

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษา เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างทางการบริหาร การศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข) และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย และหลากหลายในการปฏิบัติการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาตามมาตรา 39 ที่ว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผลจากการประกาศใช้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งหวัง จะเห็นการจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสร้างคุณภาพใจแก่ประชาชน

โรงเรียนประถมศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญ ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ ที่ภาครัฐจัดให้กับประชาชนทุกคน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม ตามที่รัฐต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็น ผู้มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะ คุณสมบัติ และความสามารถอย่างเหมาะสม จึงจะดำเนินงานตามนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2537, หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กร ในการปฏิรูประบบการศึกษาไทย เป็นบุคคลสำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กษมา วรวรรณ ณ อุรุยา, 2542, หน้า 3 – 7) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้นำและผู้สนับสนุน เป็นผู้ นำนวัตกรรมเข้าสู่สถานศึกษา จึงทำให้ภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น คุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร สถานศึกษา การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิด การกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการ หรือคำสั่ง ของคนได้ (สุเมธ เดียววิเศษ, 2527, หน้า 50) ซึ่งสอดคล้องกับ คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 29) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำนั้นเป็นผู้นำทางร่วมกับสมาชิกในกลุ่มสร้างแรงจูงใจ พัฒนาบุคคล และสร้างประสิทธิภาพงาน เช่นเดียวกับ อรุณ รักธรรม (2527, หน้า 35) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำนั้นเปรียบดังแม่ทัพขององค์กร และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำย่อม เป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญมากในการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนและอำนาจหน้าที่ และอิทธิพลเหนือคนอื่น ปัญหาที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยหรือโรงเรียนต้องการภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อการแก้ไขปัญหา (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป., หน้า 46)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่มียุทธวิสัยมากที่สุดในกิจการทั่วไปของโรงเรียน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันการศึกษาอยู่ที่วิธีการที่จะบริหารและสั่งการของผู้บริหาร ในสถานศึกษา เนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่สำคัญในโรงเรียน ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงได้รับการนับถือในฐานะผู้นำการศึกษา หรือผู้นำการบริหาร ได้มีความพยายาม ในอดีตเพื่อวิเคราะห์และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในบริบทต่าง ๆ บริบท ที่แพร่หลายที่สุดได้แก่บริบทภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและ ความเหมาะสมของการบริหาร (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป., หน้า 46) ผู้นำการบริหารยุคใหม่ จะต้องกำหนดนโยบายการบริหารและหลักการ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัย ความร่วมมือของผู้อื่นนั้นต้องใช้มาตรฐานเดียวกัน ผู้นำมิใช่เป็นเพียงผู้นำการบริหารเท่านั้น แต่ควรเป็นผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำ และกล่าวที่จะตัดสินใจพัฒนาจริยธรรม คุณธรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อความที่ว่า (A leader without Leadership is not Leader) (พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร, 2553, หน้า 36 – 37) การศึกษาแบบผู้นำทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำ มีทางเลือกในการใช้แบบผู้นำให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ คุณลักษณะและประสบการณ์ของตน

ตลอดจนเหมาะสมกับสถานการณ์ ถ้าผู้นำใช้แบบผู้นำของตนได้เหมาะสม จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตาม (อาคม วัชโรสง, 2547, หน้า 24)

เลวิน ลิพพิตต์และไวท์ (Lewin, Lippitt, & White, 1939, pp. 271 - 299) ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic Leader) ทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก ชอบการบังคับบัญชา สั่งการ ชอบใช้อำนาจ ไม่กระจายอำนาจให้แก่สมาชิก ควบคุมพฤติกรรมและความคิดของสมาชิก ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทของสมาชิกและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยมาก การตัดสินใจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผู้นำไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาหรือนโยบาย ผู้นำแบบอัตตาริปไตยไม่มีแผนการทำงานที่แน่นอนขึ้นอยู่กับอารมณ์และความพอใจของผู้นำเป็นหลัก

ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ดำเนินงานโดยยึดหมู่คณะเป็นหลัก อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้นำจะไม่ตัดสินใจเองโดยพลการเขาจะเป็นผู้ประสานทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการตัดสินใจ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะช่วยเสริมสร้างสมาชิกให้มีความรับผิดชอบ มีความสามัคคี มีวินัย และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้สมาชิกยังได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปในทางบวก มีความเคารพ สรรพคุณ ซึ่งกันและกัน ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะยกย่องและชื่นชมสมาชิกด้วยเหตุผล ไม่มีอคติ ผู้นำแบบประชาธิปไตยถือเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพที่สุด องค์การใดที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีความเจริญก้าวหน้า โอกาสที่จะล้มเหลวแต่อย่างไรก็ตามผู้นำแบบประชาธิปไตยมีข้อเสียอยู่บ้าง

ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - Faire Leader) คำว่า “Laissez - Faire” เป็นคำในภาษาฝรั่งเศส มีความหมายว่า การให้อิสระแก่บุคคลกระทำการใด ๆ ตามที่เขาปรารถนา แบบผู้นำตามสบายจึงหมายถึง ผู้นำที่ให้อิสระแก่สมาชิกอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานทุกอย่างขึ้นอยู่กับสมาชิกว่าจะเอาอย่างไร ผู้นำจะไม่เข้าไปก้าวก่าย ผู้นำเป็นเพียงผู้ผ่านเรื่องหรือคอยดูว่าสมาชิกทำอะไรกันเท่านั้น ผู้นำจะแสดงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนน้อยมาก นอกจากนี้ผู้นำแบบตามสบายยังชอบแยกตัวออกจากกลุ่ม จะเข้าร่วมกลุ่มเฉพาะกลุ่มเรียกร้องเท่านั้น องค์การที่มีผู้นำแบบตามสบาย สมาชิกจะขาดสิ่งยึดเหนี่ยวขาดจุดหมาย ขาดระเบียบและรูปแบบในการปฏิบัติงาน สมาชิกจะมีความสับสน กังวล ขาดความมั่นใจ และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์การที่มีผู้นำแบบตามสบาย จึงเสมือนไม่มีผู้นำ เพราะสมาชิกจะเป็นผู้เลือกงาน

เลือกวิธีทำงาน และประเมินผลงานกันเองตามที่เขารู้สึกอยากทำ ผู้นำแบบตามสบายจะนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ยาก

ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นผู้ที่ผ่านมาการเป็นครูผู้สอนมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือกแล้วแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา (ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว13 ลว. 29 กันยายน 2548) ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการบริหารจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 80) ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม เมื่อไปบริหารงานแล้วพบว่าขาดภาวะผู้นำ บริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมายหรือข้อกำหนดเท่านั้น ไม่สามารถกระตุ้นการสร้างระบบความคิด จุดประกายความคิดให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ มุ่งเน้นความสำเร็จของงานโดยขาดการให้ขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ตามความสนใจและความต้องการไม่ทั่วถึง และเสมอภาค (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1, 2546 หน้า 32-33) นอกจากนี้ยังขาดการใช้ภาวะผู้นำเชิงวิชาการหลายด้าน เช่น ปัญหาในการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน ขาดสื่อด้านเทคโนโลยี ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูขาดความสนใจในการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2541, หน้า 410) ที่กล่าวว่าผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาและจะทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ และทุกปัญหาที่กล่าวมาเป็นสาเหตุให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2546) ที่กล่าวว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับต่ำ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับนำไปสะท้อนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารให้สามารถบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามการรับรู้ของครูจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครู

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 รายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามขอบข่ายของแบบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบอัตตาริปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย ของเลวิน ลิพพิตต์ และไวท์ (Lewin, Lippitt, & White, 1939, pp. 271 - 299) ซึ่งมีผลมาจากตัวแปรที่สำคัญ คือ เพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทำให้ทราบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของตน และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทุกระดับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางาน คน ชุมชนให้เกิดการร่วมมือกันและประสานงานกันเป็นทีมที่มีคุณภาพ เพื่อให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ใน 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิด เลวิน ลิพพิตต์ และไวท์ (Lewin, Lippitt, & White, 1939, pp. 271 - 299) คือ ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย โดยศึกษาตามการรับรู้ของครูและเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอ คลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 200 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 วุฒิทางการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี หรือต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์

3.1.2.1 ประสบการณ์มาก (อายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป)

3.1.2.2 ประสบการณ์น้อย (อายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย

3.2.2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

3.2.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ชักนำจูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการ ให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ

1.1 ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leader) หมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก ชอบการบังคับบัญชา สั่งการ ชอบใช้อำนาจ ไม่กระจายอำนาจให้แก่สมาชิก ควบคุมพฤติกรรมและความคิดของสมาชิก ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทของสมาชิกและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยมาก การตัดสินใจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผู้นำไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาหรือนโยบาย ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยไม่มีแผนการทำงานที่แน่นอนขึ้นอยู่กับอารมณ์และความพอใจของผู้นำเป็นหลัก

1.2 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) หมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานโดยยึดหมู่คณะเป็นหลัก อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้นำจะไม่ตัดสินใจเองโดยพลการเขาจะเป็นผู้ประสานทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการตัดสินใจ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะช่วยเสริมสร้างสมาชิกให้มีความรับผิดชอบ มีความสามัคคี มีวินัย และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ สมาชิกยังได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปในทางบวก มีความเคารพ สรรพสามัคคี ซึ่งกันและกัน ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะยกย่องและชื่นชมสมาชิกด้วยเหตุผล ไม่มีอคติ ผู้นำแบบประชาธิปไตยถือเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพที่สุด องค์การใดที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีความเจริญก้าวหน้า โอกาสที่จะล้มเหลวแต่อย่างไรงี้ตามผู้นำแบบประชาธิปไตยมีข้อเสียอยู่บ้าง

1.3 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez – Faire Leader) คำว่า “Laissez – Faire” เป็นคำในภาษาฝรั่งเศส มีความหมายว่า การให้อิสระแก่บุคคลกระทำการใดๆ ตามที่เขาปรารถนา ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง ผู้บริหารที่ให้อิสระแก่สมาชิกอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานทุกอย่างขึ้นอยู่กับสมาชิกว่าจะเอาอย่างไร ผู้นำจะไม่เข้าไปก้าวก่าย ผู้นำเป็นเพียง

ผู้ผ่านเรื่องหรือคอยดูว่าสมาชิกทำอะไรกันเท่านั้น ผู้นำจะแสดงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตน น้อยมาก นอกจากนี้ผู้นำแบบตามสบายยังชอบแยกตัวออกจากกลุ่ม จะเข้าร่วมกลุ่มเฉพาะกลุ่ม เรียกร้องเท่านั้น องค์การที่มีผู้นำแบบตามสบาย สมาชิกจะขาดสิ่งยึดเหนี่ยวขาดจุดหมาย ขาดระเบียบและรูปแบบในการปฏิบัติงาน สมาชิกจะมีความสับสน กังวล ขาดความมั่นใจ และ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์การที่มีผู้นำแบบตามสบายจึงเสมือนไม่มีผู้นำ เพราะสมาชิก จะเป็นผู้เลือกงาน เลือกวิธีทำงาน และประเมินผลงานกันเองตามที่เขารู้สึกอยากทำ ผู้นำ แบบตามสบายจะนำองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้ยาก