



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม สาขา จิตวิทยา
ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม

Factors of Psychology Affecting Business Success of Small and Medium
Enterprises

นามผู้วิจัย นางสาวอรัญญา ชุมพร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกรณ์ จงวิศาล, วท.ค.)

กรรมการ

(อาจารย์ทิพทินนา สมทรานนท์, Ph.D.)

กรรมการ

(อาจารย์หฤทัย นำประเสริฐชัย, M.B.A.)

หัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์ศิริรักษา จามรมาน, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อางคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Factors of Psychology Affecting Business Success of Small and Medium Enterprises

โดย

นางสาวอรุณญา ชุมพร

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

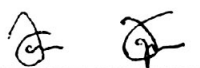
พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1273-7


อรรถุญา ชุมพร 2549: ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ภาชานกรรมการที่ปริศึกษา:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกรณั จงวิศาล, วท.ค. 107 หน้า
ISBN 974-16-1273-7

วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็น
ทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และการทำงาน
เป็นทีมกับความสำเร็จในการประกอบการตลอดจนศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการ
ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากทุกภูมิภาคของประเทศไทยจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะ
ส่วนบุคคล แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดแรงจูงใจภายใน แบบวัดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและแบบ
วัดความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการ การทำงานเป็นทีม และ
ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ
ภายในของผู้ประกอบการและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จในการ
ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .49 .48 และ .53 ตามลำดับ 3) ตัวแปรภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในและการ
ทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ร้อยละ 37



ลายมือชื่อนิติ



ลายมือชื่อประธานกรรมการ

14 / ๕-๑ / ๒๕๔๙

Aranya Chumporn 2006: Factors of Psychology Affecting Business Success of Small and Medium Enterprises. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Rattigorn Chongvisal, Ph.D. 107 pages.
ISBN 974-16-1273-7

The objectives of this research were to study: 1) the level of leadership, intrinsic motivation, teamwork and business success of SMEs, 2) the relationship between leadership, intrinsic motivation, and teamwork and business success of SMEs and 3) multiple regression predictors with business success of SMEs. The research samples were 400 SME entrepreneurs that consisted of 3 sectors: manufacturing, wholesale & retail, and service sector in Thailand. The tools used to collect data were a questionnaire composed of 5 sections: personal data, leadership, intrinsic motivation, teamwork, and business success of SMEs. The data were processed by the statistics program. Statistical parameters used in the research were percentage, mean, standard deviation, Peason's product moment correlation, and multiple regressions.

The results of the research had showed the following. 1) level of leadership, intrinsic motivation, and teamwork and business success of SMEs were at high level. 2) leadership, intrinsic motivation, and teamwork had a positive relationship with business success of SMEs at .01 level of significance ($r = .49, .48, .53$ respectively). 3) multiple regression indicated that leadership, intrinsic motivation, and teamwork can predict 37% of business success of SMEs for at .01 level of significance.

Aranya Chumporn
Student's signature

Rattigorn Chongvisal - Mar 14 / 2006
Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ ผศ.ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ทิพทินนา สมุทรานนทร์ กรรมการวิชาเอก และอาจารย์ฤทัย นำประเสริฐชัย กรรมการวิชาการที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณภาพและกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. ชีพสุมน รังสยาธร ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทุก ๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งภาครัฐบาลและเอกชนทุก ๆ ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม (ภาคปกติ) รุ่นที่ 17 ทุกคนโดยเฉพาะ พี่อุ้ม แจง ปูน และน้องหญิงที่คอยช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษา มีความห่วงใยให้กันเสมอมาและที่ลืมไม่ได้ก็คือ คุณพรเทพ เหมือนพงษ์ รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ นิสิตปริญญาโทภาควิชาวิศวกรรมวิทยา คณะวนศาสตร์ ที่เป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

เหนือสิ่งอื่นใดข้าพเจ้าขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้าตลอดมา ขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่สาว พี่ชายและทุกคนในครอบครัวที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนและผลักดันให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จทางการศึกษาในวันนี้

อริญญา ชุมพร

มีนาคม 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	11
ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	11
ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน	24
ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	32
ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบการ	39
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย	53
สมมติฐานในการวิจัย	54
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การทดสอบเครื่องมือ	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์	67
ผลการวิจัย	67
ข้อวิจารณ์	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิจัย	82
ข้อเสนอแนะ	85
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	86
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	97
ภาคผนวก ข การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	105
ภาคผนวก ค ตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	108

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเทียบจากร้อยละของจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำแนกตามภูมิภาค	58
2 องค์ประกอบแบบวัดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	59
3 การพิจารณาระดับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	60
4 องค์ประกอบแบบวัดแรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	60
5 การพิจารณาระดับแรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	61
6 องค์ประกอบแบบวัดการทำงานเป็นทีม	61
7 การพิจารณาระดับการทำงานเป็นทีม	62
8 แบบวัดความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	62
9 การพิจารณาระดับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	63
10 จำนวน และร้อยละของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม	70
12	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	72
13	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	72
14	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	73
15	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	74
ตารางผนวกที่		
1	ค่า Item Total Correlation ของแบบวัดแรงจูงใจภายใน	106
2	ค่า Item Total Correlation ของแบบวัดการทำงานเป็นทีม	107
3	ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 คัดขนาดของความคลาดเคลื่อน (e) เป็นร้อยละ	109

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ผลจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ธุรกิจขนาดใหญ่จำนวนมากต้องประสบภาวะการขาดทุนและล้มเลิกกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises) หรือ SMEs นับเป็นยุทธศาสตร์ใหม่ที่ทั้งภาคเอกชน รัฐบาล และนักวิชาการต่างเห็นว่าจะเป็นกลไกสำคัญที่จะสร้างรากฐานทางเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงแข็งแรงอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากร้อยละ 95 ของการประกอบธุรกิจในประเทศไทยเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งในปี พ.ศ. 2545 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทุกประเภททั่วประเทศผลิตสินค้าและบริการให้กับระบบเศรษฐกิจเป็นมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) เท่ากับ 2.11 ล้านล้านบาทเมื่อเทียบกับมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศเท่ากับ 5.43 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 38.91 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีมูลค่าการผลิตสูงที่สุดคือสาขาการบริการ รองลงมาคือสาขาการค้าส่งและค้าปลีกซึ่งคิดเป็นร้อยละ 13.35 และร้อยละ 12.25 ต่อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศทั้งหมดตามลำดับ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2546) ด้วยเหตุนี้ในปัจจุบันทั้งภาครัฐบาล เอกชน ตลอดจนกลุ่มนักวิชาการต่างมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยให้การสนับสนุนทั้งทางด้านวิชาการและเงินลงทุนเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและประสบผลสำเร็จ มีความสามารถในการแข่งขันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการประกอบธุรกิจขององค์กรหรือหน่วยงาน จุดมุ่งหมายสูงสุดทั้งในอดีตและปัจจุบันคือการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ในอดีตองค์กรเห็นว่าหลักการหรือวิธีการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการสร้างความสำเร็จให้องค์กรได้มากกว่าการเอาใจใส่และการให้ความสำคัญของบุคคลในองค์กร แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวไม่สามารถชี้วัดความสำเร็จได้ในระยะต่อมา องค์กรสมัยใหม่จึงเริ่มให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมากขึ้น (ยุค, 2539) ทั้งในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นผู้บริหารหรือในฐานะผู้ปฏิบัติงาน บุคคลในฐานะของผู้บริหารเป็นผู้ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานในองค์กร ทั้งนี้เพราะความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้า

ขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำ (นิตย, 2542) เป็นที่ยอมรับกันดีว่าความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะใช้วิธีการบริหารแบบที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิด และแนวทางการปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำในองค์การ (ทิพาวดี, 2539) ในการที่จะเลือกเทคนิค วิธีการจัดการ และรูปแบบภาวะผู้นำเพื่อใช้เป็นอิทธิพลในการดึงดูดใจและผลักดันให้คนยินยอมพร้อมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ผู้นำในแต่ละองค์การจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ผู้นำบางคนจะยึดมั่นในแบบภาวะผู้นำแบบหนึ่งแบบใดตลอดไป บางคนจะเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำไปตามปัจจัยของสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของกลุ่ม และบุคคลแตกต่างกันไป ผู้นำจะเป็นบุคคลที่ประสานกลุ่มงานหรือทีมงานเข้าไว้ด้วยกันโดยกระตุ้นให้กลุ่มผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดหรือสร้างผลงานให้เต็มที่ (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน สุนันทา, 2540: 38)

การสร้างทีมงานเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งขององค์การตามลำพังแต่เกิดจากพลังและคุณภาพของความร่วมมือ รวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมธุรกิจการบริหารและการตลาดสมัยใหม่ได้ให้การยอมรับแล้วว่าวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมขององค์การนั้นเป็นแรงผลักดันทำให้เกิดพลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาลและไม่เคยปรากฏเลยว่าองค์การใดจะสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานโดยปราศจากทีมงานที่ดี (เอกชัย, 2538: 137) ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเปรียบเสมือนสูตรสำเร็จของชัยชนะสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (สุนันทา, 2540: 58)

อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความสามารถในการแข่งขันจนสามารถได้รับความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การด้วยเช่นกัน ซึ่งในปัจจุบันผลงานการวิจัยจำนวนมากพบว่าปัจจัยภายในของบุคคลบางประการเป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญและมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ แรงจูงใจภายในนับว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอันหนึ่งที่ใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคล และความมีประสิทธิผลของพฤติกรรมนั้น บุคคลมีแรงผลักดันที่ต่างกันในการแสดงพฤติกรรมแต่ละอย่างออกมา โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลด้วยความสามารถของตนเอง มีความยึดมั่นทุ่มเทให้กับการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจากงานจะเป็น

แรงบันดาลใจภายในมากกว่ารางวัลหรือเกียรติยศจากภายนอก (อรพินทร์ และคณะ, 2542)

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจภายใน รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมที่ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง เหมาะสมกับรูปแบบขององค์กร และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยในกลุ่มกิจการ 3 ประเภทคือกิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการผลิตสินค้า กิจการค้าส่งค้าปลีก และกิจการบริการ จากทุกภูมิภาคของประเทศไทยคือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ

1.1 ภาวะผู้นำ ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ

1.2 แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจ-เพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น

1.3 การทำงานเป็นทีม ได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน บรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยทางบวก ความเห็นพ้องกัน การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเอง

2. ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้แก่ สภาพความเป็นไปทางการเงิน การตอบสนองความต้องการของลูกค้า การส่งเสริมนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ และการได้รับความเชื่อมั่นผูกพันจากพนักงาน

นียมศัพท์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นียมศัพท์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายได้ตรงกัน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่ผู้ประกอบการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์กร รวมถึงการจูงใจ การสนับสนุน และการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำออกเป็น 6 ด้านตามแนวคิดของรัตติกรณ์ (2548) ได้แก่

1.1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาหมายถึงการที่ผู้ประกอบการส่งเสริมให้ลูกน้องได้ใช้ความสามารถแสดงศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ และช่วยพัฒนาความสามารถของลูกน้องให้สูงขึ้น มีการจุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน และให้ลูกน้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานรักองค์กร และให้ความสำคัญในเรื่องของคนมากที่สุด

1.2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นหมายถึงผู้ประกอบการมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี มีความใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น พยายามทำให้ผู้อื่นมีความสุข รักษาน้ำใจพนักงาน สร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับลูกน้องและให้อภัยเมื่อผู้อื่นทำผิดพลาด

1.3 การมีศีลธรรมในการประกอบการหมายถึงผู้ประกอบการยึดมั่นในศีลธรรม ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น รักษาคำพูด มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และพิถีพิถันกับคุณภาพของสินค้าและบริการที่นำเสนอให้กับลูกค้า

1.4 ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์หมายถึงผู้ประกอบการควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

1.5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคมหมายถึงผู้ประกอบการมีการดำเนินธุรกิจโดยไม่ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ต่อตนเองที่จะได้เพียงอย่างเดียว แต่มีการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมที่จะคืนประโยชน์ให้กับสังคมรวมทั้งยังปลูกฝังจริยธรรมให้กับลูกน้องเพื่อให้คนในองค์กรมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และประเทศชาติและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

1.6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ หมายถึงผู้ประกอบการเป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและยอมรับถึงข้อดีของตนเอง

2. แรงจูงใจภายในหมายถึงความต้องการและความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลจากภายนอก หรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้านตามแนวคิดของออร์พินท์และคณะ (2542) ได้แก่

2.1 ความต้องการสิ่งที่ทำหายหมายถึงผู้ประกอบการมีความชอบ พึงพอใจ หรือต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ซ้ำซ้อน และมีความยากพอเหมาะกับความสามารถ

2.2 ความสนใจ-เพลิดเพลินหมายถึงผู้ประกอบการที่มีความกระตือรือร้น มีความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น ตลอดจนมีความสุข พึงพอใจ และเพลิดเพลินในการทำงานหรือกิจกรรมที่น่าสนใจ

2.3 ความเป็นตัวของตัวเองหมายถึงผู้ประกอบการที่ชอบริเริ่มทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ

2.4 ความต้องการมีความสามารถหมายถึงผู้ประกอบการที่ต้องการมีประสิทธิผลในการจัดการกับสภาพแวดล้อม ต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง

2.5 ความมุ่งมั่นหมายถึงผู้ประกอบการที่มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลด้วยความสามารถของตนเอง มีความยึดมั่นทุ่มเทให้กับงาน โดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจากงานเป็นแรงบันดาลใจภายในมากกว่ารางวัลหรือเกียรติยศภายนอก

3. การทำงานเป็นทีมหมายถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำร่วมกันของพนักงาน ที่มีลักษณะงานเหมือนหรือแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานแต่ละคนได้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนด เป้าหมายของงาน และวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยและร่วมกันตัดสินใจ รวมทั้งพร้อมที่จะปรับตัว และเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ สามารถยอมรับต่อความสำเร็จ หรือ

ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นร่วมกัน โดยแบ่งองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพออกเป็น 12 ด้านตามแนวคิดของ Parker (1990) ได้แก่

3.1 วัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมายร่วมกันหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของการทำงาน และกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน

3.2 บรรยากาศการทำงานหมายถึงลักษณะการทำงานร่วมกันของพนักงานที่ปราศจากพิธีรีตรอง เรียบง่าย ไม่เป็นทางการ อ่อนนุ่ และเป็นกันเอง

3.3 การมีส่วนร่วมหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วม หรือต้องการเข้าร่วมในการอภิปรายกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน

3.4 การรับฟังซึ่งกันและกันหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรให้ความสนใจ และตั้งใจรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น โดยมีการคิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง

3.5 ความไม่เห็นด้วยในทางบวกหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น แม้ความคิดเห็นนั้นจะแตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ

3.6 ความเห็นพ้องกันหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเอกฉันท์ อาจมีสมาชิกบางคนไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้ และเต็มใจที่จะรับกตติกาการปฏิบัติตามมติของทีมงาน

3.7 การสื่อสารที่เปิดเผยหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานขององค์กรมีการเจรจาติดต่อสื่อสารข้อมูลระหว่างกันด้วยความเปิดเผย จริงใจ รวมทั้งให้ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.8 บทบาท และการมอบหมายงานที่ชัดเจนหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานและได้รับการมอบหมายงานตามตำแหน่งที่ได้ระบุไว้ในคำ

พรรณนางานและบทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย

3.9 ภาวะผู้นำร่วมหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรได้รับการกระตุ้น และส่งเสริมให้มีลักษณะความเป็นผู้นำ เช่น การเป็นหัวหน้างานในโครงการต่าง ๆ

3.10 ความสัมพันธ์กับภายนอกหมายถึงการได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ใช้บริการ โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน

3.11 รูปแบบการทำงานที่หลากหลายหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบคือ ยึดการทำงานเป็นหลัก ยึดเป้าหมายเป็นหลัก เน้นกระบวนการเป็นหลักและมุ่งวิธีการเป็นหลัก

3.12 การประเมินผลตนเองหมายถึงการที่สมาชิกหรือพนักงานในองค์กรทำการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4. ความสำเร็จในการประกอบกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหมายถึงความสามารถในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือได้ผลเป็นที่พึงพอใจตามการรับรู้ของผู้ประกอบการ โดยแบ่งตัวชี้วัดความสำเร็จในการประกอบการออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดที่รัตติกรณ์ (2548) พัฒนามาจากแนวคิดของ Fry et al. (1998 อ้างถึงใน สติชัย และคณะ, 2546) ได้แก่

4.1 สภาพความเป็นไปได้ทางการเงินหมายถึงความสามารถของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการดำเนินธุรกิจให้มีผลกำไร

4.2 การสนองตอบความต้องการของลูกค้าหมายถึงความสามารถของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในการเข้าถึงความต้องการของลูกค้า สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้

4.3 การส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการสร้างสรรค์วิธีการหรือวิธีดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของธุรกิจ รวมทั้งความสามารถในการสร้างสรรค์สินค้าหรือบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4.4 การได้รับความเชื่อมั่นผูกพันจากพนักงานหมายถึงความสามารถของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ใส่ใจต่อความอยู่รอดขององค์กร

5. ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึงบุคคลที่เป็นเจ้าของกิจการหรือเป็นผู้บริหารกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

6. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหมายถึงกิจการที่มีมูลค่าทรัพย์สินถาวรในกิจการไม่เกิน 200 ล้านบาทหรือมีการจ้างงาน ในกิจการ ไม่เกิน 200 คนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ภาคอุตสาหกรรม (Manufacturing Sector) หมายถึงธุรกิจการผลิตที่นำเอาวัตถุดิบชิ้นส่วน อะไหล่ ป้อนเข้าต่าง ๆ มาผ่านกระบวนการแปรรูปจนกลายเป็นสินค้าสำเร็จรูปเพื่อนำไปจำหน่ายต่อไป หากมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คนหรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม แต่หากมีจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 51-200 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาทถือเป็นวิสาหกิจขนาดกลาง

2. ภาคธุรกิจค้าส่งค้าปลีก (Wholesale and Retail Sector) หมายถึงธุรกิจที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางที่อยู่ในช่องทางจำหน่าย เป็นผู้นำเอาสินค้าจากผู้ผลิตส่งให้ถึงผู้บริโภคอย่างทั่วถึงในท้องถิ่น แบ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 กิจการค้าส่ง (Wholesale) หมายถึงกิจการที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางนำเอาสินค้ามาจำหน่ายในจำนวนมากแก่ผู้บริโภคหากมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 25 คนหรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม แต่หากมีจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 26-50 คน หรือสินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดินมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 100 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดกลาง

2.2 การค้าปลีก (Retail) หมายถึง กิจการที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางนำเอาสินค้ามาจำหน่ายในจำนวนน้อยแก่ผู้บริโภค หากมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 15 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 30 ล้านบาทถือเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม แต่หากมีจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 16-30 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 30 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 60 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดกลาง

3. ภาคบริการ (Service Sector) หมายถึง กิจการที่ใช้พนักงานเสนอบริการตอบสนองความต้องการของลูกค้า หากมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คนหรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาทถือเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม แต่หากมีจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 51-200 คนหรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาทถือเป็นวิสาหกิจขนาดกลาง

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตรวจสอบข้อมูล เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย มีหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบการ
5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ศิริพร (2540: 195) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึงศิลปะหรือกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น กระตุ้นให้ร่วมมือปฏิบัติงานตามผู้นำด้วยความศรัทธา นับถือ และด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รังสรรค์ (2544: 12) ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

รัตติกรณ์ (2545ข: 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึงพฤติกรรม และกระบวนการของการมีอิทธิพล การจูงใจ การสนับสนุนบุคคล และการดำเนินกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นิตย (2546: 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนของกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

Schermerhorn et al. (2000: 287) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลเป็นพลังที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและมีอิทธิพลในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม

Aldag and Kuzuhara (2002: 292) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Zachary and Kuzuhara (2005: 191) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้จนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำนั้นมิใช่ให้ความสนใจมาเป็นเวลานานซึ่งมีหลายแนวทางด้วยกันแล้วแต่ความสนใจและทัศนระของนักวิชาการแต่ละคนในการทำความเข้าใจเรื่องของภาวะผู้นำ

Yukl (2002: 11-13) ได้จัดประเภทของภาวะผู้นำตามแนวคิดต่าง ๆ ได้ 5 แนวคิดด้วยกัน คือ แนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach) แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach) แนวคิดเชิงการใช้อำนาจและอิทธิพล (Power-Influence Approach) และแนวทางเชิงผสมผสาน (Integrative Approach) รายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเชิงคุณลักษณะ

เป็นแนวคิดในช่วงต้น ๆ ของการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ แนวคิดเชิงคุณลักษณะให้ความสำคัญที่คุณลักษณะของผู้นำ เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม และทักษะ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้นำมีคุณสมบัติพิเศษที่เหนือกว่าผู้ตาม เช่น การทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย การคาดการณ์เหตุการณ์ข้างหน้าได้อย่างแม่นยำ และเน้นถึงบุคลิกลักษณะของผู้นำ นอกจากนี้พบว่ามี ความแตกต่างในบุคลิกลักษณะระหว่างผู้ที่ เป็นผู้นำและผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ แต่ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกลักษณะและความสำเร็จของผู้นำไม่ได้ระบุถึงบุคลิกลักษณะที่แน่นอนที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการเป็นผู้นำ (Muchinsky, 2000: 369)

การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำได้มีการศึกษาจำนวนมากแต่ยังไม่สามารถยืนยันได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จได้อย่างไร เนื่องจากเมื่อทบทวนผลการวิจัยแล้วพบว่า คุณลักษณะของผู้นำเพียงอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพของผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ในทุกสถานการณ์และไม่สามารถระบุลักษณะที่แน่นอนและคุณลักษณะร่วมได้จึงไม่มีลักษณะเด่นใด แม้แต่ข้อเดียวที่สามารถแยกแยะผู้นำออกจากบุคคลธรรมดาได้เสมอในทุกกรณี (นิตย, 2546: 34) จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้เริ่มมีผู้สนใจศึกษาพฤติกรรมของผู้นำมากขึ้น

2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม

นักวิจัยจำนวนมากเริ่มให้ความสนใจสิ่งที่คุณำทำในงานมากขึ้น มีการศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากพฤติกรรม เน้นถึงสิ่งที่คุณำปฏิบัติในการทำงานและความสัมพันธ์ขอพฤติกรรมที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ในการวิจัยพฤติกรรมมี 2 แนวทางหลักคือการจัดแบ่งประเภทของพฤติกรรมผู้นำและระบุถึงเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำที่มีประสิทธิผล

การวิจัยในช่วงแรก ๆ ในทศวรรษที่ 1950 ที่มหาวิทยาลัย Ohio State พยายามที่จะค้นหาสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำในแง่มุมต่าง ๆ และวัดพฤติกรรมเหล่านั้น โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแบบสอบถามเกี่ยวกับหัวหน้า ผลปรากฏว่าลูกน้องจะรับรู้ถึงพฤติกรรมของผู้นำ 2 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นงาน (Initiating Structure) และพฤติกรรมมุ่งเน้นคน (Consideration) แบบสอบถามที่ใช้

ในการวิจัยนี้ เรียกว่า The Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในประวัติศาสตร์ของการวิจัยภาวะผู้นำ การแบ่งปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 แบบคือพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นงาน และพฤติกรรมแบบมุ่งเน้นคนนี้เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสร้างแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำ แต่สุดท้ายได้มีการพิสูจน์พบว่าทั้ง 2 แบบของพฤติกรรมนั้นเป็นนามธรรมเกินไปจึงยากในการเข้าใจว่า ผู้นำนั้นจะจัดการเหตุการณ์ที่จำเป็นต้องเผชิญอย่างไร (Muchinsky, 2000: 369) และไม่มีแบบภาวะผู้นำใดเหมาะสมในทุกสถานการณ์ซึ่งผู้นำต้องเผชิญ จึงไม่สามารถระบุได้ว่าสไตล์ของผู้นำแบบใดไหนที่จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด (สมยศ, 2541: 168)

3. แนวคิดเชิงสถานการณ์

แนวคิดเชิงสถานการณ์เน้นความสำคัญที่ปัจจัยเกี่ยวกับบริบทรอบข้างที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการของภาวะผู้นำ ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ลักษณะของลูกน้อง ธรรมชาติของงาน ประเภทขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก การศึกษาเชิงสถานการณ์นี้ได้แบ่งออกเป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือแนวทางแรกพยายามค้นหาภาวะผู้นำแบบใดที่เหมือนหรือแตกต่างกันในองค์กรต่างประเภท ส่วนอีกแนวทางหนึ่งพยายามที่จะระบุถึงแง่มุมของสถานการณ์ที่เป็นตัวดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำ (อุปนิสัย ทักษะ และพฤติกรรม) กับความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ภายใต้สมมติฐานที่ว่าลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกันจะเกิดประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันและลักษณะของผู้นำที่เป็นรูปแบบเดียวกันอาจจะไม่ได้เกิดผลดีที่สุดในทุกสถานการณ์

4. แนวคิดเชิงการใช้อำนาจและอิทธิพล

การศึกษาแนวทางนี้เน้นที่ชนิดและการใช้อำนาจของผู้นำ เนื่องจากอำนาจที่มีอยู่ในตัวของผู้นำมีความสำคัญไม่เพียงแต่มีอิทธิพลเหนือลูกน้องเท่านั้น แต่ยังมีส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลนอกองค์กรอีกด้วย เช่น ลูกค้า ผู้จัดหาของให้ (Suppliers) คำถามที่สำคัญในการวิจัยเรื่องอำนาจ ประกอบด้วยการกำหนดประเภทของอำนาจต่าง ๆ และความเข้าใจถึงความแตกต่างในปริมาณอำนาจ และชนิดของอำนาจที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของอำนาจ รวมทั้งเข้าใจถึงพฤติกรรมการใช้อำนาจที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำอย่างไร

ความพยายามที่จะทำความเข้าใจในเรื่องของอำนาจจะเกี่ยวข้องกับการแยกแยะรูปแบบของอำนาจ French and Raven (1960 อ้างถึงใน Muchinsky, 2000: 372) ได้แบ่งอำนาจเป็น 5 ประเภท

4.1 อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) เป็นความสามารถขององค์กรที่จะให้การส่งเสริมในด้านบวก เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สิ่งที่ส่งเสริมได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้วันหยุดพักผ่อน การมอบหมายงาน ซึ่งอำนาจการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่เป็นทางการซึ่งมีอยู่แล้วตามบทบาทของผู้นำ

4.2 อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) องค์กรสามารถที่จะลงโทษพนักงานในพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ได้ เช่น การไล่ออก การลดเงินเดือน การว่ากล่าวตักเตือน และการลงโทษ สิ่งเหล่านี้เป็นรูปแบบที่เป็นทางการซึ่งมีอยู่ตามธรรมชาติขององค์กรอยู่แล้ว

4.3 อำนาจโดยชอบธรรม (Legitimate Power) บางครั้งถูกกล่าวถึงอำนาจหน้าที่ คือ การที่พนักงานเชื่อว่า อำนาจขององค์กรที่มีเหนือพวกเขาเป็นสิ่งที่ชอบธรรม บรรทัดฐาน และความคาดหวังช่วยกำหนดระดับของอำนาจโดยชอบธรรม เช่น ถ้าหัวหน้าขอให้ลูกน้องทำงานล่วงเวลาลูกน้องก็จะทำตามเพราะหัวหน้ามีอำนาจเหนือเขาโดยตำแหน่งหน้าที่ แต่ถ้าเป็นการขอร้องแบบเดียวกันจากเพื่อนร่วมงานอาจจะถูกปฏิเสธ เพราะผู้ร่วมงานนั้นไม่มีอำนาจโดยชอบธรรมที่จะสั่งหรือขอร้องแต่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4.4 อำนาจจากความชำนาญ (Expert Power) แหล่งของอำนาจจากความชำนาญ เกิดจากประสบการณ์การรับรู้ ความรู้ความสามารถของบุคคลซึ่งไม่ได้มีอยู่โดยธรรมชาติขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างของการรับรู้ความชำนาญ เช่น พนักงานคนหนึ่งเห็นว่าบุคคลหนึ่งมีความชำนาญในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือแต่คนอื่น ๆ อาจจะไปหาบุคคลนั้นเพื่อขอความช่วยเหลือในด้านปัญหาทางเทคนิค

4.5 อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) อำนาจประเภทนี้มีความเป็นนามธรรมมากที่สุด พนักงานคนหนึ่งจะชื่นชมบุคคลคนหนึ่งและต้องการที่จะเป็นเหมือนบุคคลนั้น คนแต่ละคนมีบุคคลที่อ้างอิงแตกต่างกันไปแหล่งของอำนาจจากการอ้างอิงเกิดจากคุณลักษณะส่วนตัวของผู้อ้างอิง

5. แนวทางเชิงผสมผสาน

แนวทางนี้นักวิจัยหรือนักทฤษฎีจะใช้การผสมผสานกันของรูปแบบภาวะผู้นำมากกว่าหนึ่งแบบ ในหลายปีที่ผ่านมาแบบฉบับนี้ได้รับความนิยมในหมู่นักวิจัยเรื่องภาวะผู้นำโดยนำภาวะผู้นำหลายแบบมาศึกษา แต่ก็ยังไม่ได้มีทฤษฎีที่กล่าวไว้อย่างแน่นอน ตัวอย่างของแนวทางผสมผสาน เช่น ทฤษฎี Self-Concept ของภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) (Yulk, 2002: 13) ซึ่งพยายามอธิบายว่า ทำไมลูกน้องของผู้นำบางคนจึงตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างมากยอมจะเสียดุลความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายขององค์กร สำหรับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันได้มีการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับองค์กรในปัจจุบัน สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรได้ภาวะผู้นำแนวคิดใหม่คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2543: 2) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ ผู้นำที่มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของตนในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่ตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่ผู้อื่นคิดว่ามันเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการทำทลายความคาดหว้งและมักนำไปสู่การบรรลุผลงานที่สูงขึ้น

ทฤษฎี Bass (1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2545ก) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agent) และกระตุ้นให้ผู้ตามเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันนี้

ในปี ค.ศ. 1991 Bass and Avolio (อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2545ก: 39-42) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นภาวะผู้นำที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยผู้นำทำตนเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจยินดี จงรักภักดี และนับถือทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุคุณลักษณะนี้คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายใน เรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึงการที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทาง ใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ความคิดและเหตุผลในการกระตุ้นทางปัญญาของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ ทำให้เกิดความเข้าใจสามารถมองเห็นปัญหาที่เผชิญอยู่ ใช้สติปัญญาในการคิดก่อนลงมือปฏิบัติแก้ไข

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึงผู้นำจะ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึก มีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้สอนงาน (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละ คน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติตัวของผู้นำแสดงให้เห็นการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ จูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้ ช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของ ผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดย เชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความ ต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการ หรือรางวัลที่พวกเขา ต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจน ว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตามและจากนั้นจะจัดการเปลี่ยนรางวัลในรูปแบบของ ค่ายกย่องชมเชย ประกาศความคิดความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมาย

ตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management-by Exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ เป็นไปตามสภาพเดิม ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิด ผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่อง หรือไม่ได้มาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉย สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by Exception: MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วย แก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาด หรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการ ปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐาน หรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non-Leadership Behavior)

เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือก ยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจ ขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย เป็นลักษณะของการบริหารที่วิกฤตเนื่องจากผู้นำไม่ใช่ อำนาจ เป็นผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างผู้ตามที่แสดงอำนาจ และภาวะผู้นำโดยใช้อำนาจอ้างอิง สภาพการณ์เช่นนี้ มีแนวโน้มทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความขัดแย้งระหว่างพวกที่แข่งขันกัน ทำให้ ขาดความร่วมมือที่จะกำหนดทิศทาง การพัฒนา กิจกรรมและมีแนวโน้มที่สมาชิกขององค์กรจะมีแต่ ความรู้สึกสับสน ความเป็นหน่วยเดียวกันมีน้อยและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความหมายของผู้ประกอบการ

นิตย (2546: 74) กล่าวว่า ผู้ประกอบการคือบุคคลที่เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งองค์กรธุรกิจใหม่ที่ประสบความสำเร็จอย่างใหญ่หลวง เช่น บิลล์ เกตส์ แห่งไมโครซอฟท์ แต่ผู้ประกอบการอาจจะเป็นผู้นำบุกเบิกก่อตั้งกิจการขนาดเล็ก ๆ ก็ได้ เช่น บุคคลที่กล้าเสี่ยงซื้อสิทธิการเป็นผู้แทนจำหน่าย (Franchise) หรือเริ่มต้นธุรกิจบริการ โดยเป็นนายจ้างตัวเอง ก็ถือว่าเป็นผู้นำประเภทผู้ประกอบการในทำนองเดียวกันใครก็ตามที่เป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่หรือกระบวนการใหม่ก็ถือได้ว่ามีภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ

สถาบันทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2544: 8) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้ประกอบการว่าหมายถึงผู้ริเริ่มและยินดีจะรับความเสี่ยงในการลงทุนประกอบกิจการโดยจัดหาปัจจัยการผลิตทั้งหลายและใช้สติปัญญา ความสามารถ ประสบการณ์และวิทยาการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดสินค้าและบริการต่อลูกค้าและผู้เกี่ยวข้อง

จากดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการคือบุคคลที่เป็นผู้นำประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นขององค์กร โดยผู้นำประเภทนี้มักจะมีลักษณะของการเป็นบุคคลที่มีความเต็มใจและมั่นใจ กล้าเสี่ยง มีความรับผิดชอบเพื่อทำโอกาสให้เป็นจริง

สำหรับการศึกษาถึงความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญกับผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก โดยเชื่อว่าผู้ประกอบการเป็นกุญแจสำคัญในการประกอบธุรกิจ ดังนั้นจึงพยายามทำการศึกษาเพื่อหาคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ดีซึ่ง Bygrave (อ้างถึงใน ธีรยุส, 2542) ได้เสนอรายงานผลการสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 10 ประการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. Dream ผู้ประกอบการต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจ
2. Decisiveness ผู้ประกอบการต้องมีความกล้าตัดสินใจรวมถึงมีจิตวิญญาณที่แม่นยำ

3. Doers มีการตัดสินใจอย่างเฉียบขาดแม่นยำและมีความสามารถในการสั่งการและนำแผนงานไปปฏิบัติได้จับใจ
4. Determination มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน
5. Dedication สามารถทุ่มเทให้ธุรกิจของตนอย่างเต็มที่บ่อยครั้งที่ผู้ประกอบการต้องสละความสะดวกสบายส่วนตัวเพื่อมาทุ่มเทความพยายามให้กับการพัฒนาธุรกิจของตน
6. Devotion ผู้ประกอบการต้องมีความรักชอบธุรกิจของตนเป็นการเฉพาะตัวในอันที่จะทุ่มพิักและทุ่มเทกายใจลงไปเพื่อสร้างผลงานของตนให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังและฝันไว้
7. Detail ผู้ประกอบการต้องเป็นผู้สังเกตและใส่ใจในรายละเอียดต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการจัดตั้งธุรกิจใหม่
8. Destiny ผู้ประกอบการเป็นผู้ไม่ย่อท้อยอมแพ้ต่อโชคชะตา มีความคิดว่าตนเองเป็นผู้กุมชะตาชีวิตและธุรกิจตนไว้ในมือ
9. Dollars ผู้ประกอบการโดยทั่วไปมิได้คาดหวังในเรื่องของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินว่าจะ เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นจูงใจในการจัดตั้งธุรกิจของตน มองเพียงแต่ผลพลอยได้จากความสำเร็จของธุรกิจของตนมากกว่า
10. Distribute ผู้ประกอบการควรจะต้องมีการกระจายความรับผิดชอบและสร้างความเป็นเจ้าของร่วมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและความสำคัญกับธุรกิจของตน

นอกจากนี้ นิตย (2546: 74) กล่าวถึงบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะเด่นของผู้ประกอบการมีอย่างน้อย 6 ประการ

1. ผู้มีความเชื่ออำนาจในตนเอง (Internal Locus of Control) ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อว่าตนเป็นที่พึ่งแห่งตนและตนเองคือผู้ลิขิตควบคุมอนาคตของตนเองและขององค์กรของตน
2. ระดับพลังงานสูง (High Energy Level) ผู้นำประเภทนี้มีความมุ่งมั่น ยืนกรานไม่ลดละทำงานหนัก มีพลังกาย พลังสมอง และพลังความพากเพียร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษเพื่อความสำเร็จ
3. ระดับความต้องการความสำเร็จสูง (High Need for Achievement) ผู้นำประเภทนี้มีแรงจูงใจสูงที่จะบรรลุเป้าประสงค์ (Goal) ที่ท้าทาย
4. ความมั่นใจในตัวเอง (Self-Confidence) ผู้นำประเภทนี้มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นคนเก่ง มีศรัทธาในตนเอง มีความเต็มใจที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบผลของการตัดสินใจนั้น
5. ผู้ลงมือปฏิบัติ (Action Oriented) ผู้นำประเภทนี้เป็นนักปฏิบัติต้องการทำงานให้สำเร็จโดยรวดเร็วและไม่ต้องการฆ่าเวลาหรือปล่อยให้เวลาอันมีค่าให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์
6. ความอดทนต่อความคลุมเครือ (Tolerance for Ambiguity) ผู้นำประเภทนี้สามารถทนทานต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความไม่แน่นอนสูงโดยทั่วไป

แนวคิดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย

เนื่องจากแนวคิดส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่มีเนื้อหาและโครงสร้างทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากบริบทของสังคมหรือองค์กรของประเทศทางตะวันตก รัตติกรณ์ (2548) จึงทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย โดยสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยและเสนอทิศทางการใหม่ในการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย ทำการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจำนวน 30 คนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อหาองค์ประกอบของแบบวัดภาวะผู้นำ และนำเครื่องมือวัดภาวะผู้นำนี้ไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยจำนวน 727 คน จาก

การศึกษาพบว่าเครื่องมือหรือแบบวัดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ไทยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาหมายถึงการที่ผู้ประกอบการส่งเสริมให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถแสดงศักยภาพของตนเองที่มีอยู่และช่วยพัฒนาความสามารถของ
ลูกน้องให้สูงขึ้นอีกด้วย มีการจุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานและให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานรักษาคำพูดและให้ความสำคัญใน
เรื่องของคนมากที่สุด
2. การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นหมายถึงผู้ประกอบการมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี มี
ความใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นพยายามทำให้ผู้อื่นมีความสุข รักษาน้ำใจพนักงาน สร้างความสนิท
สนมเป็นกันเองกับลูกน้องและให้อภัยเมื่อผู้อื่นทำผิดพลาด
3. การมีศีลธรรมในการประกอบการหมายถึงผู้ประกอบการยึดมั่นในศีลธรรม ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น
รักษาคำพูด มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และพิถีพิถันกับคุณภาพของสินค้าและ
บริการที่นำเสนอให้กับลูกค้า
4. ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์หมายถึงผู้ประกอบการควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มอง
การณ์ไกล สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้และมีความคิดในเชิงกลยุทธ์
5. การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคมหมายถึงผู้ประกอบการมีการดำเนินธุรกิจโดยไม่ได้
คำนึงถึงผลประโยชน์ต่อตนเองที่จะได้เพียงอย่างเดียวแต่มีการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม มุ่งที่จะคืน
ประโยชน์ให้กับสังคม รวมทั้งยังปลูกฝังจริยธรรมให้กับลูกน้องเพื่อให้คนในองค์กรมีจิตสำนึกที่ดีต่อ
สังคมและประเทศชาติ รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงาม
6. การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ หมายถึงผู้ประกอบการเป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟัง
ความคิดเห็นของผู้อื่นและยอมรับถึงข้อดีของตนเองเพื่อสามารถที่จะนำมาปรับปรุงได้
และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบวัดความสำเร็จในการประกอบธุรกิจมาใช้ศึกษากับ
ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อมไทยมีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจแตกต่างกันมีภาวะผู้นำรวม และภาวะผู้นำ ทั้ง 6 องค์ประกอบแตกต่างกันโดยผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยที่มีความสำเร็จ ในการประกอบธุรกิจสูงจะมีภาวะผู้นำรวมและภาวะผู้นำทั้ง 6 องค์ประกอบสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำกับความสำเร็จ

McShane and Von Glinow (2005: 416) กล่าวว่า จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใน หลาย ๆ ปีที่ผ่านมาของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 54 คนใน 38 ประเทศ ผลการวิจัยอย่างเป็นทางการ พบว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลหนึ่งในการจูงใจและให้การ สนับสนุนบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำต้องประยุกต์ คุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลโดยใช้การ โน้มน้าวอย่างนุ่มนวลและแนบเนียน มีการ มอบอำนาจ กำหนดบทบาทของผู้อื่นได้อย่างชัดเจนรวมทั้งต้องให้การใส่ใจและดูแลสภาพแวดล้อมใน การทำงานด้วย เช่น การจัดสรรทรัพยากร และเปลี่ยนแปลงลักษณะแบบแผนของการติดต่อสื่อสารให้ ง่ายขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ได้ตรงกัน และเกิดความร่วมมือที่ดีต่อกันในการ ทำงาน ซึ่งภาวะผู้นำไม่ได้มีความสำคัญเฉพาะผู้บริหารหรือผู้จัดการในองค์การเท่านั้น แต่ทุกคนที่อยู่ใน องค์การควรจะต้องมีความเป็นผู้นำ และมีภาวะผู้นำร่วมด้วย โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็น ผู้สอนงาน มอบอำนาจ และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำภายในตัวเองอีกด้วย เพราะ ความสำเร็จในองค์การจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร หรือพนักงาน ระดับปฏิบัติการ มีคุณลักษณะและแสดงพฤติกรรมของการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แต่จุดสำคัญ ที่สุดของการเป็นผู้นำและการแสดงภาวะผู้นำนั้น คือ การแสดงพฤติกรรมและการประยุกต์ใช้ คุณลักษณะ ต่าง ๆ ของภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับเวลา และสถานการณ์

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีผลทำให้ผู้ตามมีปริมาณของความพยายาม ในการทำงานเพิ่มขึ้น จนกระทั่งสามารถทำงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของสมาชิกในองค์การ การบรรลุเป้าหมายและการประสบความสำเร็จขององค์การ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ ความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำของ ผู้ประกอบการนั่นเอง ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยจากงานวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำ และทิศทางใหม่เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยของ รัตติกรณ์ (2548) มาเป็นแนวทางในการวิจัย เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยโดยตรงซึ่งเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยได้เป็นอย่างดีประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ได้บังคับบัญชา การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน

ความหมายของแรงจูงใจภายใน

อรพินทร์ และคณะ (2542: 3) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในว่าหมายถึงความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยมีปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ

เฉลิมพล (2543) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อันได้แก่ ความต้องการ ความพอใจ ความตั้งใจ ความชอบ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนและจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ค่อนข้างถาวร

Haywood and Switzky (1986 อ้างถึงใน อรพินทร์ และคณะ, 2542: 5) นิยามแรงจูงใจภายในไว้ว่าเป็นความต้องการที่จะค้นหารางวัลของตนเองในตัวของตนเอง ทำให้เกิดพฤติกรรม การทำงาน เรียนรู้ แก้ปัญหาและเสาะแสวงหาประสบการณ์ใหม่ด้วยการพึงพอใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าการหวังผลภายนอก

Deci and Ryan (1990) ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในไว้ว่า เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีความสามารถ (Competence) ต้องการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) และต้องการสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งเป็นพลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม และกระบวนการทางจิตใจที่หลากหลายโดยมีรางวัลเบื้องต้นคือความรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถ (Reflectance) และความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจภายในหมายถึงความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง ต้องการมีความสามารถเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมโดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในสามารถจัดกลุ่มแนวคิดได้เป็น 3 ประเภท (Deci and Ryan, 1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ และคณะ, 2542) ดังนี้คือ

1. การกระตุ้นเร้าที่เหมาะสม

แรงจูงใจภายในจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สถานการณ์ที่ทำให้ระดับการกระตุ้นเร้าที่ปานกลาง ทฤษฎีการกระตุ้นเร้าที่พอเหมาะมีอยู่ 2 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดการปลุกเร้าทางสรีระที่พอเหมาะในระบบประสาทส่วนกลางและแนวคิดความไม่สอดคล้องที่พอเหมาะ

1.1 แนวคิดการปลุกเร้าทางสรีระที่พอเหมาะ (Optimal Arousal) เสนอว่ามนุษย์เสาะแสวงหาระดับการปลุกเร้าที่พอเหมาะหรือที่ปรารถนา ระดับการปลุกเร้า เป็นผลมาจากการกระตุ้นเร้าที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ ถ้าระดับการปลุกเร้าต่ำเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความต้องการของบุคคล บุคคลจะถูกจูงใจให้ประพฤตินิเวศทางที่จะเพิ่มระดับการปลุกเร้า ในทำนองเดียวกันถ้าระดับการปลุกเร้ามากกว่าระดับที่ปรารถนา บุคคลจะพยายามถอนตัวจากสถานการณ์ปลุกเร้าที่สูงหรือพยายามทำให้อยู่ในระดับที่ปรารถนา (เช่น เปิดวิทยุที่เสียงดังหรือย้ายงานไปทำที่สงบกว่านี้) แนวคิดนี้มองพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายในเป็นพฤติกรรมที่จะเพิ่มหรือลดการกระตุ้นเร้าทางสรีระจากประสบการณ์ของบุคคลเพื่อให้มาสู่ระดับที่ปรารถนา

1.2 แนวคิดความไม่สอดคล้องที่พอเหมาะ (Optimal Incongruity) แนวคิดนี้

ยึดแนวการรู้คิดในการอธิบายพฤติกรรมที่ถูกจงใจภายใน ความไม่สอดคล้องของโครงสร้างทางจิต ประกอบด้วยความไม่สอดคล้องระหว่างโครงสร้างทางการรู้คิดด้วยตนเอง ในเรื่องความเชื่อ ความคิด การรับรู้ ค่านิยมหรือพฤติกรรมหรือความไม่สอดคล้องระหว่างโครงสร้างทางการรู้คิดกับสิ่งเร้าบุคคลถูก ดึงดูดโดยสิ่งเร้าที่ให้ความไม่สอดคล้องทางจิตในระดับพอเหมาะ โดยที่บางครั้งคนแสดงพฤติกรรมที่ ลดการไม่สอดคล้องหรือความไม่แน่นอน แต่บางเวลาคนแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความไม่ สอดคล้องหรือความไม่แน่นอน

จากแนวคิดนี้ทฤษฎีแรงจูงใจภายในพิจารณาโครงสร้างของพฤติกรรมที่ถูกจงใจภายใน เกี่ยวข้องกับการเข้าหาสิ่งเร้าที่ไม่สอดคล้องและทำการลดความไม่สอดคล้องนั้น โดยที่ทฤษฎีเหล่านี้มี ลักษณะคล้ายทฤษฎีการรู้คิดส่วนใหญ่คือสามารถอธิบายทิศทางของพฤติกรรมแต่ไม่ได้กล่าวถึงพลัง ของพฤติกรรมและไม่ได้กล่าวถึงเรื่องความต้องการของมนุษย์

2. ความต้องการ อารมณ์ความรู้สึกและสิ่งจูงใจในงาน

แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในช่วงทศวรรษที่ผ่านมามองแรงจูงใจภายในใน รูปของความต้องการและความรู้สึกซึ่งเป็นทางจิตใจมากกว่าทางสรีระ แนวคิดหลักเกี่ยวข้องกับความ ต้องการของมนุษย์เพื่อความเป็นอิสระและการปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลกับสภาพแวดล้อม และ ความรู้สึกในเรื่องความสนใจ ความเพลิดเพลินที่จะผสมผสานเข้าไปในความต้องการเหล่านี้ ตลอดจน การมองแรงจูงใจภายในเป็นเรื่องคุณลักษณะภายในงาน โดย Deci and Ryan (1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ และคณะ, 2542) ได้เสนอความต้องการและความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในไว้ดังนี้

2.1 ความต้องการมีความสามารถ White (1959 cited in Deci and Ryan, 1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ และคณะ, 2542) เสนอความต้องการมีความสามารถว่า เป็นแนวโน้มการจูงใจพื้นฐานที่ทำให้ พลังพฤติกรรมที่หลากหลายที่ไม่อิงแรงขับพลังที่อยู่เบื้องหลังการกระทำกิจกรรมคือ แรงจูงใจใฝ่ สามารถซึ่งสอดคล้องกับความรู้สึกว่ามีความสามารถที่มีประสิทธิผล ซึ่งอาจเรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สามารถ (Competence Motivation) หรือบางครั้งเรียกว่า แรงจูงใจใฝ่รอบรู้ โดยความสามารถเป็นผลลัพธ์ที่

สะสมของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (การสำรวจ การเรียนรู้ และการปรับตัวของบุคคล)

2.2 ความสนใจ – ความตื่นตัวและการลื่นไหล มุมมองเรื่องแรงจูงใจภายในแนวนี้เป็นเรื่องความรู้สึกริเริ่มคิดและอารมณ์ เป็นตัวริเริ่มพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายในหรือตัวที่เกิดร่วมกับพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายในทฤษฎีทางด้านความรู้สึกริเริ่มคิด ความเพลิดเพลินและความเกี่ยวข้องผูกพันโดยตรงกับพฤติกรรมใช้เป็นหลักในการอธิบายแรงจูงใจภายใน

จากงานวิจัยของ Csikszentmihalyi (1978 อ้างถึงใน อรพินทร์ และคณะ, 2542) ทำให้พบว่าสภาวะการลื่นไหลเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขที่เฉพาะบางอย่าง เงื่อนไขที่สำคัญที่สุดคือสิ่งที่ท้าทายเมื่อบุคคลทำกิจกรรมโดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้นจะเกิดความเป็นไปได้สูงสุดสำหรับความเพลิดเพลินและการลื่นไหลที่เกี่ยวข้องกับงาน กิจกรรมที่อยู่ต่ำกว่าความท้าทายที่บุคคลต้องการ (เช่นกิจกรรมนั้นง่ายเกินไป) จะนำไปสู่ความเบื่อหน่ายและถ้ากิจกรรมนั้นอยู่ห่างไกลความสามารถที่มีอยู่ ณขณะนั้นของบุคคลจะก่อให้เกิดความวิตกกังวลและทำลายการลื่นไหลซึ่งความสนใจและความเพลิดเพลินเป็นอารมณ์หลักที่ไปด้วยกันกับแรงจูงใจภายใน โดยแนวคิดการลื่นไหลแทนมิติเชิงบรรยายที่แสดงตัวอย่างของแรงจูงใจภายในเมื่อบุคคลถูกจูงใจภายในอย่างสูงบุคคลจะสนใจมากกับสิ่งที่ทำอยู่และเกิดประสบการณ์ความรู้สึกริเริ่มคิดของการลื่นไหล

2.3 ความต้องการที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง พฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายในให้ความสำคัญกับการมีความสามารถและความสนใจ ในแนวคิดของความต้องการที่ลึกลับด้วยตนเอง บุคคลนั้นต้องรู้สึกเป็นอิสระจากแรงกดดัน เช่น รางวัล หรือเงื่อนไขที่ผูกพัน แรงจูงใจภายในจะเกิดเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ในการกระทำว่ามีความเป็นตัวของตัวเอง และไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า การควบคุมหรือการเสริมแรงเป็นสาเหตุของการกระทำ นักทฤษฎีหลายคนได้ยืนยันว่ากิจกรรมที่ถูกจูงใจภายในอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่จะลึกลับด้วยตนเองและความต้องการพื้นฐานของมนุษย์คือ ควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนเสริมสร้างพฤติกรรมที่ถูกจูงใจทั้งหมด ถึงแม้ว่าจะเป็นแรงผลักดันที่เป็นศูนย์กลางสำหรับพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายในเท่านั้น และเมื่อไรก็ตามที่บุคคลมีประสบการณ์ว่าตัวเองเป็นสาเหตุของพฤติกรรมบุคคลนั้นจะถือว่าถูกจูงใจจากภายในตรงข้ามกับการที่บุคคลรับรู้สาเหตุของพฤติกรรมอยู่นอกเหนือตัวบุคคลนั้น บุคคลจะถือว่าถูกจูงใจจากภายนอก

ในเรื่องความต้องการตัดสินใจด้วยตนเองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดทฤษฎีการลิขิตชีวิตด้วยตนเองที่ให้ความสนใจทั้งพลังของพฤติกรรมและทิศทางของพฤติกรรมและยังคำนึงถึงความต้องการทางจิตพื้นฐานที่ซ่อนเร้นอยู่ในชีวิตมนุษย์ ทฤษฎีนี้เน้นความต้องการที่ติดตัวเบื้องต้น 3 ประการ (Deci et al. 1991 อ้างถึงใน อรพินทร์ และคณะ, 2542) ดังนี้

2.3.1 ความต้องการมีความสามารถ (Competence) เกี่ยวข้องกับการเข้าใจถึงวิธีที่จะบรรลุผลลัพธ์ภายในและภายนอก

2.3.2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่พึงพอใจและมั่นคงกับคนอื่น ๆ ในสังคม

2.3.3 ความเป็นตัวของตัวเองหรือการลิขิตชีวิตด้วยตนเอง (Autonomy or Self-Determination) หมายถึง การริเริ่มด้วยตนเองและการควบคุมการกระทำด้วยตนเอง

2.4 แรงจูงใจภายในงาน

Haywood and Switzky (1986 cited in Deci and Ryan, 1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ และคณะ, 2542) ได้เสนอแนวคิดแรงจูงใจภายในงาน โดยมีแนวคิดว่าคุณคนมีแนวโน้มว่าจะแสดงสภาวะแรงจูงใจเฉพาะอย่างไม่ว่าสถานการณ์ใดอาจเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ หรือลักษณะทางบุคลิกภาพที่ค่อนข้างคงตัว ตามแนวคิดนี้จึงเป็นแนวโน้มที่จะค้นพบรางวัลในตัวองงาน (Task) เอง กล่าวคือ แรงจูงใจภายในเป็นการประพฤติ ทำงาน เรียนรู้ แก้ปัญหา เสาะแสวงหา และปรับปรุงประสบการณ์ใหม่ พากเพียรในงาน และประมวลผลข้อมูลเพื่อความพึงพอใจทางจิตใจ ในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าโอกาสที่จะได้รับความมั่นคงจากรางวัลภายนอกงาน

ระบบสิ่งจูงใจ ที่ทำให้คนอาจเปลี่ยนจากสถานการณ์หนึ่งไปยังสถานการณ์หนึ่งในวิถีทางที่บุคคลเฝ้าแสวงหาหรือตอบสนองสิ่งจูงใจภายในหรือภายนอกงาน โดยที่แนวโน้มในการตอบสนองหรือเฝ้าแสวงหาสิ่งจูงใจ เช่นนั้นบ่งบอกลักษณะของบุคคลได้ทุกสถานการณ์

วัดได้และเป็นลักษณะที่ค่อนข้างคงตัวในบุคคลนั้น ดังนั้นตัวแปรลักษณะแรงจูงใจ ที่มีต่อสิ่งจูงใจ ภายในงานและภายนอกงาน ประกอบเป็นคุณลักษณะบุคลิกภาพ บุคคลจะมีแรงจูงใจทั้งสองชนิดอยู่ บ้างบางส่วน นั่นคือ ตอบสนองต่อสิ่งจูงใจทั้งสองชนิดในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยที่ตัวแปร คุณลักษณะหมายถึง ความสมดุลเชิงเปรียบเทียบสัมพันธ์ ของตัวบุคคลนั้นต่อแรงจูงใจทั้งสองประเภท ในการเลือกสิ่งจูงใจในสถานการณ์ที่แตกต่างบุคคลมีแนวโน้มที่จะแสวงหาและตอบสนองต่อ สิ่งจูงใจที่แตกต่าง ไม่มีใครที่จะมีแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกที่บริสุทธิ์เพียงอย่างเดียว

3. ทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิด

Deci and Ryan (1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ และคณะ, 2542) กล่าวว่า การลิขิตด้วยตนเองและการมีความสามารถเป็นประเด็นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจูงใจภายในทฤษฎีนี้ได้วิเคราะห์การริเริ่มเหตุการณ์ และเหตุการณ์ที่ควบคุมจذبระบบในรูปของอิทธิพลที่ส่งผลต่อ การรับรู้สาเหตุ และการรับรู้ความสามารถ ทฤษฎีนี้ได้เสนอแนะว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกันมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เหตุการณ์ที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายใน โดยให้ความสำคัญในเรื่องข่าวสารข้อมูล ได้แก่ การเลือกและข้อมูลป้อนกลับทางบวก เหตุการณ์เหล่านี้เอื้อความสามารถในการลิขิตด้วยตนเอง
2. เหตุการณ์ที่ทำลายแรงจูงใจภายใน โดยให้ความสำคัญเรื่องการควบคุม ได้แก่ รางวัล การกำหนดเส้นตาย (Deadlines) การตรวจตราสอดส่อง (Surveillance) เหตุการณ์เหล่านี้เป็นแรงกดดันกับบุคคลต่อผลลัพธ์ที่เจาะจง และเหตุการณ์เหล่านี้มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการยอมตามภายนอกหรือการต่อต้าน
3. เหตุการณ์ที่ทำลายแรงจูงใจภายในโดยให้ความสำคัญกับการไม่จูงใจ (a Motivating Significance) ได้แก่ ข้อมูลป้อนกลับในทางลบ

ทฤษฎีการประเมินการรู้คิดได้เสนอแนะสภาพแวดล้อมที่ทำให้การทำทายที่พอเหมาะ ข้อมูลป้อนกลับที่ส่งเสริมความสามารถและการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นตัวของตัวเองจะเอื้อต่อแรงจูงใจภายในและน่าจะส่งเสริมพัฒนาการของแรงจูงใจภายในด้วย

แต่อย่างไรก็ตามเหตุการณ์ เช่น การให้รางวัล การกำหนดเส้นตาย หรือการให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้รับอาจมีประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 ประการนี้ ได้แก่ เป็นข่าวสารข้อมูล เป็นการควบคุมและเป็นการไม่จูงใจโดยทั่วไปรางวัลมีแนวโน้มที่จะเป็นประสบการณ์ที่ผู้รับได้รับการควบคุมและทำให้แรงจูงใจลดลง แต่ถ้าวางวัลถูกเสนอในรูปที่ผู้รับถือว่าเป็นข่าวสารข้อมูลแล้ว จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจภายใน ในทำนองเดียวกันข้อมูลป้อนกลับทางบวกมีแนวโน้มที่ผู้รับจะได้รับประสบการณ์ในรูปเป็นข่าวสารข้อมูล แต่ข้อมูลป้อนกลับทางบวกสามารถมองในรูปการควบคุมได้โดยกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลเปรียบเทียบกับสิ่งที่ควรจะเป็น ทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิดได้เสนอแนะเรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคลจะส่งผลต่อการแปลความหมายและผลกระทบต่อแรงจูงใจ

แบบวัดแรงจูงใจภายในของอรพินทร์ และคณะ (2542)

อรพินทร์และคณะ (2542) ทำการศึกษาแรงจูงใจภายในโดยสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดแรงจูงใจภายใน โดยทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจภายในเปรียบเทียบแรงจูงใจภายในของบุคคลจำแนกตามเพศและอายุ และสร้างเกณฑ์ปกติของแรงจูงใจภายในทำให้ได้แบบวัดแรงจูงใจภายใน 2 รูปแบบคือ แบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับนักเรียนและแบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับผู้ใหญ่ ฉบับละ 45 ข้อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนจำนวน 536 คน และอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมจำนวน 185 คนตามลำดับ ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบวัดรายข้อ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายใน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จากการศึกษาพบว่า เครื่องมือหรือแบบวัดแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความต้องการสิ่งที่ทำทายหมายถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่ชอบหรือต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม และงานนั้นมีความยากง่ายพอเหมาะกับความสามารถ

2. ความสนใจ-ผลิตเฟลินหมายถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นตลอดจนมีความสุข พอใจและผลิตเฟลินในการทำงานหรือกิจกรรมที่น่าสนใจ

3. ความเป็นตัวของตัวเองหมายถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่ชอบความอิสระในการคิดและการกระทำและชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

4. ความต้องการมีความสามารถหมายถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่ต้องการมีประสิทธิผลในการจัดการกับสภาพแวดล้อมต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง

5. ความมุ่งมั่นหมายถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลด้วยความสามารถของตนเอง มีความยึดมั่นทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจากงานเป็นแรงบันดาลใจภายในมากกว่ารางวัลหรือเกียรติยศภายนอก

แรงจูงใจภายในกับความสำเร็จ

McShane and Von Glinoe (2005: 140) กล่าวว่า จากสถานะที่ไม่แน่นอนของสถานการณ์ในปัจจุบันและการแข่งขันของเครือข่ายไร้สายในยุคโลกาภิวัตน์ การจูงใจพนักงานได้กลายมาเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแรงจูงใจนั้นเป็นพลังที่อยู่ภายในและส่งผลกระทบต่อบุคคลทำให้เกิดความพยายามและกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความสมัครใจ เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจอย่างถูกต้องและเหมาะสมพวกเขาจะเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าพวกเขาจะเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน ใช้ทักษะที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมกับงานและได้รับการสนับสนุนในด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานก็ตาม แต่พวกเขาก็ยังคงต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานสอดคล้องกับอังซุร (2546: 234) ที่กล่าวว่า เส้นทางสู่ความสำเร็จที่สำคัญอย่างหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับความแข็งแกร่งของระดับแรงจูงใจภายในตัวบุคคลด้วยเช่นกัน

จากดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจภายในเป็นคุณลักษณะสำคัญอันหนึ่งที่ใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคล และความมีประสิทธิผลของพฤติกรรมนั้น บุคคลมีแรงผลักดันที่ต่างกันในการ

แสดงพฤติกรรมแต่ละอย่างออกมา โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลด้วยความสามารถของตนเองโดยไม่หวังผลตอบแทนจากภายนอก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการ โดยพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน จากงานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายในของ อรพินทร์ และคณะ (2542) เนื่องจากมีความชัดเจน เข้าใจได้ง่าย และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจ-เพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถและความมุ่งมั่น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

อรุณ (2524:30) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการทำงานที่ต้องประกอบไปด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีแบบแผนของพฤติกรรมทางสังคมที่แสดงต่อกัน เพื่อความสำเร็จอย่างหนึ่งของงาน

ประกิต (2539:1) กล่าวถึง ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่าหมายถึงกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จสูงสุดของงานที่ทำ

พรรณราย (2540: 3) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่าหมายถึงกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่อย่างค่อนข้างถาวร ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

สงวน (2542: 6) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การร่วมมือกันปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมงาน และช่วยแก้ปัญหาของกลุ่มด้วยความเต็มใจ สมักใจ เสียสละ อดทน และผูกมัดตนเองอยู่กับการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

French and Bell (1995:169) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึงกลุ่มบุคคลที่เข้ามารวมกันในการทำงานเพื่อทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แต่ละคนที่เข้ามารวมกลุ่มรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตามโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

Schermerhorn et al. (2000: 194) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างกระตือรือร้นเพื่อความสำเร็จของงาน

Gordon (2002: 178) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

McShane and Von Glinow (2005: 266) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึงกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์กัน มีอิทธิพลในการโน้มน้าวซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีความเป็นเอกภาพ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนมาทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

Parker (1990 อ้างถึงใน สงวน, 2542:42) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยอธิบายลักษณะสำคัญ 12 ประการที่แสดงถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ เป็นผลจากการดำเนินการให้สมาชิกร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป็นการอธิบายภาพอนาคตขององค์การซึ่งผู้บริหารและทีมงานต้องการให้เป็นทำให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติซึ่งเหมาะสมที่สุด
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง เป็นบรรยากาศการทำงานที่ได้เป็นทางการอบอุ่น สบาย และเป็นกันเอง

3. การมีส่วนร่วมหมายถึงการที่สมาชิกทีมงานเรียกร้องการมีส่วนร่วม หรือต้องการเข้าร่วมในการอภิปรายกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็น หรืออภิปรายอย่างกว้างขวางก็ได้
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นพฤติกรรมที่แสดงความสนใจให้กับคู่สนทนา
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก เป็นคำที่นำมาใช้แทน ความขัดแย้ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น แม้ความคิดที่แตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ
6. ความเห็นพ้องกัน สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเอกฉันท์ อาจมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะรับกติกากการปฏิบัติตามมติของทีมงาน
7. การสื่อสารที่เปิดเผย เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนางาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในเรื่องบทบาท ทีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน
9. ภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้นแต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม คือ สมาชิกต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก เกิดจากการที่สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ให้บริการ ซึ่งบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบคือ มีสมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายจะสามารถช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีมงานได้เป็นอย่างดี

12. การประเมินผลตนเอง เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสดงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นิพนธ์ (2538:4-5) ได้แบ่งองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม มี 3 ลักษณะดังนี้คือ

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในทีม ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการคือ

1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงาน หมายถึงความอยากที่จะทำงานร่วมกัน รักดีและซื่อตรงต่อกลุ่ม ยึดมั่นในอุดมการณ์ของทีม ขอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้

1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น คือ เชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกันและพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.3 มีความร่วมมือและประสานงานกันอย่างดีหมายถึงมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนในทีมมีความสำคัญ และยอมรับซึ่งกันและกัน มีการยึดหยุ่นบทบาทที่แสดงออก และการแสดงภาวะผู้นำ

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ดี คือ มีความไว้วางใจที่จะตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นในทีม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืนกัน มีความไว้วางใจกันและพยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ประกอบด้วย

2.1 ทีมควรมีผู้นำที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ อดทน ตั้งใจจริง ไม่หงุดหงิดในความล่าช้าและความไม่ก้าวหน้าของทีมเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ยากก็ยอมรับคิดได้ พยายามให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับทีมในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เป็นผู้นำบ้างที่สำคัญคือมีความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจ

2.2 มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของทีม สามารถใช้ความขัดแย้งนั้น ๆ ในทางสร้างเสริม เพราะความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เสมอในทีม ซึ่งอาจก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่งานของทีมได้ ถ้าเราเชื่อว่าความคิดที่แตกต่างกันนั้นจะทำให้เกิดเป้าหมายและวิธีการที่ดีกว่าเดิม อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งนี้อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของทีมเหมือนกันดังนั้นผู้นำทีมที่ดีควรจะต้องรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะใช้ความขัดแย้งของทีมให้เป็นไปในทางสร้างเสริมได้

2.3 มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก

2.4 เอาใจใส่กลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกให้เขามีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2.5 มีความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน

2.6 มีความรอบรู้และความรู้ในการวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลงาน

3. องค์ประกอบด้านการจัดทีม ประกอบด้วย

- 3.1 มีเป้าหมายของทีมที่ชัดเจน ปรับปรุงผลงาน
- 3.2 มีกลไกย้อนกลับเพื่อปรับปรุงผลงาน
- 3.3 มีวิธีการทำงานของทีมอย่างมีระบบซึ่งสมาชิกเข้าใจอย่างดี
- 3.4 มีรูปแบบการประสานงานอย่างดี เกิดการยึดเหนี่ยวกันในทีม
- 3.5 มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอ
- 3.6 มีการจัดเงื่อนไขในการเสริมพลังทีมให้ดี

ประเภทของทีมงาน

Greenberg (2005: 304-306) แบ่งทีมงานออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. ทีมดำเนินงานและทีมพัฒนา (Work Teams and Improvement Teams) ความแตกต่างของทีมดำเนินงานและทีมพัฒนาอยู่ที่วัตถุประสงค์ ความรับผิดชอบและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทีมดำเนินงาน คือ ทีมที่มีการดำเนินงานภายในองค์กรเพื่อคิดค้นหาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่วนทีมพัฒนาจัดตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานภายในองค์กรให้ดีขึ้น เช่น การวางแผนเพื่อปรับปรุงกระบวนการ และการบริหารจัดการให้ดีขึ้น

2. ทีมงานชั่วคราวและทีมงานถาวร (Temporary and Permanent Teams) ความแตกต่างของทีมงานทั้ง 2 ลักษณะนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลา คือ ทีมงานชั่วคราว จัดตั้งขึ้นเพื่อโครงการบางอย่างที่มีความเฉพาะเจาะจง เช่น ทีมงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาสินค้าใหม่ เมื่อโครงการหรืองานเสร็จสิ้นลงทีมงานจะสลายตัวทันที ส่วนทีมงานถาวรนั้นเป็นทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันในองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน เช่น ทีมงานที่ทำงานโดยมุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการแก่ลูกค้า

3. กลุ่มงานและทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Work Groups and Self-Managing Team)

ความแตกต่างของทีมงานทั้ง 2 ลักษณะนี้ใช้การพิจารณาจากระดับของการตัดสินใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลักสำคัญ 2 ประการคือ ระดับของภาระหน้าที่ และระดับของความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. มีอำนาจในการตัดสินใจต่ำ คือ กลุ่มงาน (Work Groups) ซึ่งอำนาจในการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับหัวหน้า กลุ่มเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุนเท่านั้นและปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้าในปัจจุบันทีมงานประเภทนี้ได้รับความนิยมน้อยลง เพราะปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ยินยอมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

2. มีอำนาจในการตัดสินใจสูง คือ ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Self-Managing-Team) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคคลไม่เกิน 10 คน เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วสามารถบริหารจัดการ แบ่งหน้าที่งาน และความรับผิดชอบได้เอง เช่น กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบกันเองภายในกลุ่ม สามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้ ปัจจุบันกว่าร้อยละ 20 ขององค์กรต่าง ๆ นิยมใช้รูปแบบทีมงานบริหารด้วยตนเอง และทีมงานลักษณะนี้มีแนวโน้มที่จะได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น

3. มีอำนาจในการตัดสินใจปานกลาง คือ ทีมกึ่งบริหารงานด้วยตนเอง (Semiautonomous Work Group) กลุ่มสามารถบริหารงานด้วยตนเองได้แต่ไม่สมบูรณ์ มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับ หลาย ๆ องค์กรปรับเปลี่ยนจากทีมบริหารด้วยตนเองมาเป็นทีมกึ่งบริหารงานด้วยตนเอง เพราะเป็นวิธีการที่ดีที่ทุกคนมีส่วนร่วมและเต็มใจกับผลงาน และภาระหน้าที่ที่ได้รับ

4. ทีมในสายงานเดียวกันและทีมข้ามสายงาน (Intact and Cross-Function Teams)

ความแตกต่างของทีมทั้ง 2 ลักษณะนี้พิจารณาจากความสัมพันธ์กันตามโครงสร้างขององค์กรที่สอดคล้องกับรูปแบบของงานที่ได้รับมอบหมาย ทีมในสายงานเดียวกันประกอบด้วย หน่วยงานที่ทำหน้าที่คล้ายกันหรือแบบเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน และมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ส่วนทีมข้ามสายงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีความรู้ความชำนาญจากหลาย ๆ หน่วยงานที่แตกต่างกันมาร่วมกันจัดทำโครงการหรือแผนงานที่มีความสำคัญ สมาชิกในทีมข้ามสายงานอาจจะเป็นสมาชิกของ

ทีมอื่น ๆ ด้วย เช่น เป็นสมาชิกของทีมการผลิตหรือทีมฝ่ายการตลาด ซึ่งต้องมีความระมัดระวังในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเพราะอาจเกิดการซ้ำซ้อนในงานได้

5. ทีมแท้จริงและทีมเสมือนจริง (Physical and Virtual Teams) ทีมงานที่แท้จริงจะเป็นทีมงานที่มีลักษณะของการพบปะซึ่งกัน และทำงานร่วมกันโดยตรง ส่วนทีมงานเสมือนจริง เป็นทีมงานที่บุคคลภายในทีมพบปะ ประชุม หรือปรึกษา ทำงานร่วมกันโดยผ่านทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่นิยมใช้ในปัจจุบัน

การทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จ

McShance and Von Glinow (2005: 269-270) กล่าวว่า ปัจจุบันทีมงานและการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กร จากการศึกษาวิจัยในประเทศต่าง ๆ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1940 จนกระทั่งปี ค.ศ. 1970 ทำให้หลาย ๆ องค์กรทั่วโลกได้ค้นพบและแนะนำให้มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้นเพราะภายใต้สถานการณ์ใหม่ ๆ ทีมงานสามารถให้การตัดสินใจที่ดีกว่า และกระตุ้นให้เกิดพลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากกว่าการทำงานเพียงลำพัง การทำงานเป็นทีมจะทำให้ประสบความสำเร็จมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง โดยเฉพาะเมื่อประสบกับปัญหา การพัฒนาทางเลือกและการเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ในทำนองเดียวกันสมาชิกภายในทีมสามารถแบ่งปันข้อมูลและร่วมกันแก้ไขปัญหา นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังช่วยส่งเสริมให้มีการบริการ และดูแลลูกค้าได้ดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง เพราะสามารถได้รับการแบ่งปันข้อมูล และการแสดงความคิดเห็นจากบุคคลอื่นในทีม ในหลาย ๆ สถานการณ์บุคคลมีศักยภาพและความสามารถในการดำเนินงานสูงขึ้นเมื่อทำงานเป็นทีมด้วยเหตุผล 2 ประการคือ การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานที่ซับซ้อนได้มากขึ้น และดีกว่าทำงานเพียงลำพัง เพราะสมาชิกภายในทีมมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีทักษะที่หลากหลาย รวมถึงมีความสามารถในการออกแบบงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

จากดังกล่าวข้างต้นเป็นเหตุผลในการอธิบายให้เข้าใจว่าทำไมการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานต่อไปโดยทีมงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ เช่น เป้าหมายของทีมงาน บทบาทของสมาชิกในทีม กระบวนการ

ทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ซึ่งหากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไปแล้วนั้นทีมงานอาจทำงานได้อย่างไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Parker (1990) เนื่องจากชัดเจน เข้าใจได้ง่าย และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 12 องค์ประกอบคือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผยมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบการ

ความหมายของความสำเร็จทางธุรกิจ

ธงชัย (2540: 18) กล่าวว่า ความสำเร็จทางธุรกิจ คือ การที่องค์กรธุรกิจสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้และงานนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า และมีคุณภาพสูง

นิธย์ (2542: 10) กล่าวว่า ความสำเร็จของธุรกิจ เป็นความสามารถของผู้จัดการที่จะตั้งเป้าหมาย วางแผน ดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Mosley et al. (1996: 20) กล่าวว่า ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรในวิธีที่จะทำให้ภารกิจต่างๆ เสร็จสิ้นสมบูรณ์ตามเป้าหมาย (มีประสิทธิผล) ด้วยการใช้ต้นทุนน้อยที่สุด (มีประสิทธิภาพ) ได้

Frese (2000 อ้างถึงใน วรรณภา, 2544: 152) กล่าวว่าความสำเร็จทางธุรกิจหมายถึงความสามารถในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการให้บรรลุเป้าหมายหรือได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปความหมายได้ว่า ความสำเร็จทางธุรกิจของผู้ประกอบการหมายถึงความสามารถในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการให้บรรลุเป้าหมายหรือได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของธุรกิจ

นิตย (2542:10-21) ได้ให้แนวคิดในการวัดความสำเร็จของธุรกิจไว้ดังนี้

1. พิจารณาจากผลิตภาพ (Productivity) หมายถึงอัตราส่วนระหว่างผลงาน (Out Puts) ขององค์กรในรูปของสินค้าและบริการต่อจำนวนปัจจัย (In Puts) ที่ใช้ในความหมายนี้สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{ผลิตภาพ} = \frac{\text{ผลงาน (Out Puts)}}{\text{ปัจจัย (In Puts)}}$$

ซึ่งทำให้ผลิตภาพมีความหมายเดียวกับประสิทธิภาพคือ ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ ออกมาใช้ได้ดีที่สุด ในการพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย หรือที่ Drucker (2001 อ้างถึงใน นิตย, 2542) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพ” คือ การลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (Doing Thing Right)

2. พิจารณาจากกำไร (Profit) ซึ่งการใช้กำไรเป็นเกณฑ์ในการวัดนี้มักจะเป็นเรื่องระยะสั้น อย่างมากคือ 1 ปี และเมื่อรู้ว่ากำไรมากหรือน้อยก็เป็นเรื่องอดีตไปแล้ว ดังนั้นจึงมีการกล่าวถึงกำไรสูงสุด (Profit Maximization) หมายถึงการทำกำไรสูงสุด โดยพิจารณาระยะเวลาประกอบเป็นกำไรสูงสุดระยะยาว (Long Term Profit Maximization)

Drucker (2001 อ้างถึงใน นิตย, 2542: 18-19) ได้เสนอตัววัดผลความสำเร็จของธุรกิจในระดับกลยุทธ์ (Strategic Goals) โดยระบุตัวแปรหรือผลงานสำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านสถานภาพทางตลาด (Market Position) คือ วัดจากเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย ด้านฐานะทางการตลาด ส่วนแบ่งตลาด ทั้งตลาดปัจจุบัน และตลาดใหม่ รวมทั้งสินค้าใหม่และบริการที่มุ่งสร้างความภักดีจากลูกค้า
2. คุณภาพ (Quality) คือ รักษาและพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการของบริษัท

3. นวัตกรรม (Innovation) มีสัมฤทธิ์ภาพในการบรรลุถึงระดับของการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ รวมทั้งกระบวนการใหม่ ๆ ซึ่งหมายถึงทักษะและกิจกรรมที่จำเป็นจะต้องมีเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะของบริษัทในเชิงแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

4. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ทำนุบำรุงรักษาพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย จริยธรรม รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านต่างๆ เช่น มีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตโดยรวม เป็นต้น

5. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) สรรหา พัฒนา และบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีคุณภาพสูง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ รวมทั้งพนักงานสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับสภาพแรงงาน (ถ้ามี)

6. ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) จัดหา เก็บรักษาและจัดการทรัพยากรการเงินอย่างเหมาะสม

7. ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resources) จัดหา สร้าง และซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพยากรทางกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ โรงงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งนำมาใช้อย่างเหมาะสม

8. ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (Cost Efficiency) มีการใช้ทรัพยากรทุกประเภท ทุกชนิดอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลให้บริษัทสามารถผลิตสินค้า และ/หรือให้บริการด้วยต้นทุนต่ำ

9. การทำกำไร (Profitability) ระดับกำไรจะต้องเหมาะสม ไม่ต่ำ และสูงเกินไป รวมทั้งดัชนีตัวบ่งชี้อื่นๆ ที่แสดงถึงฐานะทางการเงินที่ดี

สุวรรณ (2547: 60) กล่าวว่า การที่ธุรกิจดำเนินงานประสบความสำเร็จจะไม่แตกต่างกันกับหัวใจของมนุษย์ที่ทำให้มีชีวิตอยู่ได้ หากมีปัญหาเกิดขึ้นกับหัวใจ ร่างกายก็จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้ ธุรกิจก็

เช่นเดียวกันเมื่อมีปัญหาผู้บริหารต้องรู้ว่าอะไรคือปัญหา ต้องรีบดำเนินการแก้ไข ดังนั้น การดำเนินงานธุรกิจจะประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ

1. ผลผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็นส่วนที่สร้างรายได้และกำไรให้กับธุรกิจ โดยต้องมีการเน้นที่คุณภาพและมาตรฐานของผลผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ

2. งบการเงิน เปรียบเสมือนกระจกเงาที่สะท้อนให้เห็นถึงฐานะทางการเงิน และผลการดำเนินธุรกิจ ระบบบัญชี และข้อมูลทางการเงินต้องเชื่อถือได้ มีความถูกต้องครบถ้วน ทำให้โอกาสที่จะแสวงหาเงินทุน โดยการขอสินเชื่อเพื่อขยายกิจการ หรือครองส่วนแบ่งของตลาดเพิ่มขึ้นย่อมเป็นไปได้

ตัวบ่งชี้ของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จตามแนวคิดของ Fry et al.

Fry et al. (1998 อ้างถึงใน สติติย์ และคณะ, 2546: 11-14) กล่าวว่า ธุรกิจใดไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ ประสบความสำเร็จหรือไม่สามารถใช้ตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. สภาพความเป็นไปได้ทางการเงิน ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดของสภาพความเป็นไปได้ทางการเงินก็คือ กำไร นั่นเองผู้จัดการของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะพยายามทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ธุรกิจมีกำไรตลอดไปในการที่จะให้ธุรกิจได้กำไร ผู้จัดการจะต้องพยายามลดรายจ่ายให้เหลือน้อยที่สุด โดยที่ลูกค้ายังได้รับสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพอยู่เหมือนเดิม

ธุรกิจใดก็ตามเมื่อมีกำไรแล้วและจะใช้กำไรแล้ว อาจจะใช้กำไรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรืออาจจะใช้เพื่อลงทุนต่อก็ได้ หรืออาจจะใช้บางส่วนเป็นเงินบริจาค เพื่อการกุศลที่ได้ “กำไร” เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งของสังคมแบบทุนนิยม ความเพียรพยายามเพื่อให้ได้กำไรเป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรม และประสิทธิภาพขึ้นมา

“กำไร” เป็นมาตรวัดความสำเร็จของธุรกิจที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางอย่างหนึ่ง ธุรกิจใดที่ไม่สามารถทำกำไรได้ในชั่วเวลาหนึ่ง ธุรกิจนั้นจะต้องล่มสลายหายไปนในท้ายที่สุด

2. การสนองตอบความต้องการ (Need) ของลูกค้า ธุรกิจจะมีลูกค้าไม่ว่าธุรกิจนั้นจะเป็นธุรกิจที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการก็ตามการที่ธุรกิจจะได้กำไรมากน้อยเท่าใดในท้ายที่สุดแล้วขึ้นอยู่กับว่าธุรกิจนั้นสามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้มากน้อยขนาดไหน ลูกค้ามีมากมายหลายรูปแบบที่เป็นบุคคลทั่วไปก็มี ที่เป็นเจ้าของธุรกิจอื่นก็มี ที่เป็นลูกค้าที่ซื้อเพียงครั้งเดียวก็มี ที่เป็นลูกค้าที่ซื้อประจำสม่ำเสมอก็มี ที่เป็นลูกค้าที่ซื้อด้วยเงินจำนวนน้อยนิดก็มี ที่ซื้อเป็นเงินก้อนโตก็มี ที่ซื้อแบบตัวต่อตัวก็มี ที่ซื้อผ่านอินเทอร์เน็ต ก็มี ฯลฯ

ในปัจจุบันนี้ ผู้ประกอบการเป็นจำนวนมากมีแนวคิดที่ว่า “ลูกค้า” เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ของธุรกิจมากกว่าการคำนึงถึงกำไรก่อนผู้ประกอบการจำนวนมากยอมรับว่า ถ้าหากลูกค้ามีความพอใจในสินค้า หรือบริการ “กำไร” จะต้องเกิดขึ้นตามมาอย่างแน่นอน ในการที่จะสนองตอบความต้องการของ ลูกค้า ผู้ประกอบการจะต้องระมัดระวังพิเศษในเรื่อง ปัจจัยสำคัญ 2 อย่างคือ

2.1 การมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของลูกค้า (Customer sensitivity) รวมทั้งการดำเนินการเพื่อสนองตอบความต้องการของลูกค้า (Customer service)

2.2 ความทันท่วงที (Timeliness) ในการสนองตอบความต้องการและความชมชอบของลูกค้า

3. การสร้างสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ (Building Quality Products and Services) ในปัจจุบันนี้ ธุรกิจจะต้องเน้นที่คุณภาพ (Quality) และคุณค่า (Value) ของสินค้าและบริการ ลูกค้าไม่อาจจะทนรับได้ ถ้าหากสินค้าหรือบริการมีคุณภาพต่ำถึงแม้ราคาจะต่ำมากก็ตามในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างดุเดือด ลูกค้าจะทอดทิ้งธุรกิจที่ผลิตสินค้า และบริการที่มีคุณภาพต่ำได้ทันที และจะหันไปสนใจธุรกิจที่ผลิตสินค้า และบริการที่มีคุณภาพเหนือกว่า

ในสหรัฐอเมริกา บริษัทส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่คุณภาพ “การจัดการเรื่องคุณภาพ” (Quality Management) มีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านธุรกิจในยุคใหม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บริษัทจะพยายามปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ในทุกขั้นตอนการผลิต หรือทุกขั้นตอนของการปฏิบัติการ ธุรกิจขนาดใหญ่ของสหรัฐอเมริกาหลายแห่งได้รับการยอมรับว่าเป็น “ผู้นำทางด้านคุณภาพ” (Quality leader) และ “คุณภาพ” เป็นกลยุทธ์ ในการแข่งขัน (Competitive Strategy)

4. การส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Encouraging Innovation and Creativity) รสนิยม (Tastes) และความนิยมชมชอบ (Preferences) ของลูกค้าเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ข้อเรียกร้องต้องการของพนักงานเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา คู่แข่งทางธุรกิจเพียรพยายามค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะเอาชนะฝ่ายตรงข้ามอยู่เสมอ องค์กร หรือบริษัท มองหาวิธีการดำเนินงานวิธีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตองค์กร วิธีการเดียวที่ธุรกิจสามารถจะแข่งขันกับผู้อื่นได้ก็คือ การมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมขึ้นมา ถ้าไม่สามารถทำได้ความสำเร็จของธุรกิจจะดำรงคงอยู่ได้ไม่ยาวนานที่เรียกว่า “ความคิดสร้างสรรค์” และ “นวัตกรรม” นั้น ถึงแม้ว่าทั้งสองจะเกี่ยวโยงกันก็ตามแต่ความหมายของมันแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ “ความคิดสร้างสรรค์” เป็น “กระบวนการ” ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาวะนิ่ง (Static) นั้นหมายความว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบแผนของการคิดและการปฏิบัติในแนวใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่วน “นวัตกรรม” เป็นผลที่เกิดตามมาหรือสิ่งที่ผลิตขึ้นหรือสร้างขึ้นโดยอาศัยกิจกรรมทางการคิดสร้างสรรค์

“นวัตกรรม” เกิดขึ้นได้ค่อนข้างยากก็เพราะว่า ต้องอาศัยความคิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือความคิดสร้างสรรค์ตามที่จริงแล้วอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้เห็นนวัตกรรมไม่เกิดขึ้นก็คือ ความสำเร็จนั่นเอง กล่าวคือ ธุรกิจที่จะประสบความสำเร็จแล้วมักจะคิดว่า “ทำไมเราต้องเปลี่ยนแปลง หรือสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาอีกในเมื่อธุรกิจของเราอยู่ในสภาพที่ดีที่แข็งแกร่งอยู่แล้ว”

5. การได้รับความยึดมั่นผูกพันจากพนักงาน (Gaining Employee Commitment) ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมักจะประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความใส่ใจต่องานที่พวกเขาเหล่านั้นทำอยู่ พวกเขามีความภูมิใจในงานที่ทำ มีความผูกพันกับงานที่ทำ และยึดมั่นผูกพันกับบริษัทหรือองค์กรที่พวกเขาทำอยู่ พวกเขาขอมุทิตกายใจและรู้สึกเป็นห่วงเป็นใยต่อธุรกิจพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันที่ว่านี้มีแรงผลักดันให้ทำงานอย่างเต็มที่และดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ บริษัทหรือองค์กรที่ก้าวหน้าจึงลงทุนทางด้านเวลาและความเพียรพยายามอย่างมหาศาลเพื่อหาทางที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีบริษัทเป็นจำนวนมากเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของบริษัทและส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทได้เจริญก้าวหน้าโดยส่งไปปรับการฝึกอบรมต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน ก็มีบริษัทหรือองค์กรเป็นจำนวนมากในสหรัฐอเมริกามอบอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบให้แก่พนักงานซึ่งเรียกว่า “Empowerment”

วิธีการสร้างความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ดีอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ พยายามส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้สติปัญญาของเขาอย่างเต็มที่ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะให้มีความรู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาถึงแม้ว่าโดยปกติธรรมดา พนักงานอาจจะรู้สึกคับข้องใจ หรือไม่สบายใจถ้าพนักงานจะรู้สึกไม่สบายใจเช่นกัน ถ้าหากสติปัญญาและความสามารถของเขา ไม่ถูกเรียกใช้ให้เต็มที่จากหัวหน้าของเขา ด้วยเหตุนี้เองธุรกิจจึงต้องให้โอกาสพนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ ไม่ใช่ปล่อยให้พนักงานทำงานต่ำกว่าระดับความสามารถของเขาอยู่เรื่อยไป ซึ่งจะไม่เป็นผลดีต่อการสร้างความเชื่อมั่นผูกพันต่อธุรกิจหรือองค์กร

จากแนวคิดการวัดความสำเร็จของนักวิชาการด้านต่าง ๆ จะพบว่า มีการชีวิตทั้งในด้านที่เป็นรูปธรรม และเป็นนามธรรม ซึ่งต้องนำมาพิจารณาร่วมกันเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกตัวบ่งชี้ของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จของรัตติกรณ์ (2548) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Fry et al. (1998 อ้างถึงใน สถิตย์ และคณะ, 2546) เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมและตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดซึ่งประกอบด้วย สภาพความเป็นไปทางการเงิน การสนองตอบความต้องการของลูกค้า การส่งเสริมนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ และการได้รับความเชื่อมั่นผูกพันจากพนักงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในระบบเศรษฐกิจแบบเสรีอันประกอบด้วยธุรกิจเอกชนขนาดต่าง ๆ ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจแต่ละแห่งย่อมส่งผลกระทบต่อภาพรวมของระบบเศรษฐกิจด้วย แต่ถ้าจะมองในแง่ของการกระจายรายได้ได้อย่างสม่ำเสมอ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะมีบทบาทในการสร้างความสมดุลทางรายได้ให้แก่สังคมได้มากกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ โดยที่จะสามารถส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ สร้างรายได้ประชาชาติให้สูงขึ้นอันเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่เศรษฐกิจและสังคมอย่างแท้จริง นอกจากนั้นธุรกิจขนาดย่อมยังเป็นแหล่งวัตถุดิบ ผู้ให้บริการช่องทางจำหน่าย คนกลางและตัวแทน ฯลฯ ที่รองรับธุรกิจขนาดใหญ่และทำให้สายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ของธุรกิจมีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกกิจกรรม (กัตัญญ, 2544: 1)

ความหมายและขอบเขตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กัตัญญู (2544: 1) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้ววิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหมายถึงธุรกิจเล็ก ๆ ที่ก่อตั้งโดยบุคคลคนเดียวหรือกลุ่มบุคคล ไม่กี่คนมีสินทรัพย์ของกิจการค่อนข้างจำกัด และบริหารงานอย่างอิสระด้วยตัวเจ้าของเองซึ่งอาจมีลูกจ้างพนักงานจำนวนหนึ่งมาช่วยดำเนินงานบ้างเล็กน้อย

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (2541 อ้างถึงใน กัตัญญู, 2544: 2-4; สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2546: 8) ได้มีการหารือร่วมกันเพื่อกำหนด และนิยามวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้เกณฑ์จากจำนวนการจ้างงานหรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดินของวิสาหกิจ และให้ถือจำนวนการจ้างงานหรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวรที่น้อยกว่าเป็นเกณฑ์ กำหนดโดยแบ่งกลุ่มประเภทของกิจการออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

1. ภาคอุตสาหกรรม (Manufacturing Sector) หมายถึงธุรกิจการผลิตที่นำเอาวัตถุดิบ ชิ้นส่วนอะไหล่ ป้อนเข้าต่าง ๆ ผ่านกระบวนการแปรสภาพจนกลายเป็นสินค้าสำเร็จรูป เพื่อนำไปจำหน่ายต่อไป หากมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คนหรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม แต่หากมีจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 51-200 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 50 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 200 ล้านบาทถือเป็นวิสาหกิจขนาดกลาง

2. ภาคธุรกิจค้าส่งค้าปลีก (Wholesale and Retail Sector) หมายถึงธุรกิจที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางที่อยู่ในช่องทางจำหน่าย เป็นผู้นำเอาสินค้าจากผู้ผลิตส่งให้ถึงผู้บริโภคอย่างทั่วถึงในท้องถิ่น แบ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 กิจการค้าส่ง (Wholesale) หมายถึงกิจการที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางนำเอาสินค้ามาจำหน่ายในจำนวนมากแก่ผู้บริโภค หากมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 25 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม แต่หากมีจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 26-50 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 100 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดกลาง

2.2 การค้าปลีก (Retail) หมายถึง กิจการที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางนำเอาสินค้ามา

จำหน่ายในจำนวนน้อยแก่ผู้บริโภค หากมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 15 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 30 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม แต่หากมีจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 16-30 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 30 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 60 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดกลาง

3. ภาคบริการ (Service Sector) หมายถึง กิจการที่ใช้พนักงานเสนอบริการตอบสนองความ

ต้องการของลูกค้า หากมีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท ถือเป็นวิสาหกิจขนาดย่อม แต่หากมีจำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 51-200 คนหรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาทถือเป็นวิสาหกิจขนาดกลาง

การนิยามความหมายของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความหมายที่ชัดเจนในครั้งนี้ เกิดขึ้นจากความตั้งใจของรัฐบาลไทยที่จะนำเอานโยบายการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมาเป็นกลไกสำคัญในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศไทยนับตั้งแต่การเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2540 จึงมีการสนับสนุนธุรกิจขนาดย่อมและผู้ประกอบการจากรัฐบาลไทย โดยมีการดำเนินงานการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา ร่วมของกลุ่มอุตสาหกรรมตลอดจนการหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ครอบคลุมอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพต่อเนื่องมาจนปัจจุบัน

ความสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อระบบเศรษฐกิจ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นวิสาหกิจที่มีความเหมาะสมและมีความคล่องตัวในการปรับสภาพให้เข้ากับสถานการณ์ทั่วไปของประเทศ อีกทั้งยังเป็นวิสาหกิจที่ใช้เงินทุนในจำนวนที่ต่ำกว่าวิสาหกิจขนาดใหญ่ และยังช่วยรองรับแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเมื่อหมดฤดูกาลเพาะปลูก รวมถึงเป็นแหล่งที่สามารถรองรับแรงงานที่เข้ามาใหม่ เป็นการป้องกันการอพยพของแรงงานเข้ามาหางานทำในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งช่วยกระจายการกระจุกตัวของโรงงานกิจการวิสาหกิจในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ไปสู่ภูมิภาค ก่อให้เกิดการพัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในส่วนภูมิภาคและของประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2547)

กล่าวโดยสรุปวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ คือ

1. ช่วยการสร้างงาน
2. สร้างมูลค่าเพิ่ม
3. สร้างเงินตราต่างประเทศ
4. ช่วยประหยัดเงินตราต่างประเทศ โดยการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ
5. เป็นจุดเริ่มต้นในการลงทุน และสร้างเสริมประสิทธิภาพ
6. ช่วยเชื่อมโยงกับกิจกรรมขนาดใหญ่ และภาคการผลิตอื่น ๆ เช่น ภาคเกษตรกรรม
7. เป็นแหล่งพัฒนาทักษะฝีมือ

นอกจากนี้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังเป็นธุรกิจที่สร้างผู้ประกอบการรายใหม่ เป็นแหล่งฝึกฝน และพัฒนาทักษะของแรงงาน สามารถเชื่อมโยงกิจการขนาดใหญ่หรือธุรกิจประเภทอื่นๆ ในระบบเศรษฐกิจ เปรียบเสมือนฟันเฟืองตัวเล็ก ๆ ที่เป็นพลังผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนของเครื่องจักรขนาดใหญ่ซึ่งก็คือระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2544)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นกิจการที่มีความเหมาะสมและมีความคล่องตัวในการปรับให้เข้ากับสถานการณ์ทั่วไปของประเทศ อีกทั้งยังเป็นธุรกิจที่ใช้เงินทุนในจำนวนที่ต่ำกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ และยังช่วยรองรับแรงงานที่เข้ามาใหม่ เป็นการป้องกันการอพยพของแรงงานเข้ามาหางานทำในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และก่อให้เกิดการพัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาคของประเทศดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการก่อให้เกิดความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำกับความสำเร็จ

อัญชลี (2540) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลทุกด้าน และตัวประกอบของภาวะผู้นำด้านการ

เสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกัน
ทำนายประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อิสระ (2545) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานระดับต้นกับ
ประสิทธิผลของตนเองใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่าภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของตนเองอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ประสิทธิผลของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัตติกรณ์ (2548) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำและทิศทางใหม่เพื่อการพัฒนาผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย พบว่าผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ
ต่างกันมีภาวะผู้นำต่างกัน โดยผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจสูงมีภาวะผู้นำ
โดยรวมสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01

Tucker (1990) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีของ Bass ที่ประกอบด้วย
องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย
ที่จะนำมาใช้กับความสามารถในการปรับตัวของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ได้ผลลัพธ์
ในด้านความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ ผลการวิจัยปรากฏว่าภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความพยายามเป็นพิเศษและภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงยังช่วยทำให้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ
และความพยายามเป็นพิเศษของผู้บริหารมากขึ้น

Kirby et al. (1992) พบว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และความมีประสิทธิภาพ ยกเว้นการบริหารงานแบบวางเฉยลักษณะ
เดียวเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์ และเมื่อทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปริมาณ ก็
พบว่าผู้ตามจะชื่นชอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์น้อยมาก แม้แต่
คุณลักษณะการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และความมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยเชิงปริมาณ แต่ในการวิจัยเชิงคุณภาพกลับไม่มีความสำคัญทั้งนี้เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ยกระดับของความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น

Howell and Avolio (1993 อ้างถึงใน ธนาพร, 2546) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้หรือไม่ โดยมีการสนับสนุนการมีนวัตกรรมเป็นตัวแปรกำกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้จัดการในสถาบันการเงินในแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า การให้รางวัลตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและในสิ่งแวดล้อมที่มีการสนับสนุนทางนวัตกรรมทั้งในระดับสูงและในระดับต่ำ แต่องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีบาร์มีด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนทางนวัตกรรมในระดับสูงเท่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในกับความสำเร็จ

สุชาติ (2539) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการทำวิจัย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ การรับรู้ความสามารถ และแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรพินทร์ และคณะ (2542) ศึกษาวิจัยเรื่องการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของ แรงจูงใจภายใน โดยศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวิธีการเรียนรู้แบบผิวเผิน วิธีการเรียนรู้แบบจัดระบบ ของตนเอง วิธีการเรียนรู้แบบลึก ความสามารถในการแก้ปัญหาทั่วไป และแรงจูงใจภายในส่งผลต่อ พฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล และความสำเร็จในการเรียน

Analoul (1998) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการจัดการของผู้จัดการในองค์การของรัฐ ประเทศกานา (Ghana) พบว่าตัวแปรที่สามารถกำหนดประสิทธิผลในการจัดการองค์การ ได้แก่ การรับรู้ การตระหนักรู้ สมรรถนะ ความต้องการ และแรงจูงใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จ

สิริวรรณ (2540) ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันในเขตการศึกษา 1 พบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการสูงและโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานสูงเป็นเพราะมีการทำงานเป็นทีมในระดับที่มากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

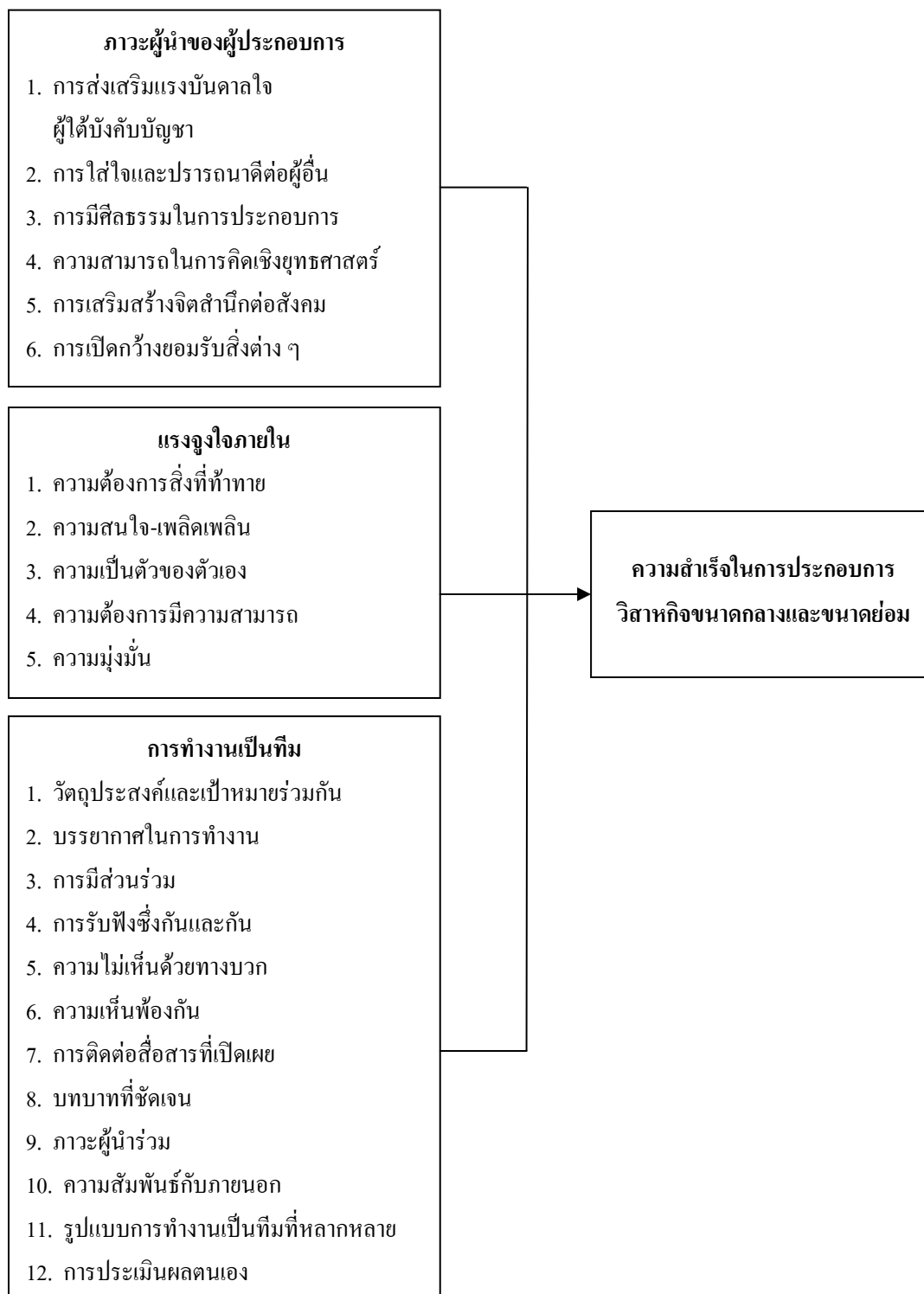
สงวน (2542) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมในธุรกิจค้าปลีก และธุรกิจบริการในเขตบริการของสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของการพัฒนาทีมงานมีความสัมพันธ์กับผลการบริหาร และการจัดการที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการทำงานเป็นทีมยังส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Batt and Appelbaum (1995 cited in Cohen and Bailey, 2000: 223) ทำการศึกษากลุ่มงานในภาคอุตสาหกรรมโทรคมนาคม พบว่า กลุ่มงานที่มีอิสระในการปกครองตนเอง และมีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลในทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันภายในองค์การ และความพึงพอใจในงาน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้เป็นตัวทำนายคุณภาพในการทำงาน และความสำเร็จของงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Bailey (1998 cited in Cohen and Bailey, 2000: 223) ทำการศึกษานักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมอยู่ในทีมบริหารจัดการด้วยตนเองมีความพึงพอใจในงาน และรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองในระดับสูง ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้เป็นตัวทำนายคุณภาพในการทำงาน และความสำเร็จของงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าการประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจหรือการประกอบกิจการนั้น ต้องประกอบไปด้วยหลายปัจจัย เช่น ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคคลในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลจากการศึกษาเหล่านี้มาตั้งสมมุติฐาน รวมทั้งเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
3. การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
4. ภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในและการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จในการประกอบการ และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยในกลุ่มกิจการ 3 ประเภทคือ กิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการผลิตสินค้า กิจการค้าปลีกและค้าส่ง และกิจการบริการในทุกภูมิภาคของประเทศไทย

เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับการทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยซึ่งโดยประมาณมีจำนวน 1,645,530 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2546) ผู้วิจัยจึงทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 (ยูทช, 2544: 59) โดยกำหนดให้ประชากรมีค่าอนันต์ (∞) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน (ภาคผนวก ค)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Random Sampling) ด้วยการจำแนกวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามภูมิภาคเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของการกระจายตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละภาค โดยเทียบสัดส่วนจากรายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2545 (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2546) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างเทียบจากร้อยละของจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ภาคเหนือ	74	18
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	120	30
ภาคตะวันออก	20	4
ภาคตะวันตก	16	5
ภาคกลาง	50	12
ภาคใต้	30	8
กรุงเทพและปริมณฑล	90	23
รวม	400	100

จากนั้นจึงใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สุ่มรายชื่อผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้จากหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากกิจการทั้ง 3 ประเภทในทุกภูมิภาคเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ประกอบกิจการนี้ ที่ตั้งสถานประกอบการ และประเภทของกิจการ เป็นข้อคำถามแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบเติมข้อความ (ส่วนนี้เป็นเพียงข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้เข้าใจงานวิจัยเพิ่มขึ้นเท่านั้น มิได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอื่น)

2. แบบวัดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใช้แบบวัดภาวะผู้นำของรัตติกรณ์ (2548) ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบมีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อดังแสดงในตารางที่ 2

แบบวัดภาวะผู้นำ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตั้งแต่ ไม่เคยเลย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย และบ่อยมาก โดยเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบไม่เคยเลยให้ 0 คะแนน ตอบนาน ๆ ครั้งให้ 1 คะแนน ตอบบางครั้งให้ 2 คะแนน ตอบค่อนข้างบ่อยให้ 3 คะแนน และตอบบ่อยมากให้ 4 คะแนน

ตารางที่ 2 องค์ประกอบแบบวัดภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา	7	1-7
2. การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น	6	8-13
3. การมีศีลธรรมในการประกอบการ	5	14-18
4. ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์	4	19-22
5. การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม	5	23-27
6. การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ	3	28-30
รวม	30	

ในการพิจารณาระดับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรายภาคชั้น ซึ่งสูตรคำนวณหาอันตรายภาคชั้นมาจากการหารพิสัยด้วยจำนวนชั้น (บุญเรียง, 2542) ดังนี้

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

สามารถแบ่งระดับภาวะผู้นำได้ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การพิจารณาระดับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

คะแนน	ระดับภาวะผู้นำ
3.21-4.00	สูงที่สุด
2.41-3.20	สูง
1.61-2.40	ปานกลาง
0.81-1.60	ต่ำ
0.00-0.80	ต่ำที่สุด

3. แบบวัดแรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดแรงจูงใจภายในของอรพินทร์และคณะ (2542) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 องค์ประกอบแบบวัดแรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. ความต้องการสิ่งท้าทาย	3	1-3
2. ความสนใจ-เฟลิดเฟลลิน	3	4-6
3. ความเป็นตัวของตัวเอง	4	7-10
4. ความต้องการมีความสามารถ	3	11-13
5. ความมุ่งมั่น	3	14-16
รวม	16	

แบบวัดแรงจูงใจภายใน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นจริงน้อยที่สุด เป็นจริงน้อย เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงมาก และเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบเป็นจริงน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ตอบเป็นจริงน้อยให้ 2 คะแนน ตอบเป็นจริงปานกลางให้ 3 คะแนน ตอบเป็นจริงมากให้ 4 คะแนน และตอบเป็นจริงมากที่สุดให้ 5 คะแนน

ในการพิจารณาระดับแรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้นซึ่งสูตรคำนวณหา

อันตรายที่เพิ่มขึ้นมาจากการหารพิสัยด้วยจำนวนชั้น (บุญเรือง, 2542) สามารถแบ่งระดับแรงงูใจภายในได้ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การพิจารณาระดับแรงงูใจภายในของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

คะแนน	ระดับแรงงูใจภายใน
4.21 – 5.00	สูงที่สุด
3.40 – 4.20	สูง
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ต่ำ
1.00 - 1.80	ต่ำที่สุด

4. แบบวัดการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Parker (1990 อ้างถึงใน สงวน, 2542) ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบมีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 องค์ประกอบแบบวัดการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน	2	1-2
2. บรรยากาศในการทำงาน	2	3-4
3. การมีส่วนร่วม	2	5-6
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน	2	7-8
5. ความไม่เห็นด้วยทางบวก	2	9-10
6. ความเห็นพ้องกัน	2	11-12
7. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย	2	13-14
8. บทบาทที่ชัดเจน	2	15-16
9. ภาวะผู้นำร่วม	2	17-18
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก	2	19-20
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	2	21-22
12. การประเมินผลตนเอง	2	23-24
รวม	24	

แบบวัดการทำงานเป็นทีมเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย นาน ๆ ครั้ง บางครั้ง ค่อนข้างบ่อย และบ่อยมาก โดยเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบไม่เคยเลยให้ 0 คะแนน ตอบนาน ๆ ครั้ง ให้ 1 คะแนน ตอบบางครั้งให้ 2 คะแนน ตอบค่อนข้างบ่อยให้ 3 คะแนน และตอบบ่อยมากให้ 4 คะแนน

ในการพิจารณาระดับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น ซึ่งสูตรคำนวณหาอันตรภาคชั้น มาจากการหารพิสัยด้วยจำนวนชั้น (บุญเรียง, 2542) สามารถแบ่งระดับการทำงานเป็นทีมได้ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การพิจารณาระดับการทำงานเป็นทีม

คะแนน	ระดับการทำงานเป็นทีม
3.21 - 4.00	สูงที่สุด
2.41 - 3.20	สูง
1.61 - 2.40	ปานกลาง
0.81 - 1.60	ต่ำ
0.00 - 0.80	ต่ำที่สุด

5. แบบวัดความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นแบบวัดที่รัตติกรณ์ (2548) พัฒนามาจากแบบวัดความสำเร็จในการประกอบการของ Fry et al. (1998 อ้างถึงใน สถิตย์ และคณะ, 2546) โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) ทำให้ได้องค์ประกอบของความสำเร็จจาก 5 องค์ประกอบเหลือ 4 องค์ประกอบ มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แบบวัดความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. สภาพความเป็นไปทางการเงิน	4	1-4
2. การตอบสนองความต้องการของลูกค้า	3	5-7
3. ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์	3	8-10
4. การได้รับความเชื่อมั่นผูกพันจากพนักงาน	3	11-13
รวม	13	

แบบวัดความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เป็นจริงน้อยที่สุด เป็นจริงน้อย เป็นจริงปานกลาง
เป็นจริงมาก และเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบเป็นจริงน้อยที่สุดให้ 1
คะแนน ตอบเป็นจริงน้อยให้ 2 คะแนน ตอบเป็นจริงปานกลาง ให้ 3 คะแนน ตอบเป็นจริงมากให้ 4
คะแนน และตอบเป็นจริงมากที่สุดให้ 5 คะแนน

ในการพิจารณาระดับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น
ซึ่งสูตรคำนวณหาอันตรภาคชั้นมาจากการหารพิสัยด้วยจำนวนชั้น (บุญเรียง, 2542) สามารถแบ่ง
ระดับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การพิจารณาระดับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

คะแนน	ระดับความสำเร็จในการประกอบการ
4.21 – 5.00	สูงที่สุด
3.41 – 4.20	สูง
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ต่ำ
1.00 - 1.80	ต่ำที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้น คือ แบบวัดแรงจูงใจภายใน และแบบวัดการทำงานเป็นทีม
ไปตรวจสอบว่ามีความครอบคลุมตามเนื้อหา ประเด็นสำคัญ ตามแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้
ตลอดจนภาษาที่ใช้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ เพื่อให้มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content
Validity) จากนั้นนำไปปรับปรุง และทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากร 30 คน ที่มีลักษณะ
คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาและนำผลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก โดยหาค่า Item-total
Correlation และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ (ภาคผนวก ข)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแรงจูงใจภายใน คือ .92

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการทำงานเป็นทีม คือ .91

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยพร้อมด้วยจดหมายขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และซองเอกสารที่จำหน่ายพร้อมติดแสตมป์เพื่อการส่งกลับ ส่งให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั่วประเทศตามรายชื่อที่ได้รับจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 400 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 80 ชุด นอกจากนี้ยังนำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยจำนวน 400 ชุด ไปแจกให้กับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยตัวเองได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 320 ชุดรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 400 ชุด
2. ลงรหัส และตรวจให้คะแนนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
3. นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่
 - 1.1 สัดส่วนร้อยละ (Percentile) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แสดงการกระจายของข้อมูล

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficiency) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรต้น 2 ตัวแปรขึ้นไป

การกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
a	=	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
B	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.B	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ B
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 4

ผลการวิจัย และข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีมและความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ประกอบกิจการนี้ ที่ตั้งสถานประกอบการ และประเภทกิจการ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จในการประกอบการ และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมที่ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ผลดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวน และร้อยละของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำแนกตาม
ลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ					
ชาย				230	57.50
หญิง				170	42.50
อายุ					
น้อยกว่า 30 ปี	29	22	28	97	24.30
30-44 ปี	44	30	37	153	38.30
45-59 ปี	59	45	51	130	32.40
60 ปีขึ้นไป	73	60	63	20	5.00
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี				91	22.80
ปริญญาตรี				260	65.00
สูงกว่าปริญญาตรี				49	12.20
ตำแหน่งปัจจุบัน					
ผู้ประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ				125	31.20
ผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้บริหารกิจการ				107	26.80
ผู้ประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของและ ผู้บริหารกิจการ				159	39.80
อื่นๆ				9	2.20

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด	ค่าเฉลี่ย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ประกอบกิจการนี้					
1-5 ปี	5	1	3	163	40.80
6-10 ปี	10	6	8	87	22.00
11-15 ปี	15	11	13	53	13.40
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	52	16	23	97	23.80
ที่ตั้งสถานประกอบการ					
ภาคเหนือ				76	19.00
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ				123	30.80
ภาคตะวันออก				20	5.00
ภาคตะวันตก				20	5.00
ภาคกลาง				50	12.50
ภาคใต้				30	7.50
กรุงเทพ และปริมณฑล				81	20.20
ประเภทกิจการ					
กิจการผลิต					
ผลิตสินค้าหรืออุตสาหกรรมขนาดกลาง				17	4.20
ผลิตสินค้าหรืออุตสาหกรรมขนาดย่อม				93	23.00
กิจการการค้าส่ง/ค้าปลีก					
ค้าส่งหรือค้าปลีกขนาดกลาง				24	6.00
ค้าส่งหรือค้าปลีกขนาดย่อม				155	38.80
กิจการบริการ					
บริการขนาดกลาง				11	2.80
บริการขนาดย่อม				100	25.20
รวม				400	100

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ดังต่อไปนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.50 ส่วนเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 42.50
2. อายุ พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการวิจัยครั้งนี้มีอายุตั้งแต่ 22-73 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.00 และอายุ 60 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.00
3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.00 และการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่เป็นเจ้าของและผู้บริหารกิจการ คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมาคือผู้ประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 31.20 และผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้บริหารกิจการ คิดเป็นร้อยละ 26.80 ส่วนตำแหน่งอื่นๆ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.20
5. ระยะเวลาที่ประกอบกิจการนี้ พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการประกอบกิจการนี้ตั้งแต่ 1-52 ปี ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบกิจการนี้เป็นระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาคือระยะเวลาประกอบกิจการมากกว่า 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.80 และระยะเวลาประกอบกิจการ 11-15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.40
6. ที่ตั้งสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมาคือในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 20.20 ส่วนภาคตะวันออกและภาคตะวันตกมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.00
7. ประเภทกิจการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกิจการค้าปลีก/ค้าส่งขนาดย่อม คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมาคือกิจการบริการขนาดย่อมคิดเป็นร้อยละ 25.20 และกิจการบริการขนาดกลางมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีมและความสำเร็จ ในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการ ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำโดยรวม	3.00	0.48	สูง
- การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ได้บังคับบัญชา	2.93	0.57	สูง
- การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น	3.05	0.55	สูง
- การมีศีลธรรมในการประกอบการ	3.36	0.59	สูงที่สุด
- ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์	2.89	0.64	สูง
- การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม	2.85	0.69	สูง
- การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ	2.95	0.67	สูง
แรงจูงใจภายในโดยรวม	3.98	0.59	สูง
- ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย	3.56	0.77	สูง
- ความสนใจ-เพลิดเพลิน	4.00	0.70	สูง
- ความเป็นตัวของตัวเอง	4.11	0.68	สูง
- ความต้องการมีความสามารถ	4.07	0.71	สูง
- ความมุ่งมั่น	4.16	0.69	สูง
การทำงานเป็นทีมโดยรวม	2.82	0.52	สูง
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน	2.70	0.77	สูง
- บรรยากาศในการทำงาน	2.92	0.71	สูง
- การมีส่วนร่วม	2.80	0.71	สูง
- การรับฟังซึ่งกันและกัน	2.87	0.69	สูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
- ความไม่เห็นด้วยทางบวก	2.88	0.66	สูง
- ความเห็นพ้องกัน	2.75	0.69	สูง
- การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย	2.90	0.69	สูง
- บทบาทที่ชัดเจน	3.00	0.71	สูง
- ภาวะผู้นำร่วม	2.80	0.70	สูง
- ความสัมพันธ์กับภายนอก	2.80	0.70	สูง
- รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	2.71	0.74	สูง
- การประเมินผลตนเอง	2.81	0.75	สูง
ความสำเร็จในการประกอบการโดยรวม	3.62	0.58	สูง
- สภาพความเป็นไปทางการเงิน	3.47	0.70	สูง
- การตอบสนองความต้องการของลูกค้า	3.74	0.65	สูง
- การได้รับความเชื่อมั่นผูกพันจากพนักงาน	3.69	0.78	สูง
- ส่งเสริมนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์	3.60	0.77	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีภาวะผู้นำ
แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมโดยรวมและทุก ๆ องค์ประกอบอยู่ในระดับสูง ยกเว้นภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในองค์ประกอบด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการอยู่ใน
ระดับสูงที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ภาวะผู้นำโดยรวม	.49**
- การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา	.45**
- การใส่ใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น	.34**
- การมีศีลธรรมในการประกอบการ	.35**
- ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์	.38**
- การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม	.41**
- การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ	.36**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .49$) และเมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบ พบว่าในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
แรงจูงใจภายในโดยรวม	.48**
- ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย	.35**
- ความสนใจ-ผลิตเพลิน	.42**
- ความเป็นตัวของตัวเอง	.38**
- ความต้องการมีความสามารถ	.40**
- ความมุ่งมั่น	.45*

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจภายในโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .48$) และเมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบ พบว่าในแต่ละองค์ประกอบของแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
การทำงานเป็นทีมโดยรวม	.53**
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน	.41**
- บรรยากาศในการทำงาน	.36**
- การมีส่วนร่วม	.45**
- การรับฟังซึ่งกันและกัน	.34**
- ความไม่เห็นด้วยทางบวก	.34**
- ความเห็นพ้องกัน	.45**
- การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย	.39**
- บทบาทที่ชัดเจน	.45**
- ภาวะผู้นำร่วม	.39**
- ความสัมพันธ์กับภายนอก	.34**
- รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	.30**
- การประเมินผลตนเอง	.45**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 14 พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

($r = .53$) และเมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบ พบว่าในแต่ละองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธี Stepwise ของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวพยากรณ์	B	S.E.B	Beta	t	p
การทำงานเป็นทีม	.36	.05	.32	6.43	.00**
แรงจูงใจภายใน	.24	.04	.24	4.98	.00**
ภาวะผู้นำ	.21	.06	.17	3.26	.00**
ค่าคงที่ = 1.01 R = .61 R ² = .37 R ² _{adj} = .36 F = 78.34 **					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยตัวแปร ภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจภายใน และภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ร้อยละ 37.00 (R² = .37)

เมื่อนำตัวแปรทั้งสามตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการมาจัดเป็นสมการจะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความสำเร็จในการประกอบการ} &= 1.01 + 0.36(\text{การทำงานเป็นทีม}) \\ &+ 0.24(\text{แรงจูงใจภายใน}) + 0.21(\text{ภาวะผู้นำ}) \end{aligned}$$

และได้สมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{ความสำเร็จในการประกอบการ}} = 0.32(\text{การทำงานเป็นทีม}) + 0.24(\text{แรงจูงใจภายใน}) + 0.17(\text{ภาวะผู้นำ})$$

จากสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้สูงที่สุดคือการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือแรงจูงใจภายใน และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีมและ ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการพบว่าผู้ประกอบการมีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ผู้ประกอบการมีพฤติกรรม ความสามารถ และมีอิทธิพลในการจูงใจ โน้มน้ำว กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาร่วมมือกันในการปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา และด้วยความเต็มใจ ทำให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบ แต่ละด้านของภาวะผู้นำพบว่าผู้ประกอบการมีภาวะผู้นำในด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการ อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ประกอบการต้องทำหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้นำองค์กร จึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2545ก) ดังนั้น ผู้ประกอบการต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรม จริยธรรม และดำเนินงานอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการมีภาวะผู้นำในด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการอยู่ในระดับสูงที่สุด

ในขณะที่ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ได้บังคับบัญชา การใส่ใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ ของผู้ประกอบการอยู่ในระดับสูงทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านกระแสโลกาภิวัตน์อยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น ดังนั้นผู้ประกอบการต้องใช้ความคิดเชิงยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาแผนกลยุทธ์ของธุรกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยตอบคำถามของธุรกิจว่าต้องไปทางไหนและจะไปถึงที่นั่นได้อย่างไร สอดคล้องกับสุเทพ (2544) ซึ่งกล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้เกิดภาวะที่ไม่แน่นอนขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาผู้นำต้องสามารถติดตามและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างแม่นยำ ในขณะที่เดียวกันผู้ประกอบการก็ต้องเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ รับฟังคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้อื่นเพื่อใช้ในการพัฒนาจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนของตนเอง

นอกจากนี้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่วนใหญ่นั้นมีโครงสร้างองค์การอย่างไม่เป็นทางการ รวมทั้งมีการจ้างงานในจำนวนไม่มากนักทำให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความเป็นกันเอง ผู้ประกอบการจึงมีความสนิทสนมใกล้ชิด ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลผู้นำจะเป็นผู้สอนงาน และเป็นທີ່ปรึกษาซึ่งถ้าผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างมีเกียรติและให้ความนับถือ พวกเขาจะให้ความซื่อสัตย์ และใช้ความมานะพยายามอย่างดีที่สุด (สงวน, 2542) ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี

แรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการ

ผลการศึกษาแรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการพบว่าผู้ประกอบการมีแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือผู้ประกอบการเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลด้วยความสามารถของตนเอง โดยไม่หวังผลตอบแทนจากภายนอก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ (อรพินทร์ และคณะ, 2542) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านของแรงจูงใจภายในพบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความเป็นตัวของตัวเอง ความสนใจ-ผลิตเพลิน ความต้องการมีความสามารถและความมุ่งมั่น อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ประกอบการคือบุคคลที่ก่อตั้งกิจการและดำเนินกิจการ โดยการแสวงหาด้วยตนเอง ยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ต้องการมีความสามารถและต้องการตัดสินใจด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมโดยไม่

ต้องอาศัยรางวัลภายนอก หรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับและผลตอบแทนที่ได้รับจึงเปรียบเสมือนเป็นรางวัลที่สร้างความภาคภูมิใจและตอบสนองความต้องการภายใน ซึ่งสอดคล้องกับ Haywood & Switzky (1986 อ้างถึงใน อรพินทร์ และคณะ, 2542) กล่าวว่าแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการที่จะค้นหารางวัลของตนเองในตัวของตนเอง ทำให้เกิดพฤติกรรม การทำงาน เรียนรู้ แก้ปัญหาและแสวงหาประสบการณ์ใหม่ด้วยการพึงพอใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าการหวังผลจากภายนอก ดังนั้นผู้ประกอบการจึงแสดงพฤติกรรมในรูปแบบของความพึงพอใจกับการทำงานที่แปลกใหม่ ชับช้อน และยากพอเหมาะกับความสามารถของตน มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ตลอดจนมีความสุข และเพลิดเพลินกับการได้ทำกิจกรรมที่น่าสนใจ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ ต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลด้วยความสามารถของตนเอง

การทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษการทำงานเป็นทีมพบว่าสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือสมาชิกในทีมทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและมีแบบแผนของพฤติกรรมทางสังคมที่ดีต่อกันซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงาน (อรุณ, 2524) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านของการทำงานเป็นทีมพบว่า มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน บรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยทางบวก ความเห็นพ้องกัน การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยมอบหมายที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเอง อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดย่อมซึ่งมีข้อเสียเปรียบอยู่หลายประการ เช่น เงินลงทุนน้อย มีฐานะทางการเงินไม่ค่อยมั่นคง การเพิ่มเงินทุนมีปัญหาสูง ดังนั้นบุคลากรในองค์การจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจจึงเกี่ยวข้องกับบุคลากรของสถานประกอบการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (สงวน, 2542) ทำให้ต้องมีการแบ่งทีมงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกมีความเปิดเผย จริงใจต่อกัน ร่วมเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหา มีการสนับสนุนไว้วางใจ ให้ความร่วมมือกัน แม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาและความสำเร็จขององค์การ (French and Bell, 1995 อ้างถึงใน ประภาศรี, 2542)

ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการศึกษาความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่าสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสำเร็จในการประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก ร้อยละ 95 ของการประกอบธุรกิจในประเทศไทยเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2546) และปัจจุบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (อำนาจ, 2546: 13) ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้มีนโยบายในการให้การสนับสนุนทั้งทางด้านวิชาการ ด้านเงินลงทุน การตลาด เทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการส่งเสริมควบคู่กับการให้ความรู้ เพื่อให้มีวิธีการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้านที่มีคุณภาพ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จอย่างยั่งยืนในอนาคตต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, 2545)

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าผู้ประกอบการมีภาวะผู้นำในระดับสูงขึ้น ความสำเร็จในการประกอบการก็จะสูงขึ้นด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาสกร (2544); ภาณี (2545); สติชัย และคณะ (2546); ขวัญเชิญ (2546) และรัตติกรณ์ (2548) ที่พบว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจสูงมีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจต่ำ

ทั้งนี้การที่ผู้ประกอบการมีภาวะผู้นำส่งผลให้ผู้ประกอบการมีคุณลักษณะในด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา การมีศีลธรรมในการประกอบการ มีความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคมและการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2545ก) ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพาดคิดตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อส่วนรวม กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา สร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก ชูใจ และสนับสนุนความคิด

ใหม่ ๆ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัชตกาญจน์ (2544) ซึ่งได้ทำการศึกษาตัวแบบผู้นำองค์กรในทศวรรษหน้า พบว่าผู้นำองค์กรในทศวรรษหน้า ควรมีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรม และจริยธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการวางแผนการทำงาน และมีความยุติธรรม ดังนั้น ผลจากการที่ผู้ประกอบการมีภาวะผู้นำจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าผู้ประกอบการมีแรงจูงใจภายในในระดับสูงขึ้น ความสำเร็จในการประกอบการก็จะสูงขึ้นด้วย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Muley (1990 อ้างถึงใน รัชตกาญจน์, 2539) พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรรณภรณ์ (2544) พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของเฉลิมพร (2545) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักธุรกิจอิสระ

ทั้งนี้การที่ผู้ประกอบการมีแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้ผู้ประกอบการเกิดความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสวงหาของตนเอง ต้องการมีความสามารถ ต้องการลึขิตชีวิตด้วยตนเอง เป็นแรงผลักดันที่จะแสดงพฤติกรรม โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอก หรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Deci et al. (1991 อ้างถึงใน อรพินทร์, 2542: 42) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีความสามารถ ต้องการตัดสินใจด้วยตนเอง และต้องการสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งเป็นพลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม และกระบวนการทางจิตใจที่หลากหลายโดยมีรางวัลเบื้องต้นคือ ความรู้สึกรู้ว่ามีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถ และความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง และบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจึงเป็นบุคคลที่แสวงหาความพึงพอใจจากปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความตื่นตัวภายในจากการเรียนรู้หรืองานที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียะ ดังนั้นบุคคลจะกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความสนใจมากกว่าจะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจ กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้ทำกิจกรรมที่น่าสนใจ เป็นกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถของบุคคลอย่างเหมาะสม ก็

จะทำให้เกิดความชอบ เพลิดเพลิน และเกิดความพยายามที่จะเอาชนะและมีความมุ่งมั่นพากเพียร อีกทั้งความต้องการที่จะมีความสามารถ และความต้องการลึกลับสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองทำให้บุคคล เสาะแสวงหา และเอาชนะสิ่งที่ท้าทายที่พอเหมาะเหล่านั้นได้ ดังนั้น ผลของการมีแรงจูงใจภายใน ของผู้ประกอบการจะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการ ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้า สถานประกอบการมีการทำงานเป็นทีมในระดับสูงขึ้น ความสำเร็จในการประกอบการก็จะสูงขึ้น ด้วยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Glenn (1990 อ้างถึงใน อัญชลี, 2541) พบว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3 ประการคือ มีการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ผลผลิตเพิ่มขึ้น และมีการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Austrain (1993) พบว่า หากความสัมพันธ์ภายในทีมมีคุณภาพสูง มีการสื่อสารเป็นระบบเปิดและ ชัดเจน มีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ในอนาคตร่วมกัน จะทำให้องค์กรมีความเหมาะสมในการแก้ไข ปัญหา แบ่งปันผลประโยชน์ และประสบความสำเร็จในงาน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของสงวน (2542) ซึ่งพบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทีมงานมีส่วนช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนิน ธุรกิจได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้การที่สถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสถานประกอบการมีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และมีแบบแผนของพฤติกรรมทางสังคมที่ดีต่อกัน เพื่อความสำเร็จของงาน (อรุณ, 2524) สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (1990 อ้างถึงใน สงวน, 2542) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นแรงผลักดันสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย การกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยทางบวก ความเห็นพ้องกัน การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการ ประเมินผลตนเอง ดังนั้นผลของการทำงานเป็นทีมที่ดีในสถานประกอบการจึงถือเป็นหัวใจสำคัญ ของความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์
ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมมาร่วมกันพยากรณ์
ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ
แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการ
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ร้อยละ 37.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้อง
กับผลงานวิจัยของ ขวัญเชิญ (2546) ที่พบว่า ความสามารถของผู้ประกอบการส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการประกอบการ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ Analoul (1998) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจสามารถกำหนด
ประสิทธิผลในการจัดการของผู้จัดการได้ ในขณะที่ผลงานวิจัยของ สงวน (2542) พบว่า
ความสำเร็จในการพัฒนาทีมงานมีส่วนช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจได้เป็นอย่างดี
ดังนั้นหากผู้ประกอบการมีภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และสถานประกอบการมีลักษณะของการ
ทำงานเป็นทีมในระดับสูงแล้ว จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการประกอบการได้เป็นอย่างดี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ ระดับแรงจูงใจภายใน ระดับการทำงานเป็นทีม และระดับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนศึกษาตัวแปรด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมที่ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย ในกลุ่มกิจการ 3 ประเภท คือ กิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการผลิตสินค้า กิจการค้าปลีกและค้าส่ง และกิจการบริการในทุกภูมิภาคของประเทศไทยจำนวน 400 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 5 ส่วนคือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดแรงจูงใจภายใน แบบวัดการทำงานเป็นทีม และแบบวัดความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดนี้ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญและนำมาทดลองใช้เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการทางสถิติ จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อใช้พยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรต้น 2 ตัวแปรขึ้นไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 57.50 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.00 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.00 เป็นทั้งเจ้าของกิจการ และเป็นผู้บริหารกิจการคิดเป็นร้อยละ 39.80 ซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบกิจการในระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80 มีที่ตั้งสถานประกอบการอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 30.80 และกิจการส่วนใหญ่เป็นวิสาหกิจขนาดย่อมในกิจการการค้าปลีก/ค้าส่ง คิดเป็นร้อยละ 38.00

2. ภาวะผู้นำ

ผลศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา การใส่ใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ยกเว้นองค์ประกอบด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการ พบว่า อยู่ในระดับสูงที่สุด

3. แรงจูงใจภายใน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจ-เพติดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4. การทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ในสถานประกอบการมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน บรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกัน และกัน ความไม่เห็นด้วยทางบวก ความเห็นพ้องกัน การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม

ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย การประเมินผลตนเอง พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

5. ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า สถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสำเร็จในการประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา การใส่ใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ และด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

2. แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ดีกว่า ความสนใจ-เพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถและความมุ่งมั่น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

3. การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน บรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยทางบวก ความเห็นพ้องกัน การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย การประเมินผลตนเอง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4. ภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ในระดับสูง โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการได้ร้อยละ 37.00

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะความคิดเห็น ดังนี้

1. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการ

การวัดภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในของผู้ประกอบการสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือให้องค์กรในการวางแผนเพื่อพัฒนาจุดเด่น และแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้หน่วยงานทั้งภาคเอกชน รัฐบาล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการให้มีภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และทักษะในการบริหารจัดการทีมงาน เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบการ

2. การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

การวัดภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในและการทำงานเป็นทีมในสถานประกอบการของพนักงานนั้นผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานมีภาวะผู้นำในตนเองและมีแรงจูงใจภายในสูงขึ้น เช่น ผู้ประกอบการประพุดิตินเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้สอนงาน ให้คำแนะนำปรึกษา การเปิดโอกาส และให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา มอบหมายงานที่ยาก และท้าทายเหมาะสมกับความสามารถเนื่องจากสิ่งเหล่านี้สามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายในได้ นอกจากนี้อาจมีการจัด โปรแกรมการฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของพนักงานในองค์กรหรือมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในองค์กร เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การประเมินภาวะผู้นำของผู้ประกอบการในครั้งต่อไปอาจจะให้บุคคลอื่น ๆ เป็นผู้ร่วมประเมิน เช่น ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจนำวิธีการวิจัยแบบอื่น ๆ เข้ามาใช้ร่วมกันในการเก็บข้อมูลนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การรวมทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจภายนอกกร่วมด้วย เช่น ค่าตอบแทน โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเช่นกัน

4. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีนำปัจจัยส่วนบุคคลมาศึกษาร่วมด้วย เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบการ เพราะปัจจัยเหล่านี้ก็อาจมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่แตกต่างกัน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2541. SMEs กองทัพบกข้ามชาติ. อุตสาหกรรมสาร 4: 10-18.

กัตัญญู หิรัญญูสมบูรณ์. 2544. การจัดการธุรกิจขนาดย่อม. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล
พับลิเคชั่น จำกัด.

ขวัญเจริญ ภาคฉิน. 2546. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการประกอบการ
อุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เฉลิมพล ต้นสกุล. 2543. พฤติกรรมศาสตร์สาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยมหิดล.

เฉลิมพร แสงพิรุณ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความ
เหนียวแน่นในกลุ่มกับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแอมเวย์: ศึกษากรณี บริษัทแอม
เวย์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณต์. 2539. “ผู้นำ คดีลูกใหม่ ของภาครัฐ”. วารสารข้าราชการ.
(กันยายน- ตุลาคม). 41(5): 9-16.

ภาณี อุบลศรี. 2545. การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้ประกอบการและวิธีการจัดการระหว่าง
ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำในการดำเนินธุรกิจการค้าและบริการขนาด
ย่อมและขนาดกลางในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาสกร เข้มประเสริฐ. 2544. การเปรียบเทียบภูมิหลังและลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ
ระหว่างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำในการดำเนินกิจการ
อุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธงชัย สันติวงษ์. 2540. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธนาพร เมธากิวัฒน์. 2546. **ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และ
ประสิทธิผลของทีมงาน: กรณีศึกษา วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร
และวชิรพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค. 2542. Entrepreneurship: ฟางเส้นสุดท้ายต่อระบบเศรษฐกิจไทย.
Chulalongkorn Review 12 (45).

นิศย์ สัมมาพันธ์. 2542. **ยุทธศาสตร์การบริหารใน 3 โลกธุรกิจสู่ความสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท.

_____. 2546. **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: อินโน
กราฟฟิกส์ จำกัด.

นิพนธ์ จิตต์ภักดี. 2538. “การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ”. วารสารข้าราชการ.
2 (มีนาคม-เมษายน 2538): 3-5.

บุญเรียง ขจรสิงห์. 2542. **สถิติวิจัย I**. กรุงเทพมหานคร: พีเอ็นการพิมพ์.

ประกิต ประทีประเสน. 2539. **เอกสารประกอบการฝึกอบรมพนักงาน**.
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).

ประภาศรี อึ้งกุล. 2542. **การสร้างทีมงาน**. สถาบันราชภัฏภูเก็ต.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2540. **การสร้างทีมงาน**. วารสารเพิ่มผลผลิต 36, 10
(กรกฎาคม - สิงหาคม): 3-13.

ยุค ศรีอาริยะ. 2539. **โลกาภิวัตน์ 2000**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

ยุทธ ไถยวรรณ. 2544. สถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือราชภัฏพระนคร.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ = Leadership. กรุงเทพฯ: DIAMOND IN BUSSINESS WORLD.

รัชดาภรณ์ เค่นพงศ์พันธ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัชตกาญจน์ ดิษฐ์อ่วม. 2543. ตัวแบบผู้นำองค์กรในทศวรรษหน้า ศึกษากรณี บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. 2545ก. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ 28: 31-48.

_____. 2545ข. ปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์กรธุรกิจ. การประชุมวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 40. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

_____. 2548. รายงานการวิจัยประจำปี 1 เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำและทิศทางการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณภา ฉายาวัฒนะ. 2544. รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ ความชำนาญและความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมในอุตสาหกรรมแม่พิมพ์โลหะและพลาสติก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วรรณภรณ์ เต็มประยูร. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารชั้นต้น ธนาคารไทยพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเทคนิค 19.
- สงวน ช่างฉัตร. 2542. รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม. สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมยศ นาวิการ. 2541. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สถิตย์ นิยมญาติ และคณะ. 2546. รายงานศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการ “คุณลักษณะ ของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จ”. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สิริวรรณ จันทรพิมล. 2540. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีผลการ ปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกัน ในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชาดา ปภาพจน์. 2539. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนันทา เลานันท์. 2540. การสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: ดี ดี บুকส์ ไตร.
- สุวรรณ หวังเจริญเดช. 2547. ความสำเร็จของธุรกิจคือผลิตภัณฑ์ และงบประมาณ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 24 (1) เดือนมกราคม-เมษายน.60.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. 2544. ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

- สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. 2545. คำกล่าวเปิดสัมมนา เรื่อง “SMEs ไทยกับทางออกใหม่ทางการเงิน”. ณ ห้องประชุม ศ. สังเวียน อินทวิชัย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 10 พฤศจิกายน 2548 (Online). www.mof.go.th/mof_speech/mof_speech_02sep45.htm.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2546. รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2545. กรุงเทพฯ: ไอเดีย อินสแตนท พรินติ้ง.
- สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2544. รายงานการวิจัยเรื่องการสร้างและพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการขนาดย่อมและขนาดกลางที่ประสบความสำเร็จของธุรกิจเอกชนไทย.
- สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2547. “วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม”. 5 กรกฎาคม 2547 (Online). www.ismed.or.th/.
- อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณี, และ วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. 2542. รายงานการวิจัยฉบับที่ 70 การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักรธรรม. 2524. การพัฒนาองค์การ การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อิสระ บุญญะฤทธิ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- อังศุธร ศรีพรหม. 2546. ความสำเร็จสร้างได้ด้วยตัวเอง. กรุงเทพมหานคร: กู๊ดมอร์นิ่ง. แปลจาก Denny, R. 2002. Succeed for Yourself. London: Bridge Communication Co., Ltd.

อัญชลี มากบุญส่ง. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลกับ ประสิทธิภาพของกลุ่มงานพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี เทียรชชาติ. 2541. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงาน เป็นที่มของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อำนาจ ชีระวนิช. 2546. การจัดการธุรกิจขนาดย่อม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Aldag, R. J. and L. W. Kuzuhara. 2002. **Organizational Behavior and management: An Integrated Skills Approach**. Thomson Learning: United States.

Analoul, F. 1998. Behavioral and Causal Influences on Individual Managerial Effectiveness in the Ghanaian Public Sector. **International Journal of Public Sector Management** 11 (Year1998): 300-303.

Austrain, B. 1993. "Report on Styles, Attitudes, and Values of Team Members". **Journal of Managerial Psychology** 8 (April 1993): 10-14.

Bass, B. and B. J. Avolio. 1994. **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership**. California: SAGE Publications Ltd.

Cohen, S. G. and D. E. Bailey. 2000. **Making Teams Work: Hand Book of Organization Consultation**. 2nd ed. The Pennsylvania State University.

Csikszentmihalyi, M. 1978. **The Hidden Costs of Rewards**. New Jersey: Erlbaum.

- Deci, E. L. and R. M. Ryan. 1990. **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. New York: Academic Press.
- Deci, E. L., R.J. Vallerand, L. G. Pelletier, and R. M. Ryan. 1991. Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. **Educational Psychologist** 26 (3 and 4), 325-346.
- Drucker, P. F. 2001. **The Essential Drucker**. New York: Clays Lid, St Ives plc.
- Frese, M. 2000. **Success and Failure of Micro Business Owners in Africa**. The United States of America: Greenwood Publishing, Inc.
- French, W. L. and C. H. Bell, Jr. 1995. **Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement**. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Glenn, P. M. 1990. **Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy**. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Gordon, J. R. 2002. **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach**. 7th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Greeberg, J. 2005. **Managing Behavior in Organization**. 4th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Haywood, H. C. and H. N. Switzky. 1986. **International Review of Research in Mental Retardation** (Vol. 14, pp 1-46). New York: Academic Press.

- Howell, J. M. and B. J. Avolio. 1993. "Transformation Leadership, Transactional Leadership, Locus of control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated Business-Unit Performance". **Journal of Applied Psychology** 78 (December 1993): 891-902.
- Kirby, P. C., Paradise, L. V., and King, M. L. 1992. Extraordinary Leaders In Educational Leadership. **The Journal of Educational Research** 85 (May 1992): 303.
- McShane, S.L. and M.A. Von Glinow. 2005. **Organizational Behavior**. 3th ed. United States: McGraw Hill.
- Mosley, D. C., H. I. Pietrp and L. C. Megginson. 1996. **Management, Leadership in Action**. New York: Harper Collins College.
- Muchinsky, P. M. 2000. **Psychology Applied to Work**. 6th ed. CA : Brooks/Cole.
- Parker, G. M. 1990. **Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. 2000. **Organizational Behavior**. 7th ed. United States: John Wiley & Son, Inc.
- Tucker, M. L. (1990 September). "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.
- White, R.W. 1959. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence. **Psychological Review** 66, 297-333.

Yukl, G.A. 2002. **Leadership in Organizations**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Zachary, W.B. and L.W. Kuzuhara. 2005. **Organizational Behavior: Integrated Models and Applications**. United States: Thomson Learning.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ประกอบการ

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยทำขึ้นเพื่อประกอบวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และการนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยต่อไป

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเองและองค์การของท่าน คำตอบที่ได้รับไม่มีข้อใดถูก ข้อใดผิด และข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวของท่านโดยข้อมูลที่ได้รับจะถูกวิเคราะห์เป็นผลรวมในงานวิจัยเท่านั้น ทั้งนี้ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วใส่ซองเอกสารที่แนบมาพร้อมกันนี้

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามนี้

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวอรัญญา ชุมพร
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : กรุณาเติมข้อมูล หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ ตามความเป็นจริง

1. เพศ ○ ชาย ○ หญิง 2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา ○ ต่ำกว่าปริญญาตรี ○ ปริญญาตรี ○ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
 - ผู้ประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ ○ ผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้บริหารกิจการ
 - ผู้ประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ และเป็นผู้บริหารกิจการ ○ อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. ระยะเวลาที่ประกอบกิจการนี้.....ปี
6. ที่ตั้งสถานประกอบการ (โปรดระบุจังหวัด)
 - ภาคเหนือ จังหวัด..... ○ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด.....
 - ภาคตะวันออก จังหวัด..... ○ ภาคตะวันตก จังหวัด.....
 - ภาคกลาง จังหวัด..... ○ ภาคใต้ จังหวัด.....
 - กรุงเทพฯและปริมณฑลจังหวัด.....
7. ประเภทของกิจการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ จากธุรกิจหลักเพียง 1 ช่อง)
 - 7.1 กิจการผลิตสินค้า / อุตสาหกรรม
 - วิสาหกิจขนาดย่อม จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 50 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท
 - วิสาหกิจขนาดกลาง จำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 51-200 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท
 - 7.2 กิจการการค้าปลีก / ค้าส่ง
 - ค้าปลีก
 - วิสาหกิจขนาดย่อม จำนวนการจ้างงานไม่เกิน 15 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 30 ล้านบาท
 - วิสาหกิจขนาดกลาง จำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 16-30 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 30 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 60 ล้านบาท
 - ค้าส่ง
 - วิสาหกิจขนาดย่อมจำนวนการจ้างงานไม่เกิน 25 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท
 - วิสาหกิจขนาดกลาง จำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 26-50 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 100 ล้านบาท
 - 7.3 กิจการบริการ
 - วิสาหกิจขนาดย่อม จำนวนการจ้างงาน ไม่เกิน 50 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินไม่เกิน 50 ล้านบาท
 - วิสาหกิจขนาดกลาง จำนวนการจ้างงานตั้งแต่ 51-200 คน หรือสินทรัพย์ถาวรไม่รวมที่ดินมากกว่า 50 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 200 ล้านบาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำ

ผู้ที่มีความสนใจแบบสอบถามภาวะผู้นำ โปรดกรุณาติดต่อ ผศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล
ภาควิชาจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจภายใน

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด เพียง 1 คำตอบ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะนำไปใช้แสดงเป็นผลรวมในงานวิจัยเท่านั้น

ลำดับ	ข้อความ	เป็นจริง น้อย ที่สุด	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง มาก	เป็นจริง มาก ที่สุด
1	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่มีความแปลกใหม่					
2	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่มีความซับซ้อน					
3	ข้าพเจ้าชอบงานที่ยาก เพราะว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ					
4	ข้าพเจ้าชอบงานที่ยาก เพราะว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ					
5	ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงาน					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกเพลิดเพลินในงานที่ทำ					
7	ข้าพเจ้าชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง					
8	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่มีอิสระในการคิด					
9	ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานที่เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าด้วยตนเอง					
10	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่ได้แสดงความเป็นตัวของตัวเอง					
11	ข้าพเจ้าต้องการงานที่จะได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
12	ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ได้พัฒนาความสามารถของตนเอง					
13	ข้าพเจ้าต้องการที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
14	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง					
15	ข้าพเจ้าทุ่มเทให้กับการทำงาน					
16	ความสำเร็จจากงานเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานของข้าพเจ้า					

ตอนที่ 4 แบบวัดการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด เพียง 1 คำตอบ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะนำไปใช้แสดงเป็นผลรวมในงานวิจัยเท่านั้น
หมายเหตุ ทีมงานหมายถึงพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกันในองค์กร

ลำดับ	ข้อความ	ไม่เคย เลย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย มาก
1	ข้าพเจ้าให้สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
2	ทีมงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
3	บรรยากาศการทำงานภายในทีมของข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นกันเอง					
4	บรรยากาศการทำงานภายในทีมของข้าพเจ้าปราศจากพิธีรีตรอง					
5	สมาชิกภายในทีมของข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
6	สมาชิกภายในทีมของข้าพเจ้ามีการพบปะประชุมเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา					
7	สมาชิกภายในทีมของข้าพเจ้าให้ความสนใจในการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น					
8	สมาชิกภายในทีมของข้าพเจ้ามีการให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน					
9	หากสมาชิกภายในทีมของข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจเรื่องใดสามารถซักถามข้อขัดข้องหรือโต้แย้งได้					
10	สมาชิกภายในทีมของข้าพเจ้ามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นแม้ว่าความคิดเห็นนั้นจะแตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ					

ลำดับ	ข้อความ	ไม่เคย เลย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อย มาก
11	สมาชิกภายในทีมของข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นที่ขัดแย้งกับตนเองได้					
12	สมาชิกภายในทีมของข้าพเจ้าเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติของทีมงานแม้ไม่เห็นด้วย					
13	ทีมงานของข้าพเจ้ามีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกภายในทีมทราบ					
14	ทีมงานของข้าพเจ้ามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมอย่างชัดเจน					
15	สมาชิกแต่ละคนในทีมงานของข้าพเจ้าเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการทำงานได้ตรงกัน					
16	สมาชิกภายในทีมของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความเป็นผู้นำ					
17	ทีมงานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนเป็นผู้นำในการจัดการงานที่ตนเองรับผิดชอบจนประสบความสำเร็จ					
18	ทีมงานของข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำจากลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ					
19	ทีมงานของข้าพเจ้ามีการติดต่อสัมพันธ์กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ					
20	สมาชิกในทีมของข้าพเจ้ามีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย					
21	สมาชิกในทีมของข้าพเจ้ามีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย					
22	ทีมงานของข้าพเจ้ามีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกัน					
23	ทีมงานของข้าพเจ้ามีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
24	ทีมงานของข้าพเจ้าแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความสำเร็จในการประกอบการ
--

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด เพียง 1 คำตอบ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำไปใช้แสดงเป็น ผลรวมในงานวิจัยเท่านั้น

ลำดับ	ข้อความ	เป็นจริง น้อย ที่สุด	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง มาก	เป็นจริง มาก ที่สุด
1	ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ธุรกิจของท่านได้กำไรมาตลอด					
2	ยอดรวมของการขายของปีที่ผ่านมาสูงกว่าเมื่อ 2-3 ปีก่อนอย่างมาก					
3	ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาส่วนแบ่งการตลาดของธุรกิจของท่านเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด					
4	ลูกค้าของท่านส่วนใหญ่แสดงความพอใจต่อสินค้าหรือบริการของท่าน					
5	ธุรกิจของท่านสามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตรงเวลา					
6	ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ลูกค้าที่มาซื้อสินค้าหรือใช้บริการของท่านเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
7	สินค้าหรือบริการของท่านมีคุณภาพสูง					
8	ชนิดและประเภทของสินค้าหรือบริการของปีนี้มีลักษณะหลากหลายกว่าปีก่อนๆ					
9	องค์กรของท่านผลิตสินค้าหรือบริการที่มีความแปลกใหม่อยู่เสมอ					
10	องค์กรของท่านพยายามค้นคว้าหาวิธีการดำเนินการใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มผลผลิต					
11	ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านอุทิศตนเพื่อการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่					
12	ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านมีความผูกพันกับองค์กร					
13	ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรของท่านเอาใจใส่และรับผิดชอบต่องานที่พวกเขาทำ					

ภาคผนวก ข

ค่า Item Total Correlation ของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item Total Correlation ของแบบวัดแรงจูงใจภายใน

ข้อ	Item Total Correlation
1	.33
2	.62
3	.50
4	.72
5	.73
6	.70
7	.51
8	.59
9	.57
10	.41
11	.52
12	.59
13	.82
14	.72
15	.71
16	.71
Alpha	.92

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item Total Correlation ของแบบวัดการทำงานเป็นทีม

ข้อ	Item Total Correlation
1	.53
2	.66
3	.60
4	.27
5	.64
6	.48
7	.63
8	.55
9	.53
10	.50
11	.25
12	.63
13	.58
14	.66
15	.68
16	.56
17	.61
18	.56
19	.49
20	.31
21	.50
22	.24
23	.55
24	.64
Alpha	.91

ภาคผนวก ค
ตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางผนวกที่ 3 ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 คิด
ขนาดของความคลาดเคลื่อน (e) เป็นร้อยละ

ขนาดของ ประชากร (N)	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) สำหรับความคลาดเคลื่อนที่กำหนด (e) คิดเป็นร้อยละ					
	±1%	±2%	±3%	±4%	±5%	±10%
500	b	b	b	b	222	83
1,000	b	b	b	385	286	91
1,500	b	b	638	441	316	94
2,000	b	b	714	476	333	95
2,500	b	1,250	769	500	345	96
3,000	b	1,364	811	517	353	97
3,500	b	1,458	843	530	359	97
4,000	b	1,538	870	541	364	98
4,500	b	1,607	891	549	367	98
5,000	b	1,667	909	556	370	98
6,000	b	1,765	938	566	375	98
7,000	b	1,842	959	574	378	99
8,000	b	1,905	976	580	381	99
9,000	b	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
≥ ∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

ที่มา: ยุทธ (2544: 59)