



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สำเนาใบเสร็จรับเงิน

เลขประจำตัวเสียภาษี 099 4000 193483

สำเนา(6)

ภาค/ปีการศึกษา 2/2563

วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 (1)

ได้รับเงินจาก ส.อ.เฉลิมพงษ์ ทองประดับ

เวลา : 10:14 น.

เครื่อง/ปีงบประมาณ 901/64

เลขที่ 021921

รหัสประจำตัว 6306024131

คณะ/สาขา [0601]

ขอจบการศึกษาในภาคนี้	รวม บาท	กระบวนวิชา	หน่วยกิต	กระบวนวิชา	หน่วยกิต
ค่าลงทะเบียน (ยอดเดิม 525 บาท)*	420	POL2301	03		
ค่าบำรุงมหาวิทยาลัย	800	POL3311	03		
ค่ารักษาสถานภาพนักศึกษา - ภาค	0	POL3312	03		
ค่าปรับ	0	POL3314	03		
ค่าธรรมเนียมแรกเข้าเป็นนักศึกษา	0	POL3316	03		
ค่าขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา	0	POL3329	03		
ค่าบริการข้อมูลสารสนเทศ	100	POL4310	03		
ค่าเทียบโอนหน่วยกิต	0				
ค่าบัตรประจำตัว	0				
ค่าธรรมเนียมวัสดุบริการนักศึกษา	0				
ค่าวิชา Lab	0				
ค่าธรรมเนียมตรวจสอบวุฒิต่างประเทศ					
		จำนวนหน่วยกิต	21	หน่วยกิต	*Int*
หักส่วนลด 105 บาท (20% ไม่เกิน 24 Cr.) รวมเงิน	1,320	(หนึ่งพันสามร้อยยี่สิบบาทถ้วน)			2926

แบบ ม.ร. 18/1

ต้องแสดงเอกสารฉบับนี้เมื่อเข้าสอบ หรือเมื่อต้องการติดต่อกับมหาวิทยาลัย
หากมีการปลอมแปลงใบเสร็จรับเงิน จะดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยวินัยนักศึกษา

กองคลัง สำนักงานอธิการบดี

(นางวงเดือน พิมพ์สวัสดิ์)
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
ผู้รับเงิน (ผู้รับมอบอำนาจจากอธิการบดี)



ส.อ. เฉลิมพงษ์ ทองประดับ
630 602 4131

เดอร่จะต้องไม่มีรอยแก้ไข ขุด ขีด ข่ายกเว้น เจ้าหน้าที่ผู้รับเงินได้ลงลายมือชื่อ
อ่ด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งได้รับอนุมัติจากกรมบัญชีกลางตามหนังสือ
56

ให้นักศึกษาสมัคร E-mail เพื่อใช้ในการเรียนและรับข้อมูลข่าวสารจากมหาวิทยาลัย สามารถดูรายละเอียดการใช้ Rumail ได้ที่ www3.ru.ac.th/rumail

ที่ กท ๐๔๖๒.๒.๗.๒/ ๕๓๖



กองการศึกษา โรงเรียนการกำลังสำรอง
ศูนย์การกำลังสำรอง ค่ายธนะรัชต์
อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๗๗๑๖๐

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อรับรองว่า สิบเอก เฉลิมพงษ์ ทองประดับ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย แผนกวิชาทหารช่าง กองการศึกษา โรงเรียนการกำลังสำรอง ศูนย์การกำลังสำรอง หมายเลขประจำตัว ๑๔๘๓๓๐๑๓๘๔ หมายเลขประจำตัวประชาชน ๑ ๑๒๐๑ ๐๐๑๐๘ ๐๙ ๙ เป็นบุคคลที่มีความเสี่ยงสูงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนา(covid-19) เนื่องจากได้มีการสัมผัสใกล้ชิดกับผู้ป่วยยืนยัน(covid-19) ระหว่างปฏิบัติหน้าที่รักษาการณ์(นายยาม) ในวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ณ กองรักษาการณ์ ศูนย์การกำลังสำรอง ค่ายธนะรัชต์ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ทั้งนี้ ได้ถูกกักตัวเพื่อสังเกตอาการที่บ้านพัก (Home Quarantine) อาคาร ง.๘ ห้องที่ ๔ หมู่บ้านศูนย์การกำลังสำรอง ค่ายธนะรัชต์ เป็นเวลา ๑๔ วัน ตั้งแต่ วันที่ ๗ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ให้ไว้ ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พันเอก

(สิทธิชน นามสุข)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา โรงเรียนการกำลังสำรอง
ศูนย์การกำลังสำรอง

หน่วยเฝ้าระวังและติดตามการกักตัว

พันโท สุเพียบ เสี่ยมดี โทร. ๐๙ ๕๓๑๗ ๙๘๑๖

ส.อ.เฉลิมพงษ์ ภาณุประจักษ์

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6306024131

นอกจากนี้การเรียนรู้ ยังสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ในข้อถัดไป ซึ่งเน้นในเรื่องการนำเอาสิ่งที่ได้มา
ทำงานได้มี ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิภาพสำเร็จ และเมื่อได้รู้ตามเชยจากผู้ที่มีประสบการณ์ ได้เป็นตัวอย่าง
ได้ทำจนแบบที่ผู้ที่มี ผู้ใด ขัดแย้งผู้ใด ก็จะทำงานได้ประสบ ความสำเร็จต่อไป ประโยชน์ก็จะตกอยู่
กับองค์กรนั้นๆ

2. ค่านิยม (Value) คือว่าเป็นสิ่งที่บุคคลเป็นว่าดีงาม ถูกต้อง เป็น ความเชื่อที่ค่อนข้างถาวร
เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น แต่ละบุคคลจะมีค่านิยมที่แตกต่างกันไป บางคนยึดถือ
ค่านิยมหนึ่งเดียว แต่บางคนอาจยึดถือหลาย ค่านิยมก็ได้

ค่านิยม เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคล ที่เป็นตัวกำหนด สอดคล้อง ชี้นำ ในพฤติกรรม
ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเห็นภาพชัดชัดที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้

ดังนั้น การศึกษา เรื่องค่านิยม ของบุคลากรในหน่วยงาน จึงมีประโยชน์ และมีความสำคัญ
ต่อการนำไปใช้เพื่อพัฒนาระบบงานแบบสมัยใหม่ เพื่อเข้าไปสู่กระบวนการที่มีประสิทธิภาพในองค์กรได้
รวมทั้ง เรื่อง ค่านิยม ยังสามารถที่จะเสริมสร้าง และปลูกฝังให้เกิดค่านิยมที่ดี อันจะนำไป
สู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ องค์กรได้อีกด้วย

▷ 3. ทัศนคติ (Attitude) เป็นกระบวนการของบุคคลที่บุคคล ทัศนคติ หรือ บุคคลที่
บุคคลนั้นชอบหรือไม่ชอบในบุคคล ทัศนคติหรือบุคลกรที่เห็นอยู่ ดังนั้น ก่อนที่เราจะชอบหรือไม่
ไม่ชอบ เราจึงต้องอาศัย ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก ความรู้สึก แล้วเราจะแสดงออกไปใน
พฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ

ตัวอย่างเช่น ก่อนหน้าที่เราจะลาออกจากงานในปัจจุบัน เราต้องคิดหรือ เชื่อว่า
หน่วยงานของเรานั้นดีหรือไม่ดี จนส่งผลให้ เกิดทัศนคติในทางลบจึงมีลาออกได้
เป็นต้น

ทัศนคติของบุคคล เป็นผลมาจากความเชื่อ ค่านิยม อันเกิดจากกระบวนการ
กล่อมเกลาทางสังคม ทั้งในครอบครัว ชุมชน และโรงเรียน หรือแม้กระทั่งกลุ่มเพื่อน
 ตลอดจนการโฆษณาประชาสัมพันธ์จาก สื่อสารมวลชน ทัศนคติของบุคคลนั้น จึงมี
เปลี่ยนแปลงได้ เพราะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมข้างต้น เช่น จากการศึกษาทัศนคติ โฆษณา
ชวนเชื่อต่างๆ อาจทำให้บุคคลคล้อยตาม ตามชอบ เปลี่ยนมาเป็นไม่ชอบ เป็นต้น

น.อ. เจริญพงษ์ ทอสงรัตน์

รหัสประจำตัวนักศึกษา 630624131

2. ความหมาย ความหมายของคำต่อไปนี้ มาใช้เข้าใจโดยละเอียด (ตอบแต่ละคำไม่เกิน 5 บรรทัด)

- 2.1 กลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Groups)
- 2.2 กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Groups)
- 2.3 การสื่อสารในองค์กร (Organization communication)
- 2.4 ความขัดแย้ง แนวดั้งเดิม (Traditional View Conflict)
- 2.5 ความขัดแย้ง แนวปัจจุบัน (Contemporary View Conflict)

ตอบ ความหมายของคำศัพท์ในองค์กร คือ การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อทำงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันทำงานร่วมกันเป็นปณิธาน และผลประโยชน์ร่วมกัน

2.1 กลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Groups) คือ กลุ่มที่องค์กรสร้างขึ้นจากตามความต้องการหรือสร้างขึ้นมาโดยองค์กรกำหนด เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างขององค์กรที่เป็นทางการ ตามแผนผังโครงสร้างขององค์กร กลุ่มที่เป็นทางการนี้จะแยกย่อยได้อีกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1.1 กลุ่มตามหน้าที่ (Functional Groups) เป็นกลุ่มที่จัดสร้างขึ้นเพื่อปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งกรณีนี้คือกรณีตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งรูปแบบการทำงานมีลักษณะของหน้าที่กำหนดให้แน่นอน และเป็นทางการ เช่น กำหนดเรื่อง ผู้บริหารผู้ใดบ้างด้วยสัญญา ฯลฯ และกลุ่มที่เป็นทางการนี้มักไม่มีการกำหนดรายละเอียดของรายละเอียดการทำงานไว้เท่าไร

2.1.2 กลุ่มงาน (Task Groups) เป็นกลุ่มที่องค์กรกำหนดขึ้นหรือสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เพื่อปฏิบัติงานบางอย่างหรือเพื่อสิ่งหนึ่ง หรือสิ่งหนึ่งหรือกิจกรรมขององค์กรที่เป็นทางการซึ่งกลุ่มงานอาจเป็นลักษณะก่อนจ้างงานหรือสิ่งที่สามารถทำได้ เช่น องค์กรกำหนดเรื่องที่เป็นปัญหาที่ต้องพิจารณาโดยคณะผู้บริหารหรืออาจเป็นกรณีการพิจารณาเป็นกลุ่มโดยองค์กร หรือ คณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งเมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จแล้วก็จะสลายตัวไป

2.2 กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Groups) กลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ เป็นการเกิดขึ้นมาตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม จากความสนิทสนมกันต้องการความช่วยเหลือของตนเอง ซึ่งไม่ได้รับมาจากองค์กรที่เป็นทางการหรือเพื่อการทำงานเป็นกลุ่มอย่างชัดเจน หรือต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งลักษณะการดำรงอยู่ไม่ได้เข้าร่วมกลุ่มด้วยเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วจึงแยกตัวออกไป กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ อาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภทตามลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกในการเข้าร่วมกลุ่ม คือ เป็นแบบ กลุ่มความสนิทสนม และกลุ่มมิตรภาพ

ศอ. เคลิ้มพงษ์ ทอดประคับ

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6306024131

2.2.1 กลุ่มมิตรภาพ (Friendship Group) จะรวมกันได้ ก็เนื่องจากความผูกพันส่วนตัวที่สนิทสนม เช่น รักใคร่ชอบพ ความต้องการ ความเชื่อ ความคิด ความสนใจทางความคิดทางความรู้สึก ฯลฯ ทำให้เกิด ความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรสนิท มีความพอใจได้อยู่ร่วมกัน มีการจัดกิจกรรม ความสนใจร่วมกัน

2.2.2 กลุ่มความสนใจร่วมกัน (Interest Group) สมาชิกมารวมเป็นกลุ่ม โดยมีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รักบี้ รักฟุตบอล รักการอ่าน รักการฟังเพลง รักการฟังวิทยุ รักการฟังเพลง เป็นต้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า การรวมกลุ่มในสังคมที่ไม่เป็นทางการ หรือ อาจเรียกว่า กลุ่มอุปถัมภ์ อันได้แก่เป็นแบบดั้งเดิม เช่น รักบี้ รักฟุตบอล รักการอ่าน รักการฟังเพลง รักการฟังวิทยุ รักการฟังเพลง เป็นต้น

Vertical Clique ส่วนใดส่วนหนึ่งเป็นลักษณะที่ทำงานร่วมกัน เช่น หัวหน้างาน หัวหน้างาน หัวหน้างาน เป็นลักษณะที่ทำงานร่วมกัน

Horizontal Clique เป็นลักษณะที่ทำงานร่วมกัน เช่น หัวหน้างาน หัวหน้างาน หัวหน้างาน เป็นลักษณะที่ทำงานร่วมกัน

Mixed Clique เป็นลักษณะที่ทำงานร่วมกัน เช่น หัวหน้างาน หัวหน้างาน หัวหน้างาน เป็นลักษณะที่ทำงานร่วมกัน

กลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ จะปรากฏในองค์กรที่เป็นทางการเสมอในทุกๆ องค์กร โดยลักษณะที่ปรากฏในองค์กรนี้ กับลักษณะที่ปรากฏในลักษณะที่ไม่เป็นทางการด้วย ในองค์กรนี้ มีลักษณะที่ปรากฏในลักษณะที่ไม่เป็นทางการด้วย

เราจึงพบการปฏิสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ กันในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ เช่น หัวหน้างาน หัวหน้างาน หัวหน้างาน เป็นลักษณะที่ทำงานร่วมกัน

2.3 การสื่อสารในองค์กร (Organization communication) คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในองค์กร เพื่อประโยชน์ ประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการสื่อสารในองค์กรมีหลายระดับ ได้แก่ ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร ระดับบุคคล ดังที่กล่าวมาแล้วว่า ในกระบวนการทำงานขององค์กร จำเป็นที่จะต้องมีการสื่อสาร ด้วยความแตกต่าง และแตกต่างได้แก่ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะขององค์กร ระดับและเป้าหมายขององค์กร ความต้องการการเป็นอิสระของบุคลากรในองค์กร รวมไปถึงความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ที่ต้องปฏิบัติตาม หน้าที่และอำนาจ เป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมา เพื่อช่วยให้การสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2.4 ความขัดแย้งแบบดั้งเดิม (Traditional View Conflict) เป็นลักษณะของมุมมองดั้งเดิม ของความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา ความขัดแย้ง หวังทำลายล้าง เป็นสิ่งที่เลวร้าย ตามองในแง่ลบ และมักใช้ความรุนแรง เช่น การใช้กำลังกับคำตำหนิ (Violence) หรือคำตำหนิทำลาย (Destruction) หรือคำตำหนิความไร้เหตุผล (Irrationality) ซึ่งส่งผลต่อความเสียหายที่ไม่ดี

ศอ.เคสิมพงษ์ กองประเสริฐ

รหัสประจำตัวนักศึกษา 630 602 4131

ทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ดังเช่น เวลาทำงาน ขาดสมาธิ ขาดความตั้งใจ เป็นต้น

1. ความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่ไม่ดี อันตราย

2. ความขัดแย้ง ต้องใช้วิธี การบริหารจัดการ

๑. ความขัดแย้ง เป็นผลให้กลุ่มทำงานที่ขาดความพร้อม และไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

2.5 ความขัดแย้ง แนวร่วมยุคใหม่ (Contemporary View Conflict) หรือแนว

ปฏิสัมพันธ์ (Interactionists View) ลักษณะการมองในแนวใหม่ Contemporary View, Interactionists View หรืออาจเรียกว่า New View ซึ่งแนวคิดแบบนักปฏิสัมพันธ์ กระตุ้นสิ่งเร้าให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ตัวอย่างเช่น เมื่อไรก็ตามที่กลุ่ม หรือองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่กันอย่างสงบสุข ก็ตามนั้นก็จะเกิดปัญหาขึ้นในทางเดียวกันแล้ว เมื่อถึงเวลาเกิดการเปลี่ยนแปลง สิ่งกระทบขององค์กรก็เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรเปลี่ยนแปลง และเหตุการณ์ในสังคมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้ตลอดเวลา ดังนั้นแนวคิดของนักปฏิสัมพันธ์ ที่สำคัญก็คือ การจัดการกับ และควบคุมแนวคิดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการความขัดแย้ง ในองค์กรให้มีความชัดเจน และสามารถทำงานร่วมกันได้ เกิดการสื่อสารกันที่ดี และเกิดความร่วมมือกันในการทำงาน

การกล่าวถึงความขัดแย้ง จะยึดตามแนวคิดแบบนักปฏิสัมพันธ์และตามแนวคิดที่ว่าความขัดแย้งมีไว้เป็นสิ่งที่ดี ไม่ทั้งหมด หรืออาจมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็น

๑. ผู้บริหารในองค์กรมี ๓ ระดับ แต่ละระดับมีความสำคัญอย่างไร ผู้บริหารองค์กรที่ดีควรให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำอย่างไร เพื่อป้องกันการประทุษร้ายความสำคัญตามเป้าหมาย ทั้งนี้ให้คำแนะนำหรือแนวคิดตามความคิดประกอบคำอธิบายให้เข้าใจ

ตอบ ผู้บริหารในองค์กรสามารถแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) จะอยู่ระดับสูงสุดของสายการบังคับบัญชา และรับผิดชอบองค์กรโดยรวม อันหน้าที่หลักเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Managers) จะมีความรับผิดชอบแตกต่างจากผู้บริหารในระดับสูง และอยู่ในฐานะที่ต่ำกว่าผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับต้น หน้าที่ของนักบริหารระดับกลางจะรับผิดชอบงานหรือแผนกงานสำคัญขององค์กร

สอ.เคสิมพงษ์ กองประถม
รหัสประจำตัวนักศึกษา 6306024131

๑. ผู้จัดการระดับต้น (First-Line Managers) เป็นผู้จัดการระดับล่างสุด ขององค์กร และคอยคุมผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้ ซึ่งยังคอยช่วยผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skills) คือ ความสามารถที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์กรได้ และสามารถคิดค้นแนวทางใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้

2. ทักษะในการทำงานร่วมกับมนุษย์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เช่น การสื่อสาร การประสานงาน การเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ

3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) คือ ความสามารถที่จะทำงานด้านเทคนิคได้ เช่น ด้านการบัญชี การตลาด การผลิต และการจัดการ เป็นต้น

▷ ผู้นำ กับ ความเป็นผู้นำ
ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนต้องการได้ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่การงานของตนเอง และสามารถนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนต้องการได้

ภาวะผู้นำ หรือ ความเป็นผู้นำของผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนต้องการได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Theories of Leadership)
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Traits of Leaders) คือ แนวคิดที่ว่าผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งสามารถทำนายความสำเร็จของผู้นำได้

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) แนวคิดที่ว่าผู้นำที่ดีควรมีพฤติกรรมเฉพาะตัว ซึ่งสามารถทำนายความสำเร็จของผู้นำได้

สอ. เคสิมพณีย์ ๓๐๑๖๖๖

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6306024131

เรื่องการใช้อำนาจที่จะสั่งให้คนอื่น และใช้อำนาจที่มีอยู่ เพื่อนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational Theories) ศึกษามุมมองที่ใช้อำนาจของผู้บริหาร
เป็นผลมาจากข้อสรุป 3 ด้านคือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก

2. โครงสร้างของงาน

3. ความไวในการตอบสนองของผู้นำ

เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำ และสมาชิก จะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สภาพของสถานการณ์ของภาวะผู้นำ โดยแต่ละคนที่ทำหน้าที่มีความชอบอ่อน นัยคือ ได้วางใจ ผู้ติดตามผู้นำให้มีความเหมาะสมแล้ว ผู้นำก็ไม่จำเป็นต้องใช้ อำนาจในตำแหน่งที่เป็นทางการ
สิ่งที่โครงสร้างของงาน จะเป็นปัจจัยที่สำคัญในอิทธิพลของลงมาเป็นอีกส่วนสอง และที่สำคัญน้อยที่สุดในการตามปัจจัยนี้ คือ เรื่องอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ

