maslow โดยมุ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติแตกต่างกันไปในลักษณะเฉพาะตน Herzberg ได้ศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เขาอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน กับปัจจัยบำบัดรักษาป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ทั้งสองสิ่งนี้มีความหมายต่างกัน และเนื่องจากเป็นปัจจัยที่เกิดจากสิ่งจูงใจสองกลุ่ม จึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Two Factor Theory of Motivation) โดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีสองประเภท คือ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2554: น.139 - 140)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่จำเป็นนั้นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

1.3 การยอมรับนับถือ (Esteemed) เป็นผลมาจากความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูด หรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

1.5 ลักษณะของงาน (The work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) บางครั้งอาจมีใช้คำว่าปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจอยู่ในรูปของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีชั้นยศสูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การปะทะสังสรรค์ของบุคคลอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคนอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งอะไรในองค์การ

2.5 การนิเทศก์ (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศก์สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.8 สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องานของเขา

2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พฤติกรรมของผู้รับคำสั่ง

จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับคำสั่ง ในทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การสามารถสรุปได้เป็น 4 ประเภท ซึ่งอธิบายได้ตามแผนภาพต่อไปนี้ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2554: น.242 - 243)

1. เข้าใจคำสั่ง สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง	2. ไม่เข้าใจคำสั่ง แต่ก็ปฏิบัติ
3. เข้าใจคำสั่ง แต่ไม่ปฏิบัติ	4. ไม่เข้าใจคำสั่ง เลยไม่ปฏิบัติ

ภาพ 2 พฤติกรรมการรับรู้ของมนุษย์ในองค์การ

ที่มา : Richard Daft (1999: p.240 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2554: น.242)

จากแผนภาพ สามารถสรุปเทคนิควิธีการบริหารจัดการกับบุคคลผู้รับคำสั่งแต่ละประเภทข้างต้น ได้ดังนี้

1.เข้าใจคำสั่ง สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ผู้นำจะต้องให้ความสนใจบุคลากรกลุ่มนี้ให้มาก โดยกล่าวคำชมเชยบ้างตามโอกาส การนิเทศงานและการสอนงานควรทำเป็นครั้งคราว เพื่อไม่ให้เขารู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง

2.ไม่เข้าใจคำสั่ง แต่ก็ปฏิบัติ ควรมีการนิเทศงานและสอนการทำงานอย่างใกล้ชิด เพราะอาจนำความเสียหายอย่างร้ายแรงมาสู่องค์การได้ จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการไม่เข้าใจคำสั่งว่าเกิดบกพร่องที่จุดใด เพื่อช่วยเหลือให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3.เข้าใจคำสั่ง แต่ไม่ปฏิบัติ เทคนิคการจูงใจจำเป็นมากสำหรับคนกลุ่มนี้ การให้คำปรึกษาการสอนงานอาจจำเป็นต้องมีบ้าง สำหรับการลงโทษควรเป็นมาตรการสุดท้าย

4.ไม่เข้าใจคำสั่ง เลยไม่ปฏิบัติ ควรมีการนิเทศงาน และการให้คำปรึกษาในเรื่องการทำงานอย่างใกล้ชิด บางครั้งอาจต้องมีการสอนงานบ้าง การวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการไม่เข้าใจคำสั่ง และที่สำคัญ การไม่ปฏิบัติเพราะไม่เข้าใจคำสั่งจะเป็นประโยชน์แก่องค์การมากทีเดียว

การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait approach)

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำ เป็นวิธีแรกของการศึกษาภาวะผู้นำซึ่งได้แนวทางจากทฤษฎีบุคคลยิ่งใหญ่ (Great man theories) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งนักทฤษฎีได้พยายามค้นหาลักษณะสากลของผู้นำที่มีประสิทธิผลและแยกผู้นำออกจากผู้ตาม และเชื่อว่าความเป็นผู้นำในบุคคลจะติดตัวมาแต่กำเนิดและไม่สามารถจะเรียนรู้หรือเสริมสร้างได้ Stogdill ได้สรุปลักษณะผู้นำจากผลการวิจัยของนักวิจัยคุณลักษณะผู้นำ ดังต่อไปนี้ เช่น มีสถานะทางสังคมดี มีบุคลิกดี สติปัญญาดี ซื่อสัตย์ เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ มีมนุษย์สัมพันธ์ดี และสุขภาพแข็งแรง เป็นต้น นอกจากนี้จากการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

analysis) พบว่า ผู้นำแตกต่างจากคนอื่นตรงที่มีทักษะการจัดการและทักษะสติปัญญา (Stogdill, 1974 cited in Bass,1985)

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำทำให้มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำกว้างขึ้น แต่ไม่สามารถค้นหาคุณลักษณะที่จะรับประกันถึงความสำเร็จของผู้นำได้ เพราะไม่ได้ศึกษาว่าคุณลักษณะจะมีผลในระยะยาว (Delayed outcome) เช่น การกระทำของกลุ่มหรือความก้าวหน้าของผู้ตามเป็นอย่างไร (Yuki, 1994) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิจัยต่อมาจึงได้พัฒนาไปสู่การค้นหาคุณลักษณะผู้นำที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมบุคคลและประสิทธิภาพ

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1. The tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วนตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theories of leadership) หมายถึง มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติของผู้นำ (Trait) เช่น ทักษะ (Skill) บุคลิกภาพ (Personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ เชื่อว่าบุคคลเป็นผู้นำโดยกำเนิด

ทฤษฎีภาวะผู้นำ Trait Theory of Leadership แบ่งคุณลักษณะ (Trait) เป็น 3 ประเภท คือ

1. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Trait) ได้แก่ ลักษณะเด่นในเรื่องการก้าวร้าวหรือความนุ่มนวล จิตใจ ทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ การควบคุมและความสมดุลของอารมณ์ สติปัญญา ความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ความสามารถ (Abilities) ความมีจริยธรรม สติปัญญา ความรู้ ความสามารถในการพูด การตัดสินใจ

3. ทักษะทางสังคม (Social Skills) ความสามารถในการบริหารงานความสามารถในการรวบรวมสมาชิกในการทำกิจกรรม ทักษะทางสังคม ความมีเกียรติและการเป็นบุคคลที่กว้างขวางเป็นที่ยอมรับ การใช้วิธีการทางการทูตหรือเทคนิคที่ให้คนยอมรับ/คล้อยตาม การมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ

กล่าวทั่วไป คุณลักษณะผู้นำ (Trait of Leadership) เป็นเครื่องชี้อันหนึ่งที่จะทำให้ทราบค่าของผู้นำแต่ละคนว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด คุณลักษณะผู้นำเป็นคุณลักษณะของผู้นำแต่ละคนซึ่งสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดมีขึ้นได้ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้นำที่หมั่นสำรวจตนเองอยู่เสมอว่าตนมีจุดเด่นจุดด้อยข้อใด คุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ต่อไปนี้จะสรุปคุณลักษณะผู้นำของบุคคลต่างๆ ที่ผู้วิจัยรวบรวมมาดังนี้ เสริมศักดิ์ (2538: 46) กล่าวว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำ ได้แก่

1. การมีความรับผิดชอบ
2. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
3. มีความแข็งแรง
4. มีความเพียรพยายาม
5. รู้จักเสี่ยง
6. มีความคิดริเริ่ม
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด
9. มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล (Influence) ต่อคนอื่น
10. มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

Marshall (1995: 114) กล่าวว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำ ควรต้องมี 6 ประการ ได้แก่

1. คุณลักษณะทางกายภาพ โดยจะต้องเป็นผู้ที่แข็งแรง ร่างกายสง่างาม
2. ภูมิหลังทางสังคม อันได้แก่ การมีความรู้ และสภาพทางสังคมที่ดี
3. สติปัญญา มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดีและมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
4. บุคลิกภาพ ต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำควรมีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งที่งาน
6. ลักษณะทางสังคม ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral approach)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในระยะแรกสุด คือ การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) เพื่อค้นหาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า มีพฤติกรรม 2 ชนิด คือ ผู้นำมุ่งงาน (Initiating structure) และผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration structure) ผู้นำมุ่งงาน หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดโครงสร้างเพื่อปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และชี้นำกลุ่มทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วนผู้นำมุ่งสัมพันธ์หรือการมุ่งคน คือ การที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยท่าทีที่เป็นมิตร และให้การสนับสนุนแสดงความเอาใจใส่และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

แสวงหาเพื่อให้ผู้ตามได้รับความผาสุก (Welfare) (Yukl, 1994: 54) นักวิจัยได้ชี้แนะว่าสมรรถนะในการผลิตของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างเน้นงานแต่ความพึงพอใจของผู้ตามขึ้นอยู่กับการเน้นความสัมพันธ์มากกว่า (Bernald, 1995: 67) อย่างไรก็ตามผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ผู้นำซึ่งใช้ทั้งพฤติกรรมเน้นงานและพฤติกรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ (Stogdill, 1974 cited in bernald, 1995: 68) นักวิจัยได้วินิจฉัยพฤติกรรมผู้นำ 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย หรือเผด็จการ (Autocratic) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) และผู้นำปล่อยตามสบาย (Laisserfaire) ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย หรือเผด็จการใช้รูปแบบการชี้นำ มีการควบคุมสูงไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้ตาม ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้ที่ใช้การควบคุมต่ำ เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้คำแนะนำและให้แนวทาง ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย คือผู้ซึ่งให้อิสระเต็มที่แก่ผู้ตามและไม่ได้สั่งงาน ซึ่งบางครั้งผู้นำที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบตามสบายจะมีผลทำให้กลุ่มสูญเสียความเป็นเอกภาพ สมรรถนะในการผลิตต่ำและความพึงพอใจในงานต่ำด้วย (Stogdill,1974 cited in Bass,1985) การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำมีผลโดยตรงต่อบรรยากาศ (Climate) และผลผลิตของกลุ่ม ความสำคัญประเด็นที่สอง คือ พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีประสิทธิภาพมากที่สุด สมรรถนะในการผลิตและความพึงพอใจในงานสูงในกลุ่มผู้ตาม

การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational approach)

ในระหว่างปลายปี ค.ศ. 1940 และต้นปี ค.ศ. 1950 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ได้รับความนิยม และศึกษากันอย่างกว้างขวาง จากการศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าการแสดงลักษณะของผู้นำแบบใดแบบหนึ่งนั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยบุคคลอาจจะเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามในสถานการณ์หนึ่ง (Marriner-Tomey, 1993) และ Vroom (1960 cited in Barker, 1992) อธิบายไว้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อธิบายโดยผู้ตาม ดังนั้นผู้นำต้องปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนเองจัดการ นักทฤษฎีซึ่งศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler’ contingency of leadership) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงานและอำนาจของผู้นำส่วนทฤษฎีแนวทางเป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House และ Mitchell (1987 cited in Yukl,1994) ซึ่งอธิบายถึงพฤติกรรมการจูงใจของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุเป้าหมายของงานขณะเดียวกันผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน กำจัดอุปสรรคและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบาย 4 รูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถเลือกใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบชี้นำ (Directive leadership) คือ ผู้นำที่จะบอกให้ลูกน้องทราบว่าลูกน้องจะต้องทำอะไร ชี้แนะวิธีทำงานให้ชัดเจน 2) ภาวะผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive leadership) คือ ผู้นำที่เป็นมิตร เป็นกันเองและเข้าใจถึงความต้องการของลูกน้อง 3) ภาวะผู้นำแบบร่วมงาน (Participative leadership) คือ ผู้นำที่ยอมรับแนวความคิดและข้อเสนอแนะจากลูกน้อง และ 4) รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ (Achievement leadership)

คือ ผู้นำที่กำหนดจุดมุ่งหมายอันสูงสุดท้าทายความสามารถของลูกน้องและแสดงออกว่ามีความเชื่อมั่นอย่างสูงในความสามารถของลูกน้อง

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ “Life cycle theory” ของ Hersey และ Blanchard (1988) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้ตามมี 4 แบบ ซึ่งผู้นำต้องเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำตามชนิดของผู้ตามคือ (1) ผู้ตามที่ขาดความสามารถและความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบบอกงาน (Telling) (2) ผู้ตามที่ขาดความสามารถแต่มีความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling) (3) ผู้ตามที่มีความสามารถแต่ขาดความรับผิดชอบให้ใช้ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) (4) ผู้ตามที่มีทั้งความสามารถและความรับผิดชอบให้ใช้ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ก็ไม่อาจแน่ใจได้ว่าจะปฏิบัติได้เสมอไป เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนตัวและความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนของผู้นำ (Yukl, 1989 อ้างใน พนิดา ดามาพงศ์, 2534) แต่ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ก็ได้ให้แนวทางที่เหมาะสมแก่ผู้นำในการวิเคราะห์กิจกรรมและปัญหาที่กำลังเผชิญ (Yukl, 1994: 14)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเริ่มแรกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาโดย Burns จากการวิจัยเชิงพรรณาในกลุ่มตัวอย่างผู้นำทางการเมือง จำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) กับภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน คือ รูปแบบที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างแก่ผู้ตาม เป้าหมายของผู้นำ และผู้ตามมิใช่เป้าหมายเดียวกัน จึงไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ แต่ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจและพยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สูงขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

Bass (1985) ได้นำแนวคิดของ Burns มาศึกษาเพิ่มเติมและพบว่าผู้นำที่ดี และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีภาวะผู้นำร่วมกันทั้งสองแบบ เพราะประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการในงานประจำ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนก่อน พฤติกรรมผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงจึงจะเกิดขึ้นได้ต่อไป (Bass, Avolio and and Goodheim cited in Dunham and Kafehn, 1990)

1. ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (1) มีคุณลักษณะพิเศษในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นหรือเรียกว่ามีบารมี (Charisma) โดย Bass กล่าวว่าคุณลักษณะพิเศษในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะต้องมีในตัวผู้นำทุกคน เพราะจะทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา ยอมรับ ไว้วางใจ ยกย่องชื่นชม และภาคภูมิใจที่ได้มีโอกาสร่วมงานด้วย ผู้ตามจะเชื่อมั่นว่า ผู้นำจะสามารถนำพาพวกเขาผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ได้ ผู้ตามจะมีความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำและองค์การ กระทำในสิ่งที่เป็นเป้าหมายร่วมกันและเกิดความเชื่อมั่นใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความสามารถของตนเอง ผู้นำที่มีบารมีต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับนับถือตนเอง มีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียนรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง สามารถพูดโน้มน้าวจิตใจหรือกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นเกิดพลังในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำจึงทำหน้าที่ เป็นทั้งครู พี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ตามและคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานในแง่ดีเสมอ (2) คำนึงถึงความแตกต่างกันของบุคคล (Individualized consideration) เป็นความสามารถของผู้นำในการทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตามและพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านั้น คำนึงถึงจุดเด่น จุดด้อย และให้การเอาใจใส่อย่างเหมาะสม ผู้นำต้องแสดงความเอาใจใส่ด้วยการสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย พยายามจดจำและเรียกชื่อผู้ใต้บังคับบัญชาในระหว่างการสื่อสาร เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้นำต้องคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำต้องรับรู้คุณค่าของผลงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามมองเห็นคุณค่าของตนเองและปรารถนาที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา ชี้แนะและให้การช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ตามสามารถเรียนรู้และแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (3) กระตุ้นให้เกิดการใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตน ในการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การและเกิดความต้องการที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นร่วมกัน โดยรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะหาข้อสรุปใหม่ เพื่อใช้แก้ปัญหา

2. ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ตามแนวคิดของ Bass เป็นการเสริมแรงด้วยการสร้างข้อตกลงร่วมกันว่าผู้ปฏิบัติงานจะได้รับสิ่งตอบแทนที่ต้องการ หรือละเว้นจากการถูกลงโทษเมื่อพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทาง คือ (Bass, 1985: 121-149) (1) ให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency reward) โดยผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีข้อตกลงร่วมกันในการให้รางวัลตอบแทนเมื่องานเกิดความก้าวหน้าหรือบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสามารถทำได้ 2 ลักษณะคือยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีหรือเสนอค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นให้โบนัสและเลื่อนขั้น (2) การจัดการโดยการยกเว้นให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงลบ และเสริมแรงในสภาวะการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Management by exception, negative feedback, and contingent aversive reinforcement) ในสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด หรือ ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้นำจะให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงลบ เช่น แสดงความไม่เห็นด้วย หรือว่ากล่าวตักเตือนโดยไม่ใช้อารมณ์ ซึ่งสามารถที่จะปฏิบัติร่วมกับการอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในงานและสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติหรือให้การสนับสนุนที่เหมาะสมได้ การจัดการโดยการยกเว้น คือ การที่ผู้นำละเว้นการมอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้ปฏิบัติ หรือมอบให้แต่ติดตามดูแลใกล้ชิดและให้การช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็น วิธีการนี้สามารถจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองและเกิดความก้าวหน้าในงานได้เช่นเดียวกับการให้รางวัล ส่วนการเสริมแรงในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความ

ผิดพลาดในการทำงานที่มีความรุนแรงแตกต่างกัน ตั้งแต่การตักเตือน การวิจารณ์ ตำหนิหรือลงโทษ จนถึงการปรับค่าทดแทน การพักงาน หรือให้ออกจากงาน

แบนดูรา (Bandura, n.d. cited in Bass, 1985: 16) กล่าวว่า ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นผู้ควบคุมบังคับตัวเอง ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงทำให้มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความสามารถสูงขึ้นและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้สร้างปฏิบัติให้ถึงมาตรฐานนั้น ทิชี่และอัลริก (Tichy & Ulrich,n.d ; อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537: 51-52) มีแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้ที่มีส่วนสำคัญ คือ ผู้บริหารองค์การจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องทำ 3 กิจกรรมคือ (1) การสร้างทัศนภาพ ผู้นำจะต้องสร้างทัศนภาพขององค์การในอนาคต ให้สมาชิกเป็นบุคคลสำคัญขององค์การมีส่วนร่วมในการรับรู้ทัศนภาพ ผู้นำเป็นแบบแกนสำคัญในการรับผิดชอบทัศนภาพ ผู้นำจำเป็นต้องมีการคิดในเชิงบูรณาการสร้างสรรค์ หยั่งรู้ และอุปนัย การสร้างทัศนภาพดังกล่าวควรจะสอดคล้องกันในเรื่องปรัชญาและแบบทั้งของผู้นำและองค์การ (2) การสร้างความผูกพัน บุคลากรขององค์การส่วนใหญ่ต้องยอมรับภารกิจ หรือทัศนภาพใหม่ และกระทำให้เกิดขึ้น ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต้องเข้าใจผู้ตามอย่างลึกซึ้ง ควรทำองค์การให้มีชีวิตชีวาแตกต่างจากผู้นำคนก่อน (3) การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นมาแต่เดิม องค์การจะต้องได้รับการปรับรูปให้มีพฤติกรรมใหม่ ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องทำทัศนภาพให้เป็นจริง ภารกิจต่างๆ ต้องมีการกระทำ ปรัชญาต้องนำไปสู่การปฏิบัติความเป็นจริง การกระทำและการปฏิบัติใหม่ต่างๆ ต้องมีส่วนร่วมทั้งองค์กร วิธีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจระบบการแก้ปัญหา เป็นเครื่องมือที่ทำให้ทัศนภาพกลายเป็นจริงได้ การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นมาแต่เดิมจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการรูปแบบ และการเสริมแรงของวัฒนธรรมใหม่ที่เหมาะสมกับองค์การ ระบบทรัพยากรมนุษย์ในการคัดเลือก การพัฒนาการประเมินและการให้รางวัลเป็นเรื่องหลักของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ยูค (Yukl, 1989: 211) ได้กล่าวถึงผลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ (1) ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าของผลการทำงานที่สำเร็จ และเทคนิคที่จะช่วยทำให้ทำงานให้สำเร็จ (2) พยายามยั่วยุให้ผู้ตามลดความสนใจในตนเองลงหรือลดการมุ่งประโยชน์ส่วนตนของตนเอง และเพิ่มการทำงานของประโยชน์หมู่คณะขององค์การและเพื่อส่วนรวม คือเห็นคุณค่าของตนเองที่จะก่อประโยชน์ต่อตนเองและทีมงาน (3) พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความต้องการที่สูงขึ้น เช่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิสระทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน หรือมีแรงจูงใจเป็นที่ยอมรับของคนอื่นและเป็นผู้นำ

แบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1988: บทคัดย่อ ; อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537: 53) ได้พัฒนาและทดสอบมโนทัศน์ของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง พบข้อสังเกตว่า ผู้นำที่เฉื่อยชามีแนวโน้มที่จะตอบสนองภายหลังจะเกิดปัญหาขึ้นทำให้ประสิทธิผลน้อยกว่าผู้นำที่มีความกระตือรือร้น พวกเขาเน้นที่ปฏิกิริยาของผู้ตามต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน และพบ 7 ปัจจัยพื้นฐานของรูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งเพิ่มเติมจาก Burns โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง มี 4 ปัจจัยคือ (1) การสร้างบารมี (Charisma) (2) การคำนึงถึงความแตกต่างแต่ละบุคคล (Individualized consideration) (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) (4) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ส่วน 3 ปัจจัยที่เหลือเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการ

แลกเปลี่ยน สองปัจจัยคือ การให้รางวัลตามสถานภาพ และการบริหารด้วยข้อยกเว้น และปัจจัยที่ไม่ใช่ภาวะผู้นำ มีหนึ่งปัจจัยคือลักษณะแบบตามสบาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550: 84-90) ได้รวบรวมลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและคุณลักษณะ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง เช่น (1) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความเฉลียวฉลาดปรับตัวเก่ง ความเพียร พยายามร่างกายแข็งแรง กระตือรือร้น เป็นคนทำงานหนัก เชื่อมั่นในตนเอง ไหวพริบ ความอดทน ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พลังงานสูงหรือไฟแรง ความคิดสร้างสรรค์แสวงหาโอกาส ความริเริ่มความรู้ ภูมิปัญญา และบูรณาการส่วนบุคคล (2) ผู้นำที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้อำนาจโดยการมอบอำนาจให้ผู้อื่น เป็นผู้เรียนรู้ตลอดไป กำหนดแนวทางคุณธรรมและจริยธรรม ภายในหน่วยงานเชื่อมั่นและให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานรู้จักตนเองเป็นอย่างดี กล้าเสี่ยงและยอมรับการสูญเสีย มีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคล วิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง มุ่งเน้นพัฒนางานไปสู่อนาคต (3) ผู้นำที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง จะต้องมีภารกิจที่น่าสนใจ เป็นนักคิดที่ยิ่งใหญ่มีจริยธรรมสูง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกไว เป็นนักเสี่ยง เป็นนักตัดสินใจ ใช้อำนาจ อย่างชาญฉลาด สื่อความหมายอย่างมีประสิทธิผล สร้างทีมงาน กล้าหาญ และมีความผูกพัน (4) ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะนำสิ่งที่ดีที่สุดของผู้อื่นออกมาโดยคาดหวังสิ่งที่ดีที่สุดจากผู้ตามของตนเอง ศึกษาความต้องการของผู้อื่น อย่างละเอียด จัดตั้งมาตรฐานที่สูงสำหรับความเป็นเลิศ ใช้แบบสนับสนุนความสำเร็จ ยอมและให้การยอมรับผลสัมฤทธิ์และใช้การผสมผสานกับเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ (5) กุญแจแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ยอมรับความรับผิดชอบส่วนบุคคล พัฒนาโครงสร้างอิทธิพลของการคิดมากกว่าการควบคุมผลลัพธ์ หลีกเลี่ยงกลุ่มคนที่ไม่ทำงาน บริหารพนักงานเป็นรายบุคคลเน้นจุดมุ่งหมายแทนที่จะเป็นตัวปัญหาเป็นหัวหน้าพร้อมๆ กับเป็นพี่เลี้ยงฝึกอบรมคนของตนเอง ให้อภัยในความผิดพลาด หรือเป็นการเรียนรู้ มิใช่ยอมรับเฉพาะที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมและไม่พยายามใช้เล่ห์เหลี่ยมกับคน (6) การปฏิบัติภาวะผู้นำ ได้แก่ ท้าทายกระบวนการ โน้มน้าวใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วม สนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำ ให้แม่แบบของแนวทางและสนับสนุนทางด้านจิตใจ (7) ความผูกพันภาวะผู้นำในอนาคต ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นๆ สนับสนุนความร่วมมือ ทำให้ผู้อื่นเข้มแข็ง ทำตัวเองให้เป็นตัวอย่าง และยอมรับในการทำคุณประโยชน์ของปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ยังมีเทคนิคมากมายที่จะใช้สนับสนุนกระบวนการ แต่อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง จะขึ้นอยู่กับทัศนะคติและค่านิยม และทักษะของผู้นำเป็นสำคัญ

ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามีคุณลักษณะดังนี้ (เสาวนิศ เศาณานนท์, 2542: 19) (1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) เป็นผู้เสี่ยงภัยสุขุมรอบคอบ (3) เชื่อไวต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน (4) รู้ถึงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การที่มีผลต่อการทำงาน (5) ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ (6) มีทักษะทางความคิด และรู้แนวคิดในแต่ละด้านรวมทั้งสิ่งจำเป็นต่างๆ ในการวิเคราะห์ปัญหามีสัญชาติญาณที่สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ จากแนวคิดและทฤษฎีและการศึกษาวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงนั้น มากมาย ซึ่งสรุปได้ตามความหมายของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงที่เน้นว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรมมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความศรัทธา ให้ความไว้วางใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า

ประโยชน์ส่วนตน ผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับคุณธรรมซึ่งกันและกัน จึงอาจจะสรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของ แบสส์ และอาโวลิโอ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537: 61) คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

การศึกษาภาวะผู้นำจากคุณลักษณะของผู้นำ (Leader Traits) เป็นวิธีการศึกษาวิธีแรกสุด แต่เนื่องจากการศึกษาไม่สามารถยืนยันได้ว่าคุณลักษณะ (Trait) แต่ละคุณลักษณะของผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ จึงได้เปลี่ยนแนวทางการศึกษาไปที่พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำในเวลาต่อมา

คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในระยะเริ่มแรกของการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ เหล่านักจิตวิทยาและนักวิจัยได้พยายามแยกแยะคุณลักษณะส่วนตัวของผู้เป็นผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวผู้นำมาตั้งแต่เกิด มิใช่สิ่งที่ได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นภายหลัง โดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้นำย่อมมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างไปจากผู้ตาม การศึกษาได้เน้นไปใน 2 ประเด็น คือ การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ และการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จกับผู้นำที่ไร้ประสิทธิภาพ หรือไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาเปรียบเทียบใน 2 ประเด็นข้างต้นนี้ ได้พิจารณาคุณลักษณะใน 3 ด้าน คือ

- คุณลักษณะด้านกายภาพ
- ด้านสติปัญญา
- ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

สต๊อกดิล (Stogdill, 1948) ได้ทบทวนการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ทำระหว่างปี ค.ศ. 1904 - 1948 จำนวน 124 เรื่อง และสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดังนี้คือ

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
2. ความพร้อม (Alertness to the need of others)
3. ความเข้าใจในงาน (Understanding of the task)
4. ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Initiative and persistance in dealing with problems)
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
6. ความต้องการที่จะรับผิดชอบ (Desire to accept responsibility)
7. ความเหนือกว่าและสามารถควบคุม (Occupy a position of dominance and control)

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้นำจะมีคุณลักษณะอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ดังที่สต๊อกดิล (Stogdill, 1948: 46) สรุปไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

"ผู้ที่จะเป็นผู้นำคนอื่นมิใช่สามารถจะเป็นได้โดยการอาศัยแต่เพียงการมีคุณลักษณะทางกายภาพและบุคลิกภาพของผู้นำนั้น เพราะว่าคุณลักษณะของผู้นำจะมีความสัมพันธ์หรือเข้ากันได้กับลักษณะกิจกรรมและเป้าหมายของผู้ตามด้วย"

การศึกษาคุณลักษณะในช่วงนี้ ไม่ได้มุ่งเน้นให้ความสนใจว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะเฉพาะใดบ้าง หากแต่ศึกษาอย่างกว้างๆ หาคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างจากบุคคลอื่นๆ ในองค์การต่างๆ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เมื่อศึกษาเฉพาะแต่ละคุณลักษณะ ก็ไม่สามารถยืนยันได้ว่ามีความสัมพันธ์ หรือเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ

การศึกษาในระยะนี้พบว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะเฉพาะบางอย่างอาจจะประสบความสำเร็จ ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ไม่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์อื่น ผู้นำที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันก็สามารถประสบความสำเร็จในสถานการณ์เดียวกัน ได้ ในปี ค.ศ.1974 สต๊อกดิลได้เขียนหนังสือ Handbook of Leadership เสนอการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำจากงานวิจัย จำนวน 163 ฉบับ ที่ทำขึ้นระหว่าง ค.ศ. 1949 - 1970 การศึกษาทั้ง 163 ฉบับนี้ มีความแตกต่างกันทั้งวิธีการและขอบเขตของความสนใจของงานวิจัย

นอกจากจะศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ ยังศึกษาถึงทักษะด้านเทคนิคด้านการจัดการ รวมทั้งแรงจูงใจในการจัดการด้วย ความแตกต่างในวิธีการและความสนใจแต่ผลของการศึกษายังได้คุณลักษณะเหมือนเดิม ยิ่งส่งผลให้คุณลักษณะที่พบเป็นที่ยอมรับมากขึ้นว่ามีส่วนสนับสนุนหรือเสริม สร้างประสิทธิภาพของผู้นำ แม้นจะไม่มีการรับประกันก็ตาม

ภาวะผู้นำในชุมชน

องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จของการใช้ภาวะผู้นำในชุมชนที่ต้องศึกษาคือ บริบทในการใช้ภาวะผู้นำ ถึงแม้ว่าผู้ตามจะยอมทำตามคำสั่งของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ นั่นก็มิได้หมายความว่า การใช้ภาวะผู้นำในชุมชนจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในเชิงการบริหารจัดการโดยสมบูรณ์ อีกทั้งการยอมตามของผู้ตามอาจมิได้เป็นไปในลักษณะที่ยั่งยืน ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต้องพิจารณาก็คือ การใช้ภาวะผู้นำในชุมชนนั้นสอดคล้องกับบริบท (Context) ในปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร?

ในปัจจุบันแนวความคิดหลักที่มุ่งตรงไปยังภาวะผู้นำที่จะต้องมีนั้น ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และหลักประชาธิปไตย (Democracy Doctrine) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หลักธรรมาภิบาล

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่ผู้นำในชุมชนมีความจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญในการพิจารณาปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียรความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงาน ขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐ และภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอรัปชั่น

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทาง ในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ และขจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิด ความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงที

6. หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้น ในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

หลักประชาธิปไตย

หลักประชาธิปไตย (Democracy Doctrine) ที่ผู้นำในชุมชนมีความจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญในการพิจารณาปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้

1. อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน (Popular Sovereignty) การเลือกตั้งเป็นกลไกที่ได้รับการยอมรับตามระบอบประชาธิปไตย ผู้นำชุมชนจะต้องบริหารจัดการโดยฟังเสียงประชาชนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

2. สิทธิเสรีภาพ (Rights and Freedom) ประชาชนมีสิทธิในการเลือกตั้ง มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อประชาชน ดังนั้น ผู้นำชุมชนจะต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตลอดจนชี้แจงและทำความเข้าใจต่อประชาชน ในข้อมูลข่าวสารที่มีความจำเป็น

3. ความเสมอภาค (Equality) ประชาชนทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน หนึ่งคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงได้หนึ่งเสียง (one man one vote) ความเสมอภาคดังกล่าวนี้หมายรวมถึงความเสมอภาคในทางการเมือง (Political Equality) และความเสมอภาคในทางกฎหมาย (Equality

before the law) การเลือกปฏิบัติ หรือการบริหารจัดการในลักษณะสองมาตรฐาน (Double Standard) แม้ว่าด้วยเหตุผลอันใดก็ตามถือว่าขัดต่อหลักประชาธิปไตย

4. หลักนิติธรรม (Rule of Law) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด รวมไปถึงการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ตรงไปตรงมา ให้ความเสมอภาค (Equality) แก่ทุกคน ซึ่งในข้อนี้เป็นหลักการที่เหมือนกับหลักนิติธรรมในหลักธรรมาธิบาล

5. ความใจกว้าง (Open-mindedness) ยอมรับความแตกต่างทั้งในแง่ของเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี และความคิดเห็นทางการเมืองของคนในชุมชนที่อาจมี รวมไปถึงเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของคนในชุมชน

นอกจากผู้นำชุมชนจะต้องใช้ภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ที่ต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และหลักประชาธิปไตยแล้ว (Democracy Doctrine) ผู้นำชุมชนยังจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการพัฒนาชุมชนอีกด้วย

หลักการพัฒนาชุมชน

การทำงานกับประชาชน มิใช่ทำให้ประชาชน เพราะฉะนั้นกิจกรรมใดๆ ที่จะดำเนินงานในชุมชนนั้นจะต้องเป็นกิจกรรมที่มาจากการริเริ่มของประชาชน ประชาชนเป็นเจ้าของ บทบาทของผู้ปฏิบัติงานพัฒนานั้นเป็นผู้กระตุ้น ชี้นำให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาหรือหาทางสนองความต้องการของตน แล้วร่วมกันทำงานตามที่คิดขึ้นมาแล้วนั้น การเข้าไปทำงานกับประชาชนในลักษณะนี้ ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาจะต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ กระทำตนให้เป็นที่เชื่อถือของประชาชนในชุมชนและต้องทำงานอย่างมีหลัก งานจึงจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้วผู้ปฏิบัติงานพัฒนาจะยึดหลักการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน 10 ประการ คือ

1. ต้องพัฒนาชุมชนทุกๆ ด้านไปพร้อมกัน ถ้าพิจารณาอย่างกว้างๆ จะเห็นว่า สิ่งที่จะต้องทำการพัฒนาในชุมชนนั้นมีเพียง 2 ประการ คือ ด้านวัตถุและจิตใจ ด้านวัตถุนั้น หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุทุกๆ ด้าน เช่น ถนนหนทาง ที่อยู่อาศัย สถานศึกษา สถานรักษาพยาบาล ไฟฟ้า วิทยุ เป็นต้น เมื่อสภาพแวดล้อมทางวัตถุเจริญก้าวหน้าดีแล้ว ไม่ได้หมายความว่า สภาพจิตใจของประชาชนจะเจริญก้าวหน้าตามไปด้วยเสมอไป จึงจำเป็นต้องส่งเสริมสภาพจิตใจให้แปรเปลี่ยนไปในทิศทางที่ถูกต้องด้วย เช่น การให้การศึกษา ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมพร้อมกันไปด้วย

2. ยึดประชาชนเป็นหลักในการพัฒนา การทำงานกับประชาชนนั้นจะต้องคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ ประชาชนกำลังประสบปัญหาอะไร กำลังมีความต้องการอะไร อะไรเป็นปัญหารีบด่วน เป็นความต้องการรีบด่วนที่จะต้องรีบแก้ไข อะไรเป็นปัญหาความต้องการที่รองลงมา สิ่งเหล่านี้จะต้องคำนึงถึงตัวประชาชนเป็นที่ตั้ง การแก้ปัญหาจึงจะตรงจุดมิใช่แก้ปัญหาจากปัญหาและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานพัฒนาเอง

3. การดำเนินงานจะต้องค่อยเป็นค่อยไป จุดมุ่งหมายของการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ก็คือต้องการแปรเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนในชุมชนและวัตถุไปพร้อมๆ กัน ฉะนั้น การดำเนินงานตามกิจกรรมจึงไม่ควรเร่งรีบจนเกินไปจนประชาชนไม่รู้ว่าอะไรเป็นอะไร การมุ่งผลงานตามกิจกรรมอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เดียวนั้นจะไม่ก่อให้เกิดผลการพัฒนาอย่างแท้จริง การดำเนินงานจึงต้องค่อยเป็นค่อยไป โดยเลือกทำในชุมชนที่พร้อมกว่าก่อน

4. ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมของชุมชนเป็นหลัก ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมในท้องถิ่นมีลักษณะสนับสนุนการพัฒนาแล้ว จึงควรส่งเสริมให้วัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่นให้ได้มีบทบาทในการพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น สิ่งใดที่เป็นการขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมควรหลีกเลี่ยง หรือถ้าเห็นว่าประเพณีบางอย่างไม่ถูกไม่ควรก็ไม่ควรจะไปตำหนิติเตียนตรงๆ แต่ควรชี้นำเสนอแนะให้ประชาชนเห็นว่าดีและไม่ดีอย่างไร ด้วยเหตุด้วยผล แล้วช่วยกันหาทางปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

5. ต้องพยายามเลือกใช้ทรัพยากรภายในชุมชนให้มากที่สุด ผลงานพัฒนาชุมชนนั้น ควรจะเริ่มจากการนำเอาทรัพยากรในท้องถิ่นมาดัดแปลงใช้ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด โดยชี้นำสอนแนะให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าของสิ่งที่มีอยู่ในชุมชน และนำเอาสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแปรรูปเป็นวัสดุเครื่องใช้ในครัวเรือนให้ได้ คำว่า “ทรัพยากร” ในที่นี้ หมายถึง ทุกสิ่งที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ตัวคน วัตถุ สถาบันทางสังคม และกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น

6. ต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจะเริ่มด้วยการประชุมปรึกษาหารือกัน ร่วมกันคิดว่าจะทำอะไร เมื่อตกลงกันแล้วก็จะร่วมกันทำโดยมอบหมายงานให้แต่ละคนได้รับผิดชอบร่วมกัน งานจะมาจากเบื้องล่าง คือ ตัวประชาชนในชุมชนเอง ไม่ได้มาจากถูกสั่งให้กระทำ ในการเข้าไปแก้ปัญหาของประชาชนนั้น ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาจะไม่ใช่วิธีออกคำสั่งแต่จะให้การศึกษา ชักชวน ชี้นำให้ประชาชนได้เห็นปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ไขโดยความสมัครใจ

7. ต้องใช้หลักการประสานงาน งานพัฒนาชุมชนจะประสบผลสำเร็จมากน้อยแค่ไหนอยู่ที่การประสานงาน เพราะงานพัฒนาชุมชนนั้นมิใช่งานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นงานที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบทุกหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานพัฒนาก็มิใช่ว่าจะเป็นผู้เชี่ยวชาญทุกๆ ด้าน จึงต้องอาศัยการประสานงานเป็นหลักในการดำเนินงาน

8. เริ่มต้นทำงานกับกลุ่มผู้นำก่อน ผู้นำในท้องถิ่นเป็นผู้ที่ประชาชนในชุมชนให้ความเคารพเชื่อถือ จะพูดจาทำอะไร ประชาชนส่วนใหญ่จะยอมรับและคล้อยตาม การจะกระทำกิจกรรมพัฒนาในชุมชนหากผู้นำเห็นชอบด้วย ปัญหาความขัดแย้งและการไม่ให้ความร่วมมือก็จะน้อยลงหรือหมดไป

9. การดำเนินงานต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายของประเทศ การจัดทำแผนงานหรือกิจกรรมใดๆ จะต้องให้เป็นไปตามแผนพัฒนาระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสมอ

10. ปลูกฝังความเชื่อมั่นในตนเองให้กับประชาชน ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นพลังสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จลงได้ แม้งานนั้นจะยากลำบากเพียงใดก็ตาม หากมีความมั่นใจและเชื่อในพลังงานที่ตนมีอยู่แล้ว การดำเนินงานก็จะสำเร็จลงได้โดยไม่ยากนัก

สรุป

นักวิจัยในยุคเริ่มแรกๆ พยายามศึกษาคุณลักษณะของผู้นำด้วยการตรวจวัดคุณลักษณะเด่นในด้านต่างๆ ทางกายภาพ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ความสามารถของบุคคลที่เชื่อว่า จำเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สำหรับผู้นำ ได้มีผลงานวิจัยนับร้อยเรื่องแต่พบว่า ไม่มีคุณลักษณะหนึ่งเพียงอย่างเดียวที่สามารถก่อให้เกิดความมีประสิทธิผลของผู้นำ

ผลงานวิจัยในยุคแรกไม่อาจได้อธิบายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะต่างๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นบุคลิกภาพและพฤติกรรมได้มากนัก รวมทั้งไม่อธิบายสถานการณ์ที่ทำให้คุณลักษณะและทักษะมีประสิทธิภาพต่อผู้นำ ส่วนผลงานวิจัยในช่วงหลัง สามารถบ่งชี้ได้ชัดเจนขึ้นว่าคุณลักษณะใดที่เหมาะสม และสอดคล้องต่อประสิทธิผลของผู้นำ และมีการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการวัดคุณลักษณะมากขึ้น คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพบางอย่างพบว่า มีความสำคัญและสอดคล้องกับประสิทธิผลของผู้นำได้แก่ ระดับความมีพลัง ความอดทนต่อความเครียด ความมั่นใจในตนเอง ความเชื่อในอำนาจ และความสามารถภายในตน ความมีวุฒิทางอารมณ์และความมีคุณธรรมเป็นต้น

นอกจากนี้แรงจูงใจในด้านการบริหารก็มีความสำคัญต่อประสิทธิผลมากด้วย โดยมีกรอบของแรงขับที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร ได้แก่ การมุ่งอำนาจทางสังคม ความต้องการมุ่งความสำเร็จระดับสูงปานกลาง และความต้องการมุ่งความรักใคร่ผูกพันต่ำ

การที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถอยู่ในขั้นพอสมควร จำเป็นต้องมีทักษะสามด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านมโนทัศน์ และทักษะด้านเทคนิค ซึ่งองค์ประกอบที่เหมาะสมของทักษะเหล่านี้ต่อความมีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การ นอกนั้นเป็นทักษะย่อยๆ ที่พบว่ามีความสำคัญขึ้นอยู่กับสถานการณ์ได้แก่ทักษะด้านการชักชวน ความสามามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการพูด ความสามารถในการจดจำรายละเอียด ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของผู้บริหารแทบทุกสถานการณ์

ในปัจจุบันพบว่า มีปัญหาใหม่มากมาย ที่ทำให้บทบาทผู้นำเพิ่มความซับซ้อน ผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะใหม่เพิ่มขึ้น เพราะมีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ทวีความสำคัญมากขึ้นต่อผู้นำ ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซ้อน ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การไวต่อการรับรู้ในวัฒนธรรม ความสามารถด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม เป็นต้น

นอกจากนั้นบริบทในการใช้ภาวะผู้นำนั้นมุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำในชุมชนที่สอดคล้องกับบริบท (Context) ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) 2) หลักประชาธิปไตย (Democracy Doctrine) และ 3) หลักการพัฒนาชุมชน โดยหากพิจารณาให้ดีจะเห็นได้ว่า หลักธรรมาภิบาล หลักประชาธิปไตย และหลักการพัฒนาชุมชนนั้น มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน อย่างไม่อาจแยกออกจากกันได้เลย

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

1. ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นักวิชาการในหลายๆ สาขาวิชา ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้มากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

คิม และเมลเลอร์ (Kim; & Mueller, 1978: 9) ได้ทำการอธิบายถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะแทนตัวแปรชุดหนึ่งด้วยองค์ประกอบจำนวนน้อยกว่าตัวแปรข้างต้น เป็นการช่วยจัดกลุ่มตัวแปรหลายๆ ตัว ที่มี

ความสัมพันธ์กัน เข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ทำให้สามารถเข้าใจลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ง่ายขึ้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2537: 113 - 114) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวและแต่ละองค์ประกอบ คือ ตัวแปรแฝงอันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นชื่อทั่วไปที่ใช้เรียกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีวิธีการและเป้าหมายการวิเคราะห์แตกต่างกัน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หรือการวิเคราะห์สำรวจองค์ประกอบ (Exploratory Factor) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หรือการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นวิธีใดต่างก็เป็นวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อนักวิจัยทั้งสิ้น

Factor Analysis หรือการวิเคราะห์ปัจจัย หรือบางครั้งเรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นเทคนิคที่จะจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไว้ในกลุ่มหรือ Factor เดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ใน Factor เดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นในทิศทางบวก (ไปในทางเดียวกัน) หรือทิศทางลบ (ไปในทางตรงกันข้าม) ก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละ Factor จะไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate statistical technique) ที่ได้มีการนำไปใช้ในแทบทุกวงการวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นในวงการสังคมศาสตร์ เช่น สังคมวิทยา รัฐศาสตร์ ประชากรศาสตร์ มานุษยวิทยาและโบราณคดี จิตวิทยาสังคม หรือในวงการวิทยาศาสตร์ รวมถึงในวงการการศึกษา เป็นต้น

Factor Analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบการวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นต้น สาหรับในการเขียนรายงานครั้งนี้จะใช้คำว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ให้ความหมายคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สาหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

กัลยา วานิชบัญชา (2551) สรุปว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่งโดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

โดยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบ จะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี การใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2. ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2546) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า

1. ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ที่การหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงการนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมุติฐาน T – test Z – test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น

2. ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

3. ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงการวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้การอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ ตามความหมายของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้การนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้

4. ทำให้การอธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยได้ตามความหมายของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในปัจจัยนั้น ทำให้การนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้

3. วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบร่วมที่จะการอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบร่วมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่ามีองค์ประกอบร่วมอะไรบ้าง โมเดลนี้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis Model: EFA)

2. เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis Model: CFA)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

อุทุมพร จามรมาน (อุทุมพร จามรมาน 2524: 269 – 270, อ้างถึงใน จักรกฤช ทาแปง 2546: 35) กล่าวว่า ในการวิเคราะห์องค์ประกอบกลุ่มตัวอย่างบางประเภท ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่าจะตัดสินเลือกวัดตัวแปรอะไรนั้น มีผลต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีผลต่อการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สูงขึ้น ค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ก็สูงขึ้นตามไปด้วย กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด 50 คน ให้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ไม่เพียงพอ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง 1,000 คน ให้ค่าเกินพอที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็ก ความคลาดเคลื่อนสุ่มของสหสัมพันธ์ จะมีความเชื่อมั่นน้อย ถ้าเพิ่มขนาดของสหสัมพันธ์ให้มากขึ้น จะทำให้ค่าความแปรปรวนองค์ประกอบร่วมมีค่ามากขึ้นด้วย ความแปรปรวนที่เพิ่มเข้าไปจะทำให้การวิเคราะห์เปลี่ยนรูป ดังนั้น ผู้วิจัยควรจะใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่เท่าที่จะเป็นไปได้ คือมากกว่า 500 คน ขึ้นไปจึงจะดี

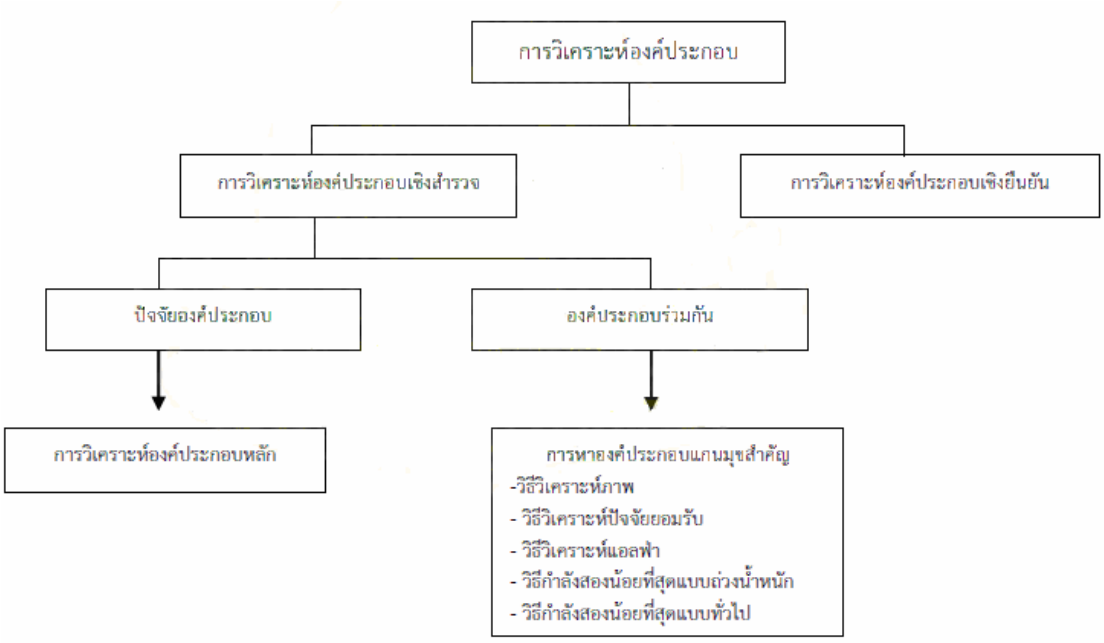
5. ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542: 123) ได้กล่าวถึงประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะเป็นการลดจำนวนข้อมูลหรือตัวแปร และทำให้ได้องค์ประกอบร่วมซึ่งจะทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายมากขึ้น และสะดวกต่อการแปลความ รวมทั้ง ได้ทราบถึงแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วย ซึ่งการลดจำนวนหรือตัวแปรให้น้อยลงนั้น ทำได้โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือความร่วมกันระหว่างตัวแปรเป็นฐานในการจัดหมวดหมู่ หรือกลุ่มตัวแปร ให้เป็นองค์ประกอบเพียงไม่กี่องค์ประกอบ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุด

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อตรวจสอบ หรือยืนยันองค์ประกอบที่กำหนดไว้แล้วตามทฤษฎี ในกรณีนี้นักวิจัยต้องมีสมมติฐานอยู่ก่อนแล้ว และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นๆ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี



ภาพ 3 สรุปประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

6. ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้น (Stevens,1996; Tabachnick & Fidell, 2001; Munro, 2001 อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549)

1) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง หรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2) ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = 0.30 – 0.70$) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (linear) เท่านั้น

3) จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ควรมีจำนวนมากกว่า 30 ตัวแปร

4) กลุ่มตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร ซึ่งมักมีคำถามว่าควรมากกว่ากี่เท่า มีบางแนวคิดที่เสนอแนะให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5 – 10 เท่า หรืออย่างน้อยที่สุด สัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 ราย ต่อ 1 ตัวแปร

5) กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle component analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จาเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง

7. ข้อจำกัดและปัญหาของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1) ข้อจำกัดเรื่องจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบต้องใช้จำนวนตัวอย่าง (sample size) จำนวนมาก หากใช้ตัวอย่างน้อยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะต่ำการ

ประมาณจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบมีหลายแนวคิด การสรุปตามแนวคิดของนักสถิติ ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง สำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัย

แนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่าง	**เสนอแนะขนาดตัวอย่าง (n) และเหตุผล**
1. พิจารณาการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างเดียว 1.1 คอมเลย์และลี (Comrey & Lee 1992) 1.2 ตามกฎหัวแม่มือหรือกฎอย่างง่าย (rule of thumb)	1.1) ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างดังนี้ จำนวน 50 ราย ถือว่า แย่มาก (very poor) จำนวน 100 ราย ถือว่า ไม่ดี (poor) จำนวน 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair) จำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) จำนวน 500 ราย ถือว่า ดีมาก (as excellent) 1.2) การวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 300 ราย
2. การใช้ขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับจำนวนองค์ประกอบที่ต้องการวิเคราะห์ 2.1 ถ้าการวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2-3 องค์ประกอบ) และ/หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก 2.2 กรณีมีจำนวนองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.6 หรือ 2.3 จำนวนองค์ประกอบมีเท่ากับ 10 องค์ประกอบ หรือน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า 0.4 2.4 การวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2–3 องค์ประกอบ) และ/หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก	2.1) ขนาดตัวอย่างแค่ 150 รายก็เพียงพอ 2.2) ไม่จำเป็นต้องระบุจำนวนตัวอย่าง 2.3) ตัวอย่างควรมีมากกว่า 150 ราย 2.4) ขนาดตัวอย่าง ควรมีอย่างน้อย 300 ราย

จากตาราง 3 เป็นการสรุปเกี่ยวกับการใช้ขนาดตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบจากหลายแนวคิด แต่ทั้งนี้ นักวิจัยควรใช้ขนาดตัวอย่างให้สอดคล้องกับหลักการคิดขนาดตัวอย่างตามหลักสถิติ นั่นคือ ขนาดตัวอย่างต้องมีความเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา

2) ข้อจำกัดเกี่ยวกับระดับข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ข้อมูลต้องมีระดับการวัดประเภทมาตราวัดอันตรภาค (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) ส่วนตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบกลุ่ม นักวิจัยต้องทำให้เป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) เสียก่อน นอกจากนี้ลักษณะข้อมูลต้องมีการกระจายเป็นโค้งปกติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3) ปัญหาการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 3 ประเด็น ดังนี้

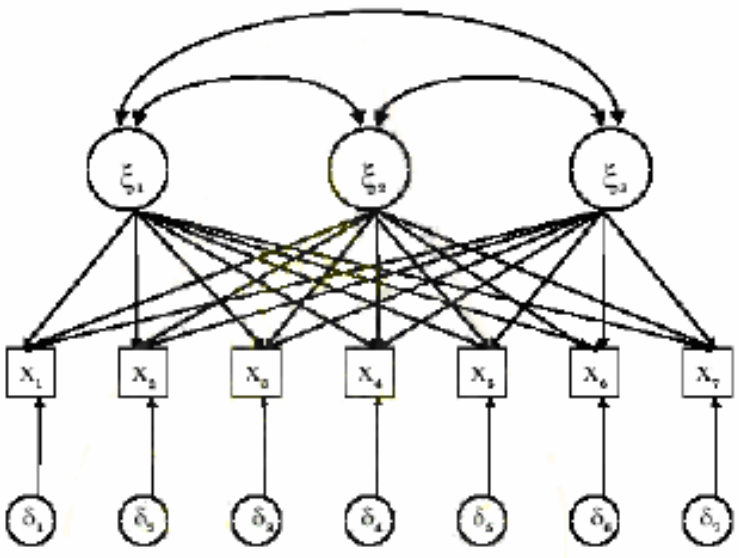
3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่มีตัวแปรตาม ซึ่งแตกต่างกับการทดสอบสถิติ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบปกติ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ สถิติการวิเคราะห์จำแนกประเภท และการวิเคราะห์เส้นทาง ดังนั้น สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงไม่ใช้การแก้ปัญหาการวิจัยที่ต้องการหาตัวทำนายได้

3.2 ขั้นตอนการสกัดองค์ประกอบไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัดได้ ดังนั้น หลังจากขั้นตอนการสกัดองค์ประกอบนักวิจัยจึงไม่สามารถระบุจำนวนรอบของการสกัดองค์ประกอบได้ว่ามีกี่รอบจึงจะพอดี

3.3 ในปัจจุบันการวิจัยที่ต้องการทดสอบเพื่อลดจำนวนตัวแปร มีเพียงสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเท่านั้น เนื่องจากสถิตินี้การรวมตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน และทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทีละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ดังนั้นเมื่อนักวิจัยต้องการวิเคราะห์ให้ได้ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น จึงมีสถิติให้เลือกใช้เฉพาะสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเพียงตัวเดียว แต่ยังไม่มีวิธีการทางสถิติวิธีอื่นๆ จึงทำให้นักวิจัยต้องเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งๆ ที่วิธีนี้มีข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น

8. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในการสำรวจข้อมูล กำหนดจำนวนองค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร เมื่อผู้วิจัยไม่มีหลักฐานอ้างอิงเพียงพอสำหรับเป็นกรอบสมมติฐานเกี่ยวกับจำนวนขององค์ประกอบภายใต้ข้อมูลที่สอบวัดได้



ภาพ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

จากภาพ 4 แสดงให้เห็นรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ในรูปนี้ ตัวแปรในสี่เหลี่ยม คือตัวแปรที่สังเกตได้ และตัวแปรในวงกลมคือตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ ลูกศรตรงชี้จากตัวแปรแฝงไปยังตัวแปรที่สังเกตได้ แสดงให้เห็นความเป็นสาเหตุของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อตัวแปรที่สังเกตได้ เส้นโค้งระหว่างตัวแปรแฝง 2 ตัว แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

วงกลมด้านบนในภาพประกอบ 1 แสดงตัวแปรแฝง ξ 1, ξ 2 และ ξ3 (ξ อ่านว่าไซด์-xi) เส้นโค้งระหว่างตัวแปรแฝงแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงแต่ละตัว ตัวแปรแฝงแต่ละตัวเป็นสาเหตุที่ส่งผลไปยังตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละตัว ซึ่งอยู่ในกล่องสี่เหลี่ยมมีชื่อว่า x_1 - x_2 เป็นลูกศรชี้จาก ξ ถึง x ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ ξ เรียกว่า common factors ในรูปภาพนี้ common factors จะมีผลโดยตรงต่อตัวแปรที่สังเกตได้มากกว่า 1 ตัว วงกลมในด้านล่างของรูปมีชื่อว่า ξ1 - ξ 7 นั่นเรียกว่า unique factors 1 ตัวจะมีผลกระทบต่อตัวแปรที่สังเกตได้เพียงตัวเดียว ในรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จะสมมติ unique factors ว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบร่วม (common factors) ดังจะเห็นได้ว่าไม่มีเส้นโค้งระหว่างองค์ประกอบที่ไม่ซ้ำกัน (unique factors) ด้วยกันและไม่มีเส้นโค้งระหว่างองค์ประกอบที่ไม่ซ้ำกัน (unique factors) กับองค์ประกอบร่วมกัน (common factors) รูปแบบที่นำเสนอเป็นโมเดลองค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า

1. องค์ประกอบร่วมกันทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน
2. ตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดจะต้องเป็นผลทางตรงจากองค์ประกอบร่วมกันทุกตัว
3. องค์ประกอบที่ไม่ซ้ำกันแต่ละตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. ตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวจะต้องเป็นผลทางตรงจากองค์ประกอบที่ไม่ซ้ำกัน
5. องค์ประกอบร่วมกันทั้งหมดไม่สัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ไม่ซ้ำกัน

9. กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบและแปลความหมาย

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจอาจแบ่งได้คร่าวๆ 5 ขั้นตอนคือ

1) เก็บข้อมูลและสร้างเมตริกสหสัมพันธ์ เป็นอันดับแรกในขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการวิเคราะห์ และนำเสนอในรูปของเมตริกสหสัมพันธ์

2) การสกัดองค์ประกอบมีจุดมุ่งหมาย คือ การหาจำนวนองค์ประกอบ (Factor) ที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ หรือเป็นการดึงรายละเอียดจากตัวแปรมาไว้ในองค์ประกอบสกัดองค์ประกอบ มีหลายวิธี เช่น

- การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PC)
- การวิเคราะห์วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square Analysis: LS)
- วิธีไลค์ลิฮู้ดสูงสุด (Maximum Likelihood)
- วิธีหาองค์ประกอบแอลฟ่า (Alpha Factoring)
- วิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Factor Analysis)

3) การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) กรณีที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) มีค่ากลางๆ ทำให้ไม่สามารถจัดตัวแปรว่าควรอยู่ในองค์ประกอบใดได้นั้น จะต้องทำการหมุนแกน ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการหมุนแกนปัจจัยคือ เพื่อทำให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตัวแปร มีค่ามากขึ้นหรือลดลงจนกระทั่งทำให้ทราบว่าตัวแปรนั้นควรอยู่ในองค์ประกอบใด หรือไม่ควรอยู่ในองค์ประกอบใด วิธีหมุนแกนมี 2 วิธี คือ

3.1 การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal) องค์ประกอบร่วมต่างๆ ไม่สัมพันธ์กัน มี 3 วิธี คือ

3.1.1 การหมุนแกนแบบควอริติแมกซ์ (Quartimax) หมุนแกนโดยเน้นการเปลี่ยนแถวให้ง่ายขึ้น

3.1.2 การหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์ (Varimax) หมุนแกนโดยเน้นการเปลี่ยนคอลัมน์ให้ง่ายขึ้น คือ ให้เกิดความแปรผันของคอลัมน์ในรูปแบบองค์ประกอบ (Factor Pattern Matrix)

3.1.3 การหมุนแกนแบบอีควอแมกซ์ (Equimax) ใช้วิธีประนีประนอมระหว่างการหมุนแกนแบบควอริติแมกซ์กับการหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์

3.2 การหมุนแกนแบบเฉียง (Oblique) มี 2 วิธีหลักคือ

3.2.1 การหมุนแกนแบบอ๊อบลิมิน (Oblimin) หมุนแกนโดยยึดแกนอ้างอิง

- การหมุนแกนแบบควอริติมิน (Quartimin) r = 0 most oblique
- การหมุนแกนแบบไบควอทิมิน (Biquartimin) r= .5 least oblique
- การหมุนแกนแบบคอวาริมิน (Covarimin) r = 1 least oblique

3.2.2 การหมุนแกนแบบอ๊อบลิแมกซ์ (Oblimax) หมุนแกนโดยไม่ใช้แกนอ้างอิงแต่ใช้รูปแบบหมุนแกนเช่นเดียวกับการหมุนแกนแบบควอติแมกซ์

4) เลือกค่าน้ำหนักเพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรใดบรรจุอยู่ในองค์ประกอบใดให้พิจารณาที่ค่าน้ำหนักโดยปกติในงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้เกณฑ์ที่ .3 - .4 เพราะในงานวิจัยนั้นมักจะใช้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมาก

5) การตั้งชื่อองค์ประกอบ เมื่อเรารู้ความหมายของค่าน้ำหนักแล้ว ถัดมาคือตั้งชื่อให้แต่ละองค์ประกอบ มีกฎในการตั้งชื่อดังนี้

ชื่อขององค์ประกอบควรจะสั้น อาจตั้งชื่อเพียง 1- 2 คำ มีความหมายสอดคล้องกันระหว่างตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ ถ้าผู้วิจัยค้นคว้ามาตามโครงสร้างของทฤษฎี ผู้วิจัยอาจจะต้องการใช้ชื่อองค์ประกอบตามทฤษฎีที่ได้ค้นคว้ามา หรือผู้วิจัยอาจจะตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวคิดของผู้วิจัยเอง

10. ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีขั้นตอนเช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ การเตรียมเมตริกซ์สหสัมพันธ์ การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น การหมุนแกน และการสร้างสเกลองค์ประกอบ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นอกจากจะมีการเตรียมข้อมูลแบบเดียวกับเชิงสำรวจแล้ว ยังต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลจำเพาะของโมเดล และระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลก่อนจะวิเคราะห์ในขั้นการสกัดองค์ประกอบ และการหมุนแกนการทำงานเป็นการทำงานของคอมพิวเตอร์ และในขั้นสุดท้าย คือ การสร้างสเกลองค์ประกอบนั้นเป็นแบบเดียวกันกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 128 - 169)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification) ในการวิเคราะห์ต้องสร้างโมเดลนี้ โดยมีทฤษฎีและหลักฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องสนับสนุน แล้วจึงนำโมเดลมากำหนดข้อมูลจำเพาะ เพื่อใส่เป็นข้อมูลในโปรแกรมลิสเรล ทำงานข้อมูลจำเพาะ ข้อมูลจำเพาะที่นักวิจัยต้องกำหนดตามโมเดลมีดังนี้

1.1 จำนวนองค์ประกอบร่วม

1.2 ค่าของความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วม ระหว่างองค์ประกอบร่วมหรือค่าของสมาชิกในเมตริกซ์ PH ของโปรแกรมลิสเรล ถ้าต้องการองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกันค่าความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบนั้นต้องเป็นศูนย์ ถ้าต้องการองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน จะต้องกำหนดค่าสมาชิกระหว่างองค์ประกอบคู่นั้นในเมตริกซ์ PH ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่า

1.3 เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบร่วม K และตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าของสมาชิกในเมตริกซ์ LX ของโปรแกรมลิสเรล ถ้ามีโมเดลกำหนดค่าตัวแปร X1, X2, X3 ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบร่วม K สมาชิกที่แทนสัมประสิทธิ์การถดถอยของ K บน X1, X2, X3 ต้องกำหนดเป็นพารามิเตอร์อิสระ ส่วนตัวแปร X4, X5 ที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบร่วม K จะมีค่าพารามิเตอร์กำหนดเป็นศูนย์

1.4 ค่าของความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วม ระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X หรือสมาชิกในเมตริกซ์ TD ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยมีโมเดลขององค์ประกอบเชิงยืนยัน กำหนดค่าความแปรปรวนของเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปร X1 ในเมตริกซ์ TD และค่าความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปร X1 กับเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่น ๆ เป็นศูนย์ทั้งหมด ในกรณีที่โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของนักวิจัย มีความคลาดเคลื่อนทั้งหมดเป็นอิสระต่อกัน นักวิจัยต้องกำหนดพารามิเตอร์ นอกแนวทแยงของเมตริกซ์ TD เป็นศูนย์ทั้งหมด แต่ในเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ และยอมให้เทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยกำหนดให้พารามิเตอร์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนคู่นั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ

2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว ของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Identification of the Model) สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล มีความสำคัญต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพราะการประมาณค่าพารามิเตอร์ จะกระทำได้นั้นก็ต่อเมื่อโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี ซึ่งก็หมายความว่าการแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่า ค่าจะได้รากของสมการที่เป็นได้ค่าเดียว ถ้านักวิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่ได้ จะได้รากของสมการที่ไม่มีความหมายการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว เป็นสิ่งที่จำเป็นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ แต่ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนั้น นักวิจัยได้กำหนดเงื่อนไขบังคับตายตัว ทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีลักษณะระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น การกำหนดเงื่อนไขบังคับจะทำโดยนักวิจัยซึ่งกำหนดเงื่อนไขแตกต่างกันไปตามโมเดลของแต่ละคน จึงเป็นหน้าที่ของนักวิจัยที่ต้องตรวจสอบเพื่อระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การกำหนดเงื่อนไขบังคับ (Constraints) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้นทำได้ 2 แบบ คือ การตั้งเงื่อนไขให้พารามิเตอร์เป็นพารามิเตอร์กำหนด และการตั้งเงื่อนไขให้พารามิเตอร์เท่ากัน เงื่อนไขบังคับจะทำให้จำนวนพารามิเตอร์อิสระหรือตัวไม่ทราบค่าลดลง และโมเดลจะมีโอกาสระบุได้พอดีมากขึ้น

วิธีการตรวจสอบว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระบุได้ค่าเดียวหรือไม่เป็นการตรวจสอบตามเงื่อนไข 3 แบบ ดังนี้

2.1 เงื่อนไขจำเป็นต้องระบุได้พอดี คือ เมื่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมตริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วม

2.2 เงื่อนไขพอเพียงกับการระบุได้พอดี คือ โดยกฎทั่วๆ ไป คือ เมตริกซ์ PH ต้องเป็นเมตริกซ์สมมาตรและเป็นบวกแน่นอน เมตริกซ์ TD ต้องเป็นเมตริกซ์แนวทแยง และเมตริกซ์ LX ต้องมีค่าลำดับชั้นเท่ากับจำนวนองค์ประกอบลบด้วยหนึ่ง

2.3 เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียงกับการระบุได้พอดี ซึ่งได้แก่ การแสดงให้เห็นว่าการแก้สมการหาค่าพารามิเตอร์อิสระที่ไม่ทราบค่า โดยวิธีพีชคณิตสามารถทำได้ ซึ่งโปรแกรมลิสเรลสามารถคำนวณเมตริกซ์สารสนเทศสำหรับพารามิเตอร์ได้ คือ ถ้าเมตริกซ์ดังกล่าวเป็นบวกแสดงว่าโมเดลระบุได้พอดี

3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the Parameter) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแก้สมการโครงสร้างเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ซึ่งเป็นตัวไม่ทราบค่าในสมการ เป็นการดำเนินการด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ การประมาณค่าพารามิเตอร์ได้จากการใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (ความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม) ประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากร ซึ่งวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์มีทั้งหมด 7 วิธี คือ 1. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweight Least Squares: ULS) 2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Squares: GLS) 3. วิธีการประมาณค่าเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) 4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนัก (Generally Weighted Least Squares:WLS) 5. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (Diagonally Weighted Least Squares: DWLS) 6. วิธี Instrumental Variables (IV) และ 7. วิธี Two - Stage Least Squares (TSLT)

4) การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data - Model Fit) ผู้วิจัยประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยการพิจารณาค่าสถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไร ในกรณีที่โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐาน หรืออาจใช้ค่าสถิติที่ได้จากผลการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดข้อมูลจำเพาะ หรือปรับโมเดลใหม่ ซึ่งผู้วิจัยต้องตรวจสอบค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัว เรียกว่า การทดสอบ Fit Statistics ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (เสรี ชัดแช้ม, 2547: 28 – 30)

4.1 ค่าไคสแควร์ (χ 2) โดยถ้าค่าไคสแควร์ (χ 2)มีค่าสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั่นคือ รูปแบบตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์ แต่ถ้าค่าไคสแควร์ (χ 2) มีค่าต่ำจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไคสแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ 2 /df) โดยหลักทั่วไป ถ้าค่าไคสแควร์สัมพัทธ์มีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์

4.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index: AGFI) ถ้าดัชนี GFI และ AGFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์ (Bollen, 1989: 270-336)

4.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative of Fit Index: CFI) ถ้าค่าดัชนี CFI มีค่ามากกว่า .95 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์

4.5 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square - Residual: SRMR) ถ้าค่าดัชนี SRMR มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์ (Browne; & Cudeck 1993: 137 - 138)

4.6 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ถ้าค่าดัชนี RMSEA มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับรูปแบบเชิงประจักษ์ (Browne; & Cudeck. 1993: 137 - 138)

5) การดัดแปรโมเดล (Model Modification) (เสรี ชัดแช้ม, 2547: 30 - 31) ในกรณีที่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ระบุว่า โมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการกำหนดความสัมพันธ์ต่างๆ ในโมเดลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยสามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐาน แล้วทดสอบผลการปรับโมเดลได้ โปรแกรมให้ค่าดัชนีดัดแปรโมเดล (Modification Indices: MI) ดัชนี MIจะเสนอแนะว่า ควรเพิ่มหรือตัดพารามิเตอร์ตัวใดออกจากโมเดล เพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูล ส่วนการตัดสินใจที่จะปรับพารามิเตอร์ตัวใดขึ้นนั้นอยู่กับดุลยพินิจ ผู้วิจัยต้องปรับพารามิเตอร์อย่างมีความหมายในเชิงเนื้อหาและสามารถตีความหมายค่าพารามิเตอร์นั้นๆ ได้ชัดเจน

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปไปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) มีวิธีการวิเคราะห์ 2 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อตรวจสอบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นๆ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เรืองเดช สีหาอินทร์ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ ช่วงชั้นที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า มี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัจจัยพื้นฐานความเป็นครู องค์ประกอบด้านทักษะความเป็นครู และองค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุนการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ศุภิสรา แพนสง (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคคล การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการสร้างบารมี และด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยมีองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม 2) การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการประเมินผล ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการบริหารงานบุคคล 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการนิเทศภายในภาพรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 684 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบสัดส่วนและวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรลวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัย ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายในสภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่าไม่แตกต่างกัน

กาญจนา ศิลา (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับคือ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดกรงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

ทิชี่ และเดอแวนนา (Tichy & Devanna, 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และได้สรุปลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย กล้าเผชิญกับความจริง 3) เชื่อมั่นในคนอื่นว่ามีความสามารถ 4) ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักในคุณค่าของเป้าหมาย ตลอดจนสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6) มีความสามารถในการเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน 7) เป็นผู้มีทัศนียภาพ

คูเนิร์ท และเลวิส (Kuhnert & Lewis, 1987) ได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการและเปลี่ยน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับที่มีคุณค่าสูงกว่าภาวะผู้นำการและเปลี่ยน คือ ผู้นำในลักษณะของผู้นำการแลกเปลี่ยน จะมีลักษณะการทำงานด้วยแรงจูงใจเพื่อผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย แต่ในขณะเดียวกันผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะอยู่ในระดับพัฒนาการที่สูงขึ้น โดยไม่สนใจต่อความต้องการของตนเอง แต่จะเริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและหน่วยงาน ซึ่งเป็นคุณค่าหรือคุณธรรมที่สูงกว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสียสละผลประโยชน์ของตนเองก้าวเข้าถึงจิตใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นคุณค่าของความมีอุดมคติ รักศักดิ์ศรี เพื่อที่จะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนไปวันๆ เท่านั้น จะพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดการยอมรับในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ยาก

บาส วอล์ดแมน อาโวลิโอ และเบ็บบ์ (Bass, Waldman, Avolio & Bebb, 1987) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง วิธีการศึกษา คือ ให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า

1. การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารระดับสูง

2. การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงนั้น มีระดับสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง

3. การแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ตลอดจนการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำเชิงจัดการในด้านการให้

รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลาง มีระดับสูงกว่าการรับรู้ ส่วนการจัดการโดยยึดกฎระเบียบของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีการรับรู้ระดับต่ำกว่า

โบแมน (Bauman, 1989) ได้วิเคราะห์ลักษณะและรูปแบบเชิงปฏิบัติการของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้การวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ผู้นำรับรู้ตนเองแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเพศและการใช้งาน 2) รูปแบบพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลมากที่สุดในการมุ่งเน้นความคิดคือค่านิยมและทัศนคติ 3) การรับรู้ตนเองทางบวกมีผลมาจากองค์ประกอบของประสบการณ์ชีวิตที่กำหนดอย่างเข้มข้นในการพัฒนาของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมอบอำนาจให้เอกบุคคลในองค์การ โดยการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือระหว่างเอกบุคคลเหล่านั้น 5) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกำหนดตนเองในฐานะตัวนำการเปลี่ยนแปลง

ทักเคอร์ (Tucker, 1992) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิผล และความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โครงร่าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิผลและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น และยังพบว่าภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิผล และความพยายามเป็นพิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี