

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือเรียกย่อว่า SMEs (Small and Medium Enterprises) เป็นกลุ่มธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยมูลค่าสินค้าและบริการที่ผลิตคิดเป็นสัดส่วนได้ประมาณร้อยละ 40 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเบื้องต้นจากจำนวนผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประมาณ 2 ล้านราย (ในจำนวนนี้เป็นธุรกิจค้าปลีกจากร้อยละ 37 ธุรกิจบริการร้อยละ 36 การผลิตร้อยละ 21 และการค้าส่งร้อยละ 6) คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 99 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมดในประเทศ ขณะเดียวกันยังมีบทบาทในการสร้างรายได้เงินตราต่างประเทศที่มาจากการส่งออกเป็นมูลค่าสูงถึง 1.5 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 45 ของมูลค่าส่งออกทั้งหมดของไทย นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยในการจ้างงานสูงถึงกว่า 1.4 ล้านคน หรือร้อยละ 50 ของการจ้างงานรวมทั้งประเทศ(ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2548)

ดังนั้นเมื่อปี 2545 รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจให้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อช่วยเหลือแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 2,600 กิจการ ในการแก้ไขปัญหาการประกอบธุรกิจและพัฒนาประสิทธิภาพในการประกอบการ (จุจดาว, 2546) โดยส่งเสริมให้เกิดผู้ประกอบการรายใหม่ พัฒนาผู้ประกอบการที่มีอยู่เดิมให้เป็นผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพขจัดปัญหาความยากจนและกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาคของประเทศ สำหรับปัจจัยสำคัญๆ ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาค นอกจากความพร้อมทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการลงทุนและสาธารณูปโภคพื้นฐาน เทคโนโลยีและเงินทุนแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ตัวผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจะต้องมีความพร้อมด้วย

รัฐบาลจึงเล็งเห็นความสำคัญของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น มีการจ้างงาน การใช้วัตถุดิบท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นรากฐานของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมักเริ่มด้วยเงินทุนหมุนเวียนขนาดเล็กแล้วค่อยๆ ขยายกิจการให้ใหญ่ขึ้น แต่ต้องประสบกับปัญหาและ

อุปสรรคมากมายเช่น ปัญหาเทคนิคการผลิต การวางแผนการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบ ขาดประสบการณ์หรือไม่มีความสามารถเป็นผู้ประกอบการ ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆจนอาจจะต้องสูญเสียเวลาและทรัพยากร (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2549)

จากการศึกษาวิจัยของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมตลอดเวลากว่า 50 ปี ที่ผ่านมามีปัญหาหนึ่งของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประสบอยู่ตลอดเวลาที่ผ่านมาคือปัญหาด้านแรงงาน แรงงานที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะมีปัญหาการเข้าออกสูง เพราะเมื่อมีฝีมือและความชำนาญมากขึ้น ก็จะย้ายออกไปทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ที่มีระบบและผลตอบแทนดีกว่า จึงทำให้คุณภาพของแรงงานไม่สม่ำเสมอ การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพของสินค้า (มาณพ, 2542)

ดังนั้นการพัฒนาผู้ประกอบการให้มีความรู้และมีทักษะด้านการจัดการธุรกิจสมัยใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมจึงได้จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.) ขึ้นเพื่อต้องการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการรายใหม่ประสบความสำเร็จและพัฒนาผู้ประกอบการที่มีอยู่เดิมให้มีความสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้หลักการคิดก่อนลงทุน หรือขยายกิจการ และยังสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เน้นการสร้างนักธุรกิจ เพราะคนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ศูนย์กลางการพัฒนา และศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลง (สายสัมพันธ์, 2547)

ในการแข่งขันทางด้านธุรกิจ การระดมทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรมาใช้ประโยชน์สูงสุดจึงเป็นจุดสำคัญที่ทำให้ได้เปรียบในการแข่งขัน คนเป็นทรัพยากรที่ก่อให้เกิดข้อแตกต่างให้กับแต่ละธุรกิจ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้นำ ผู้บริหารระดับต่างๆ คือผู้กำหนดทิศทางและกระตุ้นการทำงานของพนักงาน ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กรไม่ว่าจะในภาครัฐภาคเอกชน ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ เพื่อให้เป็นผู้นำที่มีคุณภาพ ซึ่งความเป็นผู้นำ จะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่างๆขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่างๆขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำสามารถประพุดติณเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซึ่งอาจมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาให้กลายเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขยันขันแข็ง และช่วยให้

องค์การประสบผลสำเร็จได้ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ (พงศ์, 2540)

ภาวะผู้นำมีส่วนช่วยในการเพิ่มขีดความสามารถของทีมงานในองค์การ การสื่อสารในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างภาวะผู้นำต้องอาศัยความตั้งใจ ความพยายาม รวมถึงประสบการณ์ของตัวผู้นำเอง การเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการและรูปแบบในการเลือกแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อสถานการณ์เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น มีความอดทน แก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ทำตัวให้เป็นที่ยศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสื่อสารที่ดี ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำและยังช่วยผลักดันให้องค์การพัฒนาประสิทธิภาพด้วย เมื่อบุคลากรภายในองค์การยอมรับในตัวผู้นำก็พร้อมที่จะเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จนกระทั่งบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ยงยุทธ, 2541)

การสรรหาผู้นำเข้าร่วมงานกับองค์การไม่ใช่เรื่องยากจนเกินไป แต่สิ่งที่ยากก็คือจะทำอย่างไรให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์การได้นานที่สุดและสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การได้มากที่สุด สิ่งที่ยากที่สุดที่องค์การสามารถทำได้ก็คือการสร้าง ความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรภายในองค์การ ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรและองค์การ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความจงรักภักดี เกิดความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะเป็แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร หากความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ระดับสูง ย่อมส่งผลกระทบต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์การในหลายๆด้าน เช่น ความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปตามนั้น (อนันตชัย, 2529)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยศึกษาเฉพาะกรณีโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคกลาง เนื่องจากมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 33.38 ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรวมทั้งประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2549) เพื่อที่จะนำผลของการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การของหัวหน้างาน ให้

แสดงพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นการผลักดันให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต้องการจะขยายกิจการหรือปรับปรุงกิจการเดิมหรือผู้ที่กำลังจะเข้ามาลงทุนในธุรกิจอุตสาหกรรมให้เป็นผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เจริญก้าวหน้า

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง จำแนกตามเพศ สถานภาพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ และเป็นแนวทางในการสร้างพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระบุรี โดยทำการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนตุลาคม 2548 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2549

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็น เพศ สถานภาพ อายุ และอายุงาน
2. ภาวะผู้นำ 3 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย
3. ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่

พฤติกรรมการทำงาน

นิยามศัพท์

หัวหน้างานหมายถึงบุคคลที่ทำงานอยู่ในฝ่ายต่างๆ ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ภายใต้การดูแลของโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี จังหวัดสระบุรี

อายุงานหมายถึงระยะเวลาจำนวนปีที่หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางได้ปฏิบัติงาน นับตั้งแต่วันแรกเริ่ม
ปฏิบัติงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามโดยนับตามปฏิทิน

สถานภาพหมายถึงสถานภาพสมรสของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ภาวะผู้นำหมายถึงบุคคลหนึ่งที่มีความสามารถที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานและเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และร่วมมือกับ
ผู้นำดำเนินงานจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงหมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการ
กระตุ้นให้เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และเห็นคุณค่าของ
เป้าหมายการทำงาน และวิธีการบรรลุเป้าหมาย สร้างให้สำนึกถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่า
ประโยชน์ส่วนตัว ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การ
กระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่ใช้รางวัล หรือลงโทษขึ้นอยู่กับ
กับผลการปฏิบัติงาน โดยการทำให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทและขอบเขตในการทำงานของตนเองอย่าง
ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้นำต้องการ พร้อมทั้งบอกสิ่งที่ผู้ตามจะได้รับหากทำงาน
ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวาง
เฉย (เชิงรุก -เชิงรับ)

ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายหมายถึงหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ที่ขาดความเป็นผู้นำ ไม่มีความ
กระตือรือร้น และเป็นผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ จะไม่มีการตัดสินใจในเรื่องที่ควรตัดสินใจ มีการ
จัดการที่ล่าช้า และมักจะเพิกเฉยต่อความรับผิดชอบของตน

ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงเป็นความรู้สึกของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่แสดงออกต่อองค์การด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานของสังคม

ความผูกพันด้านความรู้สึกหมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นของพนักงานต่อองค์การที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การหมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการคำนึงถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้องค์การและผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน ไม่ว่าจะทำงานอยู่กับองค์การหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมหมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

พฤติกรรมการทำงานหมายถึงพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลนั้น