



ISSN 0125-2860

วารสาร

สังคมศาสตร์

และ

มนุษยศาสตร์

ปีที่ 32

พฤษภาคม-สิงหาคม 2549

ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย	1-12	ผศ.ดร.รัตติกกรณ์ จงวิศาล
ปรัชญาและการเขียนประวัติศาสตร์อินเดียโดยสังเขป	13-19	รศ.พรภีรรมณ์ เชียงกุล
แนวคิดเชิงระบบของประชากรกับการพัฒนา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย	20-33	ผศ.น.ท.หญิง ดร.งามลมัย ผิวเหลือง
ความคุ้มครองผู้เยาว์ตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์กรณีการทำนิติกรรม	34-42	รศ.ไฉไล ศักดิ์วิระพงศ์
การฟ้องคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา	43-52	ผศ.ดร.ปราโมทย์ ประจนปัจจนึก
ผลกระทบของโครงการนิคมอุตสาหกรรมไทย-จีน: บทสำรวจทัศนคติจากประชาชนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย	53-62	นายณพดล จินดาธรรม รศ.นิตยา เงินประเสริฐศรี
ความคิดเห็นของนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ต่อบทบาทของคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	63-73	วรุฒม์ วิศิษฐ์ศิลป์ รศ.ดร.วัลลภ ลำพาย
การประเมินโครงการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวบันทึกข้อมูล การเข้าเมืองด้วยคอมพิวเตอร์ The Effectiveness and Efficiency Evaluation of The Police Immigration Office Division 3 in Hiring the Temporary Officers for Immigration Computer Recording	74-85	อ.ลลิตา สุนทรวิภาต รศ.จตุพร บานชื่น รศ.ดร.สากล สถิตวิทยานันท์
เครื่องทองลงหิน : เอกลักษณ์ของชุมชนบ้านบุ	86-100	พวงทิพย์ เกิดทรัพย์ และคณะ
ปัจจัยที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวไทย	101-114	ผศ.ดร.ทิพย์วัลย์ สุรินยา
ปกิณฑกะ : สื่อสารมวลชนกับความมั่นคงของชาติ	115-119	ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์

ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย

ผศ.ดร.รัตติกรณัฏ จงวิศาล*

บทนำ

คำกล่าวโบราณที่ว่า “ฝูงสุนัขที่มีสุนัขโต นำ ดีกว่าฝูงสิงโตที่มีสุนัขนำ” ความหมายโดยนัยของคำกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำ ซึ่งหากกลุ่มที่มีผู้นำ (Leader) มีศักยภาพ มีความสามารถ มีภาวะผู้นำ (Leadership) สูง แม้ว่าผู้ตามจะมีศักยภาพ ความสามารถ หรือภาวะผู้นำต่ำ ก็อาจจะดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพผลกว่ากลุ่มที่ผู้นำมีศักยภาพ ความสามารถ หรือภาวะผู้นำต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของท่านพระพรหมคุณาภรณ์ (พระธรรมปิฎก, 2546) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับของสังคม คือบุคคลที่เป็นผู้นำ และผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญของการอยู่รอดต่อสวัสดิภาพและสันติสุขของสังคม และประเทศชาติทั้งหมด และในปัจจุบัน นักบริหาร นักธุรกิจ นักวิชาการ และนักวิจัย ในหลายสาขาที่ศึกษาเรื่องผู้นำต่างยอมรับว่า ภาวะผู้นำของทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ รวมถึงผู้นำ และของพนักงานหรือผู้ตาม มีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่ม และขององค์กร ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากทั้งต่างประเทศ และในประเทศไทย ที่ยืนยันให้

เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ของผู้บังคับบัญชา ในทุก ๆ ระดับ และของตัวพนักงานเองส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม ขององค์กร และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่มหรือองค์กร (กมลวรรณ, 2536; ประเสริฐ, 2538; อิศระ, 2545 และ Bass, 1994) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (เกียรติคุณ, 2545; โครงการ, 2545; จิตราภรณ์, 2545; พรพรรณ, 2545; รัตติกรณัฏ, 2545; 2547; กนกวรรณ, 2546; ชาครีญา, 2547; สุธรรม, 2549; Sosik and Megerian, 1999 และ George, 2000;) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (ผ่องศรี, 2538; พงทิพย์, 2538; ธนิตา, 2539; บัณฑิต, 2540; ดวงใจ, 2543; รัตติกรณัฏ, 2545; 2547; Tucker, 1990 และ Butler, Cantrell, and Flick, 1999) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับกลุ่มหรือองค์กร (ดวงใจ, 2543; เบญจวรรณ, 2545; พรพรรณ, 2545; กัญญา, 2546) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับเชาวน์อารมณ์ (รัตติกรณัฏ, 2545; 2547 และ George, 2000) ภาวะผู้นำ

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (ศิริพร, 2542; เกียรติคุณ, 2545 และ สุธรรม, 2549) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีในองค์การ (OCB) (กันยา, 2546; เกษรา, 2547 และ รัตติกรณ์, 2547) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา (รัตติกรณ์, 2547) และมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ (Bass and Avolio, 1993 and Jung, Bass, and Sosik, 1995)

การศึกษาเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญและมีการศึกษากันตั้งแต่อดีต เป็นระยะเวลายาวนานมาก มีหลักฐานปรากฏ เช่น Plato เขียนไว้ในหนังสือ Republic อธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่เป็น Philosophy-King หรือเจ้าจ้อ เขียนหนังสือเกี่ยวกับเรื่องผู้นำ เมื่อประมาณ 2,600 กว่าปีมาแล้ว (เสริมศักดิ์, 2536) และในปัจจุบัน นักวิชาการจำนวนมากมีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยจำนวนมาก ทฤษฎีหรือแนวคิดสมัยใหม่ที่มีการศึกษาหรือกล่าวถึงกันมากในทศวรรษนี้ เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ของ Bass และ Avolio (1994) หรือแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ของ Greenleaf (2002) แนวคิดเรื่องพระเยซู นักบริหารชั้นนำ (Jesus CEO) ของ Jones (1995) แนวคิดเรื่อง 4 บทบาทของภาวะผู้นำ (The 4 Roles of Leadership) หรือภาวะผู้นำที่มีศูนย์กลางอยู่ที่หลักการ (Principle-Centred Leadership) และอุปนิสัยที่ 8 (The 8th Habit) ของ Covey

(1999; 2004) และยังมีแนวคิดอื่นๆ อีกเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม แนวคิดทฤษฎีเหล่านี้เป็นแนวคิดที่มีเนื้อหาและโครงสร้างทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากบริบทของสังคมหรือองค์การของประเทศทางตะวันตก การนำแนวคิดต่างๆ เหล่านี้มาประยุกต์ใช้โดยเฉพาะในการอธิบายหรือการศึกษาภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำในบริบทของสังคมไทย อาจจะไม่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับประเทศไทยไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้น จึงน่าที่จะมีการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในบริบทของประเทศไทย ซึ่งขณะนี้มีความคิดเรื่องภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย ที่จะกล่าวถึงต่อไป

แนวคิดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย (Leadership of Thai Entrepreneurs)

แนวคิดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทยเป็นแนวคิดที่ รัตติกรณ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยจากเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำและทิศทางใหม่เพื่อการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย” ซึ่งแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 เฟส (Phase) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยในเฟสที่ 1 เพื่อ 1) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs ไทยที่ประสบความสำเร็จ โดยศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs ไทย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการตัวอย่าง SMEs ไทยที่ประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจ และนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำ 2) เพื่อสร้างเครื่องมือวัด และวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs ไทย และ 3) เพื่อศึกษา

องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs ไทย และมีวัตถุประสงค์ในเฟสที่ 2 เพื่อเสนอทิศทางการใหม่ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs ไทย โดยแสวงหาแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่พบ และเสนอเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs ไทย งานวิจัยเรื่องนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการ SMEs ไทย ซึ่งหมายถึง บุคคลที่เป็นเจ้าของกิจการ หรือเป็นผู้บริหารกิจการ ในกลุ่มประเภทของกิจการ 3 ประเภท คือ กิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการผลิตสินค้า กิจการการค้าปลีกและการค้าส่ง และกิจการบริการ จากภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สุ่มจากรายชื่อผู้ประกอบการ SMEs ทั้ง 3 ประเภทกิจการและจากภูมิภาคต่างๆ ข้อมูลรายชื่อผู้ประกอบการได้จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับธุรกิจ SMEs และได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 ชุด ดังนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างชุดแรก จำนวน 30 คน โดยสุ่มอย่างง่ายจากกลุ่มผู้ประกอบการตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ (Show Case) ของสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และผู้ประกอบการที่ได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่น ประเภทการบริหาร

อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique) เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดหรือแบบวัด กลุ่มตัวอย่างชุดที่สอง จำนวน 544 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่ายจากผู้ประกอบการ SMEs ทั่วไป ทั้ง 3 ประเภท คือ จากกลุ่มกิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการผลิตสินค้า กิจการการค้าปลีกและการค้าส่ง และกิจการบริการ จากภูมิภาคต่างๆ เพื่อเก็บข้อมูลและนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และหาคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำ และกลุ่มตัวอย่างชุดที่สาม จำนวน 1,064 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่ายจากผู้ประกอบการ SMEs ทั่วไป ทั้ง 3 ประเภท และจากภูมิภาคต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs ไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้มีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือหรือแบบวัดภาวะผู้นำโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การสร้างและการพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำ และการสร้างและการพัฒนาแบบวัดอื่นๆ ศึกษาเทคนิคการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ และเทคนิค การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
2. วางแผน เตรียมขั้นตอน รายละเอียดแบบฟอร์มเก็บข้อมูล ข้อคำถาม และเตรียมการทำกิจกรรมการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
3. รวบรวมรายชื่อผู้ประกอบการ

SMEs ที่ประสบความสำเร็จ ในกิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการผลิตสินค้า กิจการการค้าปลีกและการค้าส่ง และกิจการบริการ จากสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และจากกระทรวงอุตสาหกรรม

4. ติดต่อกลุ่มตัวอย่าง ชุดแรกซึ่งเป็นผู้ประกอบการ SMEs ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและเทคนิคการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ และเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือไปสัมภาษณ์ที่สถานประกอบการ หรือส่งแบบเก็บข้อมูลทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และทางโทรสาร (Fax)

5. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างข้อกระทง (Items) เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยคัดลอกข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ นำมาพิจารณาเป็นรายข้อ ตัดข้อคำถามที่ซ้ำกันออก เขียนเรียงเรียงแต่ละข้อความให้เป็นข้อคำถาม ได้ข้อคำถามในชุดแรก จำนวน 120 ข้อ สร้างเป็นแบบวัดภาวะผู้นำ

6. จัดพิมพ์แบบวัดภาวะผู้นำ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย นานๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อยครั้ง และบ่อยมาก เกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบไม่เคยเลยให้ 0 คะแนน ตอบนานๆ ครั้งให้ 1 คะแนน ตอบบางครั้งให้ 2 คะแนน ตอบค่อนข้างบ่อยครั้งให้ 3 คะแนน และตอบบ่อยมากให้ 4 คะแนน

7. การนำแบบวัดภาวะผู้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ชุดที่ 2 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการ SMEs ทั่วไปในกลุ่มกิจการอุตสาหกรรมหรือ

กิจการผลิตสินค้า กิจการการค้าปลีกและการค้าส่ง และกิจการบริการ จำนวน 544 คน

8. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

8.1 วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

8.2 วิเคราะห์คุณภาพรายข้อ โดยการหาค่า Item-total Correlation

8.3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

9. การใช้แบบวัดภาวะผู้นำ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างกับแบบวัดความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ โดยการนำผลการทดสอบมาเปรียบเทียบกัน

10. ปรับปรุงแบบวัดภาวะผู้นำและนำแบบวัดภาวะผู้นำฉบับปรับปรุงที่ได้มีการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ซึ่งมี จำนวน 30 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ชุดที่ 3 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการ SMEs ทั่วไป จากกลุ่มกิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการผลิตสินค้า กิจการการค้าปลีกและการค้าส่ง และกิจการบริการ จำนวน 1,064 คน

สำหรับแบบวัดภาวะผู้นำ ชุด 30 ข้อ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ (ข้อ 1-7)

2. การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ (ข้อ 8 - 13)

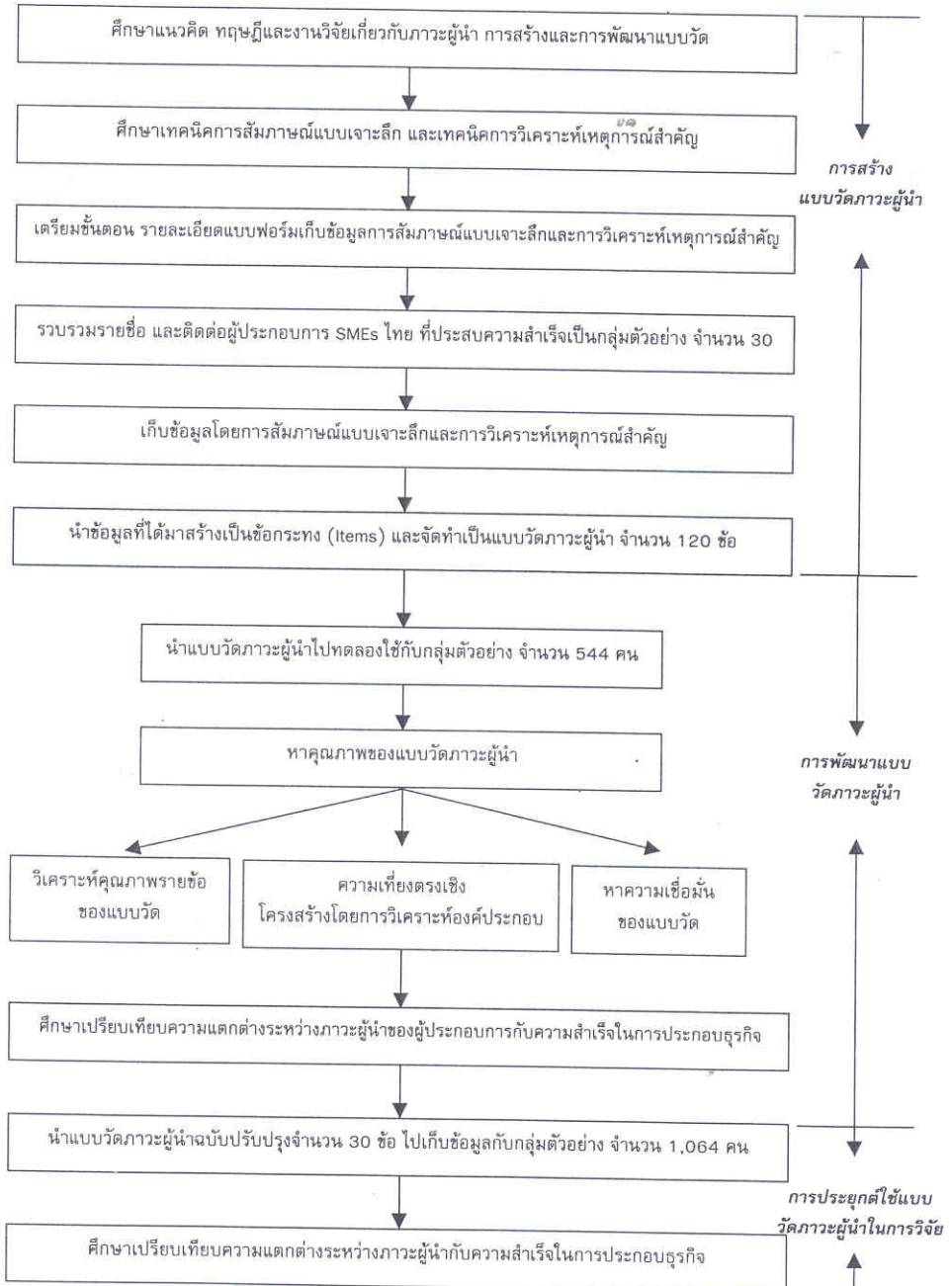
3. การมีศีลธรรมในการประกอบการ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อ 14 - 18)

4. ความสามารถในการคิดเชิง
ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ (ข้อ
19 - 22)

5. การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ (ข้อ 23 - 27)

6. การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ
ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ (ข้อ 28 - 30)

ขั้นตอนต่างๆ ของการสร้างแบบวัดภาวะผู้นำ สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้
ภาพที่ 1 ขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำ



ผลการศึกษาจากการวิจัยที่สำคัญ ส่วนหนึ่งในเฟสที่ 1 สามารถนำเสนอเป็น แนวคิดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย ซึ่งมี สาระสำคัญดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้ประกอบการมี อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจงใจ หรือ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานหรือ ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม หรือกลุ่ม หรือองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริม แรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้ประกอบการที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาเกิดความรักองค์การ พัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งตัวผู้ประกอบการเองต้องทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกายความคิด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาแสดงความสามารถหรือศักยภาพของ ตนเอง สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน และให้ ความสำคัญกับคนมากที่สุดเหนือสิ่งอื่นใด

องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและ ปรารถนาดีต่อผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้ประกอบการที่แสดงออกซึ่งการรักษาหัวใจผู้ใต้ บังคับบัญชา พยายามทำให้ผู้อื่นมีความสุข ออมชอมประโยชน์แก่ทุกฝ่าย มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี สร้างความสนิทสนมเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้อภัยแก่ความ ผิดพลาดของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรม ในการประกอบการ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้ประกอบการที่มีความพิถีพิถันกับคุณภาพของ

สินค้าหรือบริการ รักษาคำพูด ยึดมั่นใน ศีลธรรม มีการดำเนินการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้ประกอบการที่แสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล และมีความคิดเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 5 การเสริม สร้างจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรม ของผู้ประกอบการที่ยึดหลักธรรมมาภิบาล ปลูกฝังให้คนในองค์การเสียสละเพื่อส่วนรวม และสังคม ปลูกฝังจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับ บัญชา สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีที่ดี และดำเนินธุรกิจโดยมุ่งคืนประโยชน์ให้กับ สังคม

องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้าง ยอมรับสิ่งต่าง ๆ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ ประกอบการที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง และยอมรับข้อต่อของตนเอง

รัตติกรณ์ (2549) ยังได้ศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการ ประกอบธุรกิจ ในกลุ่มตัวอย่างแรก จำนวน 544 คน และในกลุ่มตัวอย่างที่สอง จำนวน 1,064 คน พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกัน ดังนี้ คือ ผลพบว่า ผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จใน การประกอบธุรกิจแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำโดย รวม และภาวะผู้นำทั้ง 6 องค์ประกอบแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จในการ ประกอบธุรกิจสูง จะมีภาวะผู้นำโดยรวม และ

ภาวะผู้นำทั้ง 6 องค์ประกอบสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังมีผู้นำแนวคิดนี้ไปใช้ศึกษาวิจัยในกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs อื่น ๆ ซึ่งพบผลสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ (ลิวิตรา, 2548; กมลกานต์, 2548; ปฐมกานต์, 2549; พิมพร, 2549; และ อรัญญา, 2549)

จากผลการศึกษาวิจัยที่พบ มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ เช่น นำเครื่องมือ หรือแบบวัดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทยนี้ไปใช้ในการคัดเลือกสรรหาหรือการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้ประกอบการไทย โดยอาจนำไปใช้ในการวัดภาวะผู้นำก่อนการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ประกอบการได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของตนเอง ทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของตนเอง โดยให้ผู้ประกอบการประเมินตนเอง หรือให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และนำข้อมูลที่ได้รับนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการต่อไป

นอกจากนั้น มีข้อเสนอแนะสำคัญเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป เช่น ควรมีการนำแนวคิดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทยนี้ ไปใช้ศึกษากับกลุ่มอื่นๆ ซึ่งอาจจะเป็น ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาาระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นในองค์การต่างๆ เพื่อศึกษาว่ากลุ่มต่างๆ เหล่านั้น มีภาวะผู้นำของผู้ประกอบการอยู่ในระดับใด และศึกษาว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทยนี้มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่นๆ

เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพของกลุ่มหรือทีมงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบมุ่งสำเร็จ และความเป็นเลิศขององค์การ และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทยนี้กับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของต่างประเทศ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำของคนไทยในองค์การต่างๆ และการพัฒนาองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่เป็นแนวคิดที่สร้างจากบริบทของสังคมไทย และคาดว่าน่าจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับคนไทย

บทสรุป

เป็นที่ยอมรับกันว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ การพัฒนาองค์การ และการจัดการในทุกระดับขององค์การ รวมถึงตัวแปรต่างๆ ที่้องค์การคาดหวัง หรือต้องการให้พนักงานหรือกลุ่มในองค์การมี และแนวคิดทฤษฎีที่มีการศึกษากันในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นแนวคิดที่สร้างและศึกษาจากบริบทของประเทศทางตะวันตก อย่างไรก็ตาม มีแนวคิดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย ที่ได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการไทย โดยเฉพาะจากกลุ่มผู้ประกอบการ SMEs ไทย ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น 3)

การมีศีลธรรมในการประกอบการ 4) ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ 5) การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และ 6) การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดนี้ไปใช้ศึกษากับผู้ประกอบการ SMEs ไทย ผลพบว่า มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ ซึ่งผลจากการพัฒนาเครื่องมือวัดและแนวคิดนี้ นำที่จะนำไปใช้ศึกษาภาวะผู้นำในกลุ่มอื่นๆ ต่อไป เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำของคนไทย

บรรณานุกรม

กนกวรรณ กอบกุลธนชัย. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ ภาวะผู้นำ กับ ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กันยา พีรพัฒนานันท์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กมลกานต์ เทพธรานนท์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะของผู้ประกอบการ กับความสำเร็จในการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด

ย่อม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กมลวรรณ ชัยวานิช. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปริญญาโท กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

เกียรติคุณ วรกุล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกษรา ชัยรังษีเลิศ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะคติต่องาน และภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โครงการ เสือดำ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัทไทย-เอเชีย พี.อี.ไพพ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จิตราภรณ์ อักษรเลข. (2545). ความ

- สัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาครีย์ยา สีทอง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บุคลิกภาพทัศนคติต่องานบริการ กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธนาคาร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงใจ นิลพันธ์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนิดา ฉิมวงษ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปฐมกานต์ อินทพันธ์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องศรี แต่มทอง. (2538). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

- กรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการ ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย เอกสาร.
- พรพรรณ นีวจันทิก. (2545). ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างาน กับความผูกพันต่อองค์กรและผล การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีวี จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต. (2546) ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: หจก. เอ็ม เทรดดีง.
- พวงทิพย์ นวลขาล. (2538). ความสัมพันธ์ ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คুমประพฤติ กรมคুমประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์ร สวงพงษ์. (2549). ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ทิศนคติต่อระบบคุณภาพ ISO 9000 และความสำเร็จในการ ประกอบธุรกิจของวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ศึกษาเฉพาะ กรณี: ผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิก ของสมาคมส่งเสริมรับช่วงการผลิต ไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- จิตติกรณ์ จงวิศาล. (2545) “ปัจจัยด้าน เชาว์นอารมณื บุคลิกภาพ และภาวะ ผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผล การปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับ กลางในองค์การธุรกิจ”. วารสาร รัฐประศาสนศาสตร์ 3 (กันยายน- ธันวาคม) : 77-111.
- _____. (2547) โครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ เชาว์นอารมณื และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำ และทิศทางใหม่เพื่อพัฒนาผู้ ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมไทย. รายงานการวิจัย ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลิตรา ผิวงาม. (2548). ปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำ เชาว์นอารมณื และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า อุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จใน การประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร ประโยค. (2542). ความสัมพันธ์ ระหว่าง องค์กรปกครองห้าประการ

- ของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน
ระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัท
ทรีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา
อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- เสรีศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **ภาวะ
ผู้นำและความขัดแย้ง**. กรุงเทพฯ-
มหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธรรม อัครศักดิ์สกุล. (2549). **ความ
สัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ
บรรยากาศองค์การ และผลการ
ปฏิบัติงานของผู้จัดการ**. วิทยานิพนธ์
วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อริญญา ชุมพร. (2549). **ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน
การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จ
ในการประกอบการวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม**. วิทยานิพนธ์
วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิสระ บุญญะฤทธิ์. (2545). **การศึกษาความ
สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ
บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผล
ของหัวหน้างานระดับต้น**. วิทยา-
นิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993, Spring).
“Transformational Leadership and
Organizational Culture,” **Public
Administration Quarterly**, 17(1):
114-122.
- _____. (1994). **Improving Organization
Effectiveness Through Transformational
Leadership**. Thousand Oaks : Sage.
- Butler, J. K. Jr, R. S. Cantrell and R. J. Flick.
(1999). “Transformational Leadership
Behaviors, Upward Trust, and
Satisfaction in Self-Managed Work
Teams,” **Organization Development
Journal**. (online). 17 (1).
- Covey, S. R. (1999). **Principle-Centred
Leadership**. Great Britain: The Bath
Press.
- _____. (2004). **The 8th Habit: from
Effectiveness to Greatness**. New York:
Free Press.
- George, M. J.(2000) “Emotional and
Leadership : The role of emotional
intelligence”, **Human Relation**. 53 :
1027-1055
- Greenleaf, R. K. (2002). **Servant Leadership**.
New Jersey : Paulist Press.
- Jones, L. B. (1995). **Jesus CEO**. New York
: Hyperion.
- Jung, D. I. Bass, B. M. & Sosik, J. J.
(1995). “Bridging Leadership and
Culture :A Theoretical Consideration
of Transformational Leadership and
Collectivistic Cultures”, **The Journal**

of **Leadership Studies**. 2 (4) : 4-15.

Sosik, J. J., & Megerian, L. E. (1999). Understanding leader emotional intelligence and performance: The role of self-other agreement on transformational leadership perceptions. **Group and Organization Management**. 24 : 367-390.

Tucker M.L. (1990). "Higher Education Leadership : Transformational as a Predictor of Satisfaction Effectiveness, and Extra Effort," Ph.D. **Dissertation, University of New Orleans**. Dissertation Abstracts International. (CD-ROM). 52 (3) : 773.