

ผู้นำยุคใหม่กับการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันวิสาหกิจชุมชน New Leadership in Improving Competitive Potentials of Community Enterprises

ธนัชชัย สิงห์มาตย์ และ กุลธิดา ภูมิเหล่าแจ้ง²

Tananchai Singmat and Kulthida poomlaochaeng²

บทคัดย่อ

การประกอบการในลักษณะกลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้รับการความสนใจเป็นอย่างมากในต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศยุโรป วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยได้รับความสนใจเป็นอย่างมากนับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ในปี 2548 เป็นต้นมา เพราะแต่ละท้องถิ่นมีทรัพยากรมากมายและแต่ละชุมชนก็มีภูมิปัญญาและมีความสามารถในการผลิตสินค้าชุมชน อันเป็นอัตลักษณ์ของชุมชนเอง ในระยะเวลาที่ผ่านมา รัฐบาลมีการส่งเสริมและการพัฒนาเพื่อให้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมกันคิด ร่วมกันผลิตสินค้า ร่วมกันบริโภค โดยการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีวิสาหกิจชุมชนบางกลุ่มประสบความสำเร็จ บางกลุ่มประสบความล้มเหลว ปัจจัยทางผู้นำส่งผลต่อกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเป็นอย่างมากดังนั้นผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่สามารถนำพากลุ่มให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะดังนี้ ซื่อสัตย์ มีความฉลาด มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ เป็นนักบริหารความขัดแย้งและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทุ่มเทการทำงานหนัก

คำสำคัญ : ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผู้นำยุคใหม่ วิสาหกิจชุมชน

ABSTRACT

Community enterprises have been well-known in foreign countries, particularly in European countries when the National Act of community enterprise was implemented in 2005. The government of Thailand realized the potentials of human resource and natural resources in communities throughout Thailand for producing high quality local products. The government has taken an important role for supporting and promoting community enterprises in Thailand. However, some community enterprises have been successful, other enterprises have not achieved the goal. Leadership is one important factor in affecting the success of community enterprise management. The effective leadership for the successful community enterprise includes honesty, intelligence, ability in technology application, building inspiration, smart conflict manager, and diligence.

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม E-mail : tananchai_999@hotmail.com

²อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม E-mail : Kani_tabo@hotmail.com

Key word : Community Enterprise Leaders, Modern leaders, Community enterprise

บทนำ

แนวทางการพัฒนาประเทศตามกระแสหลักหรือการพัฒนาตามระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมได้แผ่ขยายสู่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่ความทันสมัยเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) ซึ่งมีเป้าหมายไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม โดยได้ตั้งเอาระบบการผลิตแบบพึ่งตนเองและความพอได้ในชุมชนให้หลุดออกจากฐานเดิมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะการพัฒนาสมัยใหม่ที่เน้นความเจริญทางวัตถุ การบริโภคนิยม กระแสทุนนิยมข้ามชาติ รวมทั้งวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาพัฒนาโดยขาดการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมและภูมิปัญญาในสังคมไทย จึงเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การใช้ทรัพยากรและการทำลายสิ่งแวดล้อมอย่างมากมาย จนขาดความสมดุลระหว่างชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนกับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ถึงแม้ชุมชนจะพยายามพึ่งตนเองแต่ก็หลีกเลี่ยงไม่พ้นกับผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความเลื่อมล้ำทางสังคม ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนนำทุนทางสังคมที่มีอยู่มานำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจในชุมชนที่เป็นพึ่งพาตนเองได้ แต่เมื่อก้าวถึงการประกอบการขนาดเล็กที่มีอยู่กระจัดกระจายทั่วไปในชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวกันเพื่อประกอบอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ ภายในชุมชนที่ไม่ใช่รูปแบบของธุรกิจที่แสวงหาผลกำไรจากการประกอบการโดยตรงหรือรูปแบบของสหกรณ์ประเภทต่างๆ แต่เป็นการดำเนินกิจการในรูปแบบของวิสาหกิจชุมชนที่ชุมชนร่วมกันดำเนินการโดยใช้วัตถุดิบ ทุน ปัจจัยการผลิตและความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาของชุมชนที่ได้นำมาใช้ในเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการทรัพยากรและทุนที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดเป็นระบบเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

กระแสโลกาภิวัตน์มีผลต่อภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่างๆ ในโลก โดยเฉพาะประเทศที่ระบบเศรษฐกิจเชื่อมโยงและพึ่งพิงกับต่างประเทศสูง ส่งผลให้เศรษฐกิจโลกได้ปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ (new economy) ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันในวงกว้างกับทุกกลุ่มคน ทุกชนชั้นในสังคมและในโลก ในอัตราส่วนและความรุนแรงที่แตกต่างกันออกไป การเปลี่ยนแปลงนี้มีความเข้มข้นและรวดเร็วมากขึ้น มากจนบางครั้งระบบเศรษฐกิจแต่ละประเทศปรับตัวไม่ทัน เกิดความเสียหายอย่างรุนแรงกับระบบเศรษฐกิจ (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2550)

ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนำไปสู่นโยบายของภาครัฐที่ให้การสนับสนุนกระบวนการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นผสมผสานกับภูมิปัญญาชาวบ้านพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสร้างมูลค่าทางการตลาดเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนจึงเป็นที่มาของการจัดตั้งโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น สร้างชุมชนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ พ.ศ. 2544 ให้แต่ละชุมชนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาสินค้า ผลักดันการตื่นตัวในการสร้างรายได้ ด้วยการนำทรัพยากรภูมิปัญญาชาวบ้านมาพัฒนาเป็นสินค้าเพราะรัฐบาลตระหนักดีว่าประเทศไทยมีความหลากหลายทางทรัพยากรชีวภาพ มีวัฒนธรรมเก่าแก่และคนไทยมีทักษะฝีมือ มีความมานะอดทนและขยันหมั่นเพียร เมื่อได้รับการส่งเสริมให้โอกาสจะเกิดการใช้พลังงานและสร้างความแข็งแกร่งให้ประเทศไทย การค้นหาภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมชุมชน งานศิลปหัตถกรรมท้องถิ่น การประกอบอาหารและการถนอมอาหาร โบราณสถาน โบราณวัตถุ นับเป็นแนวทางหนึ่งของรัฐบาลที่ช่วยแก้ปัญหาความยากจนในชุมชนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง มีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานพัฒนาชุมชน, 2548) เป็นการสร้างงานให้แก่ท้องถิ่น ทำให้

อัตราการย้ายเข้ามาทำงานของประชากรยังเมืองหลวงและปริมณฑลไม่ได้มีการกระจุกตัวของประชาชนจนเกินอัตราที่เหมาะสมรวมทั้งยังส่งเสริมให้ผู้ประกอบการธุรกิจรุ่นใหม่ ๆ ที่มีแนวคิดการประกอบธุรกิจตามความต้องการของชุมชนได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

วิกฤติเศรษฐกิจในปี 2540 ทำให้ประเทศไทยหันมาดำเนินนโยบายการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมให้มีผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นโดยหันมาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจในประเทศบนพื้นฐานความได้เปรียบของประเทศมีการส่งเสริมกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในปัจจุบันจากภาวะความผันผวนของกระแสเศรษฐกิจโลกส่งผลอย่างมากต่อการแข่งขันด้านราคาที่ทำให้ความรุนแรงมากขึ้นทำให้ภาคอุตสาหกรรมไทยต้องปรับตัวอีกครั้งเพื่อหนีจากการแข่งขันด้านราคา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศจีนและเวียดนามโดยหันไปเน้นการผลิตบนพื้นฐานองค์ความรู้ (Knowledge-based) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมไปถึงการสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับสินค้าและบริการ (สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์, 2556)

นับจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนในปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา นับเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญเพราะแต่ละท้องถิ่นในประเทศไทยมีทรัพยากรที่หลากหลาย แต่ละชุมชนมีภูมิปัญญา มีความสามารถในการผลิตสินค้าชุมชนและมีอัตลักษณ์ของตนเอง ดังนั้นรัฐบาลจึงมีความพยายามที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้ชุมชนประสานความสัมพันธ์ร่วมกันจัดการ ร่วมคิด ร่วมผลิต ร่วมบริโภค โดยนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รัฐบาลจึงส่งเสริมการก่อตั้งวิสาหกิจชุมชนให้ชุมชนเกิดความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจเกิดการพึ่งตนเอง พึ่งพากัน เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในตลาดอย่างสมดุล การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนจึงเป็นการส่งเสริมการประกอบการขนาดย่อมและขนาดจิ๋วของชุมชน (Small and Micro Community Enterprise : SMCE) ซึ่งทุนชุมชนในที่นี้มีทั้งทุนที่เป็นเงินทุน ทุนที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่า ทุนที่เป็นผลผลิต ทุนความรู้ ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรม ความเป็นที่ เป็นน้องและความไว้วางใจกันของชุมชน (เชิดชัย ชูระแพง, 2553)

รัฐบาลได้ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้คนในชุมชนได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อสร้างอาชีพ โดยใช้ภูมิปัญญาและวัตถุดิบในการผลิตสินค้าตามความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม อย่างไรก็ตามการดำเนินงานที่ผ่านมาชุมชนประสบความสำเร็จอย่างน่าพอใจ แต่มีบางชุมชนที่ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ต้องล้มเลิกกิจการ สำหรับชุมชนที่ดำเนินการอยู่ได้ บางครั้งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงวิธีการประกอบการให้มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเทคโนโลยี การเผยแพร่ความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างกลุ่มซึ่งช่วยให้การดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนโดยรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้น (นราวุฒิ สังข์รักษา, 2553)

วิสาหกิจชุมชนจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้อสังคมนไทยโดยเฉพาะในชนบทและระดับรากหญ้าได้เรียนรู้และพึ่งตนเองได้เพื่อฟื้นพลังชุมชนให้กลับมามีความเชื่อมั่นในตัวเองของผู้คนในชุมชนทำให้มีความภูมิใจในรากเหง้าของตนเองอีกทั้งยังเป็นการฟื้นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับธรรมชาติ คนกับคน คนกับชุมชนอีกทางหนึ่งด้วยเป็นการจัดการระบบความสัมพันธ์ใหม่ระหว่าง “คน ทรัพยากรและความรู้” อันเป็น 3 ปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้การจัดการและพัฒนาที่เกิดจากภายในชุมชนและท้องถิ่นซึ่งค้นพบศักยภาพและทุนที่แท้จริงของตนเองทุนที่เป็นทรัพยากรผลิตโภคทรัพย์ความรู้ภูมิปัญญาระบบคุณค่าวัฒนธรรมท้องถิ่นรวมทั้งทุนทางสังคมคือความสัมพันธ์อันดีความเป็นที่ เป็นน้องความไว้วางใจกันซึ่งยังคงมีอยู่เป็นจำนวนมากเพียงพอที่จะทำให้อาจสามารถสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชนและเพียงพอเพื่อให้ชุมชนและท้องถิ่นต่าง ๆ พึ่งพาตนเองได้รวมทั้งจะเป็นรากฐานสำคัญให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศมีรากฐานที่มั่นคงก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทำให้ประชาชนบรรลุสุขภาวะตลอดไป

ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีสำคัญในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการประกอบกิจกรรมวิสาหกิจชุมชนนั้นผู้นำมีส่วนสำคัญในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้กลุ่มจึงจะประสบความสำเร็จ ผู้เขียนได้นำเสนอ เกี่ยวกับผู้นำกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนรวมทั้งการเป็นผู้นำยุคใหม่นั้นจะต้องมีองค์ประกอบอย่างไร

ทฤษฎีผู้นำกับการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำและความเป็นผู้นำ ดังนี้ (บุญเพ็ง ฤทธิ์มหันต์, 2546) ได้สรุปว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งและได้รับการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของผู้นำในการชี้แนะสั่งการและช่วยเหลือกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและองค์การที่อยู่ เช่น อธิการบดี ผู้บริหาร คณบดี ผู้อำนวยการ เป็นต้น (สต็อกคิลล์, 1981) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม (Group Process) การเป็นผู้นำตามแนวความคิดนี้ถือว่าผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่มเป็นศูนย์กลางของอำนาจและความร่วมมือของกิจกรรมทั้งหลาย ผู้นำจะเป็นผู้มีตำแหน่งสูงในกลุ่มนั้นและเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายของกิจการต่าง ๆ
2. การเป็นผู้นำ คือ บุคลิกภาพ ตามแนวคิดนี้ถือว่าผู้นำเป็นผลของบุคลิกภาพ ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่นเป็นที่น่ายกย่องนับถือ นำให้ความร่วมมือ
3. การเป็นผู้นำ คือ ศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอมตามแนวคิดของกลุ่มที่ว่านี้ ผู้นำจะต้องมีศิลปะของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟังยกย่องและมีความจงรักภักดีและเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นกระทำให้สิ่งที่ผู้นำต้องการ
4. การเป็นผู้นำ คือ การใช้อิทธิพล (Exercise of Influence) ตามแนวคิดนี้ถือว่าการเป็นผู้นำก็คือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและให้คนอื่นปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในที่นี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจในการบังคับหรือข่มขู่
5. การเป็นผู้นำ คือ การกระทำหรือประพฤติกรรม นักวิจัยกลุ่มนี้ได้นิยามการเป็นผู้นำใน รูปของการกระทำหรือพฤติกรรมบุคคลในขณะที่นำกิจกรรมของกลุ่มและเป็นผู้ประสานการทำงานของกลุ่ม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องหรือตำหนิสมาชิกการแสดงความคิดเห็นในสวัสดิการของสมาชิก เป็นต้น
6. การเป็นผู้นำ คือ รูปแบบการเกลี้ยกล่อม (Persuasion) แนวคิดนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำ ศิลปะในการเกลี้ยกล่อมบุคคลซึ่งไม่ใช้การข่มขู่ บังคับหรือใช้อำนาจในการที่จะให้บุคคลให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์
7. การเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ (Power Relation) กลุ่มนี้ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำก็คือความแตกต่างของพลังอำนาจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้พลังอำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
8. การเป็นผู้นำ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ แนวคิดของกลุ่มนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเครื่องมือที่จะทำให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายและทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานโดยประหยัด ทั้งในด้านการลงทุนและเวลาและหาวิธีการที่จะสนองความต้องการของสมาชิก
9. การเป็นผู้นำ คือ ผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction) การเป็นผู้นำเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม

10. การเป็นผู้นำ คือ ความแตกต่างของบทบาทในสังคมใด ๆ แต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ที่ต่างกัน ตามแนวคิดนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำซึ่งแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม

11. การเป็นผู้นำ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้น แต่การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องการคิดริเริ่มและหาทางบำรุงรักษากิจการที่ปฏิบัติภารกิจที่สำคัญของผู้ตามแนวคิดนี้ก็คือต้องมีความคิดริเริ่มทั้งความคิดและการกระทำช่วยบำรุงรักษาโครงสร้างของหน่วยงานก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, (2550) ได้ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ว่าหมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้แล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงานรวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหาวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กร เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, (2550) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นจากกลุ่มเพื่อให้เป็นหัวหน้าในการตัดสินใจ โดยมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจคนเพื่อประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคล ส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง การใช้กระบวนการของความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักชวน ชี้นำหรือชักจูงใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองในการสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกทำงานร่วมกันและบรรลุความสำเร็จตามที่วางไว้

ธุรกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานส่วนใหญ่ผู้นำกลุ่มจะเป็นผู้ที่ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ สามารถเป็นตัวแทนในการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกได้ดีและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของกลุ่มได้ตลอดจนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองเห็นความจริงที่เกิดขึ้นและสามารถหาทางป้องกันเหตุที่จะเกิดขึ้นได้ซึ่งจะทำให้กลุ่มขยายตัวได้เร็วและประสบความสำเร็จได้ (อังคิกา นพภาลี, 2547) ในขณะที่ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, (2542) กล่าวถึงธุรกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเนื่องจากมีปัญหาปัจจัยด้านผู้นำซึ่งปัญหาของปัจจัยนี้คือ ชาวบ้านโดยทั่วไปมักขาดความคิดริเริ่ม พอใจเป็นผู้ตามและมักไม่ยอมรับผู้ที่คิดหรือทำสิ่งที่แตกต่างจากผู้อื่น บุคคลที่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติจึงต้องอดทนฝ่าฟันอุปสรรค การสร้างยอมรับจากชาวบ้านให้ได้ ดังนั้นปัจจัยด้านผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อการแข่งขันวิสาหกิจชุมชน อาจช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน

เมื่อเกิดการตระหนักว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อศักยภาพการแข่งขันของวิสาหกิจชุมชน นักวิชาการหลายท่านจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องผู้นำกันเป็นจำนวนมากจนก่อให้เกิดแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่แตกต่างกันมากมาย เช่น ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำย่อมมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ศิริวรรณ เสรีรัตน์, (2550) ส่วน มาลีนี จุฑารพ, (2542) กล่าวว่า ผู้นำย่อมมีลักษณะพิเศษโดยกำเนิดซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ส่วนใหญ่จะพิจารณาที่บุคลิกภาพอันมีลักษณะเด่น 4 ประการ

1. ความเฉลียวฉลาด จากการศึกษาพบว่าสติปัญญา ความรู้ ความสามารถกับสถานการณ์การเป็นผู้นำนั้นมักจะมีความสัมพันธ์กัน
2. วุฒิภาวะทางสังคม ผู้นำต้องมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ วางตัวดี พุดน้อยฟังน้อยและความอดทนควบคุมอารมณ์ได้ดี

3. มีความมุ่งมั่นและมีแรงขับเคลื่อนทางด้านความสำเร็จ ผู้นำต้องมีไฟแรงเสมอจึงจะนำพาองค์กรได้
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้นำต้องเก่งและเข้ากับคนได้ทุกระดับ ทุกประเภทที่มีความคล่องตัว

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องซับซ้อนไม่หยุดนิ่งมีการพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, (2550) ได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำที่มีนักวิชาการ ด้านการบริหารได้ให้ไว้ต่าง ๆ ดังนี้ ภาวะผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็นพร้อมทั้งปลุกฝังเป็นค่านิยมและสร้างภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการให้จุดมุ่งหมาย (ทิศทางที่มีความหมาย) เพื่อให้เกิดการรวมพลังความพยายามและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Jacops and Jaques) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการการ วิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น (Schein, 1992) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนเหล่านี้ Drath and Palus, (1994), Bass, (1981) ได้รวบรวมและจำแนกความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มทำตามตามผู้นำต้องการ
3. ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
4. ภาวะผู้นำ เป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

ผู้ตามปฏิบัติตาม

5. ภาวะผู้นำ เป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกัน

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
7. ภาวะผู้นำ เป็นการประสานความสัมพันธ์บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่มควบคุมชี้แนะ กิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

8. ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะที่เกลี้ยกล่อม จูงใจหรือตลใจสมาชิกในกลุ่มให้ร่วมมือปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การบังคับหรือใช้อำนาจ

9. ภาวะผู้นำ เป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

10. ภาวะผู้นำ เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญบังคับ

11. ภาวะผู้นำ เป็นการผสมผสานของคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

Weihrich and Koontz (1993) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลที่แสดงถึงการใช้ศิลปะ เพื่อให้บุคคลอื่นเกิดความมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย” แจ็คสันและฟริกอน Jackson and Frigon, (1994) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ” กรีนเบิร์กและบารอน Greenberg and Baron, (2000) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการนำสมาชิกของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม”

ในวงการนักวิชาการไทย ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในหลาย ทศนะ เช่น กล่าวว่าลักษณะของผู้นำที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จมีดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544)

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligent) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่
ให้เขาเป็นผู้นำถึงแม้จะไม่แตกต่างกันมากเพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้าง
ขวางต้องการที่จะติดต่อกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับฟังความคิด ผู้นำจะต้องเป็นผู้กระตุ้น
สมาชิกที่เป็นผู้ตามเขาและจะต้องเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของคนอื่นที่ติดต่อกับเขา ดังนั้นบุคคลที่ฉลาดเท่านั้น
ที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่กล่าวมาได้

2. วุฒิภาวะทางอารมณ์และใจกว้าง (Social Maturity and Breadth) คือต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ
รอบๆ ตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และจะต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวัง
หรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคมหรือต่อต้านคน
อื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง

3. แรงจูงใจภายใน (Inner Motivation and Achievement Drive) ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจภายในสูง
และจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้ดีเด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งหนึ่ง
สิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้สิ่งอื่นให้ สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องทำงานหนักเพื่อความพึงพอใจของ
ตนเองมากกว่าสิ่งตอบแทนจากภายนอก ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบสูงเพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่จะ
ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4. เจตคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นเขา
ยอมรับอยู่เสมอว่างานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทาง
ด้านสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและจะต้องระลึกรู้เสมอว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือ
กับผู้อื่นและการติดต่อกับบุคคลอื่น ในฐานะที่เขาเป็นบุคคลไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น
ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่นและมีความสนใจร่วมกับคนอื่น

กาลัญญ วรพิทยุต (2558) กล่าวว่า ผู้นำในฝันของสังคมไทยควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) ความเป็นของแท้จะต้องถูกพิสูจน์ด้วยเงื่อนไขของกาลเวลา
คือไม่ว่าจะผ่านไปนานแค่ไหนก็ต้องคงไว้ซึ่งความเป็นของแท้ที่อยู่บนตนเองที่สำคัญต้องไม่มีสิ่งใดมาโน้มนำหรือ
บั่นทอนได้

2. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำยุคใหม่ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นประเด็นในการพยายามสร้างภาพว่าตนเอง
มีวิสัยทัศน์มากกว่าคุณลักษณะอื่น เนื่องจากว่าวิสัยทัศน์นั้นจะสะท้อนความเป็นคนทันสมัยมีมุมมองที่กว้างไกล

3. ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) เป็นสิ่งที่จำเป็นมากความเด็ดขาดเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่
ต้องการแต่การกล้าตัดสินใจที่ขึ้นต้องขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่ตนเอง

4. แสดงความใส่ใจ (Focus) คุณลักษณะข้อนี้เป็นการซื้อใจผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงเป็นเรื่องละเอียด
อ่อนมากและมักได้ผลเสมอทุกครั้งสามารถเปลี่ยนความตึงเครียดให้ผ่อนคลายได้

5. สร้างความรู้สึกประทับใจส่วนตัว (Personal Touch) ต้องมีพื้นฐานความจริงใจในการแสดงออก
ต้องสม่ำเสมอสร้างความรู้สึกด้านบวก

6. มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication and People Skills) เป็นสิ่งที่ผู้นำในสังคมไทย
ทุกระดับยังขาดอยู่เพราะการสื่อสารเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ สื่อสารอย่างไรให้เข้าถึง เข้าใจ
และเกิดการยอมรับ

7. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Ever Toward) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและส่งเสริมศักยภาพ
ของตนเองตลอดเวลา การเป็นผู้ฟังที่ดี การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมโดยรวม

ความเชื่อพื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำได้ปรับจากความเชื่อที่ว่า ผู้นำเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ (Leaders are Born, not Made) ที่เชื่อกันในยุคแรกมาสู่ความคิดความเชื่อใหม่ที่เชื่อว่าผู้นำสามารถศึกษาเรียนรู้เพื่อการเป็นผู้นำที่ดีได้ (Learn to be Leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในยุคนี้ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan studies) และทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) รวมทั้งทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำสมาชิกและทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ ที อาร์ ซี

1. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State Studies) คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอในสหรัฐอเมริกา โดยสต็อกคิลล์ (Stogdill) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหามิติสำคัญในการแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้นำ โดยการนำเสนอมิติพฤติกรรมผู้นำอย่างหลากหลายจากการใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลที่ชื่อว่า แบบสอบถามเชิงการพรรณนาพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire : LBDQ) การศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยโดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญทั้งของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ

1.1 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตาม โดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไขการทำงานได้น้อย

1.2 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น

จากการที่ผู้นำมีพฤติกรรมทั้ง 2 ลักษณะคือทั้งกิจสัมพันธ์ (Initiative Structure) และมิตรสัมพันธ์ (Consideration) จะก่อให้เกิดการตอบสนองจากผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่พอสรุปได้ ดังนี้

1. หากผู้ตามอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง (Pressure) เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดเวลาหรือภารกิจที่ขาดความชัดเจนหรือมีการคุกคามจากภายนอก พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์จะทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

2. งานมีวิธีปฏิบัติที่มีความชัดเจนและกำหนดไว้อย่างแน่นอน (Unclear Task) การใช้พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้ตามมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ในขณะที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งกิจสัมพันธ์มากขึ้นจะทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

3. หากผู้ตามขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจในงานหรือเป้าหมายของงานและวิธีการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งกิจสัมพันธ์จะมีความหมายต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามมากขึ้น

โดยสรุปแล้วการมีภาวะผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์หรือมุ่งมิตรสัมพันธ์จะเกิดผลดีต่อเมื่อพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้ตาม ลักษณะงาน เป็นสำคัญ ดังนั้นการมีพฤติกรรมแบบมุ่งกิจสัมพันธ์สูงหรือมุ่งมิตรสัมพันธ์สูงไม่ใช่หลักประกันความสำเร็จของงานเสมอไป

2. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan Studies) ในขณะที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมนั้น คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนนำโดยลิเคิร์ท (Likert) ก็ได้ทำการวิจัยเช่นกันโดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำ ออกเป็น 2 แบบได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-Entered Leaders) กับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-Centered Leaders) ดังนี้

2.1 ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production - Centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การนิเทศตรวจสอบการปฏิบัติงานของคนทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

2.2 ผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-Centered Leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงออกด้วยการไว้วางใจ เคารพต่อกัน ใช้วิธีจูงใจต่อ การทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาสูง พฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตและมุ่งคนงานจึงมีพฤติกรรมที่คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ที่กล่าวมาแล้วตามลำดับ สิ่งที่เป็นข้อแตกต่างกันก็คือแนวคิดตามการศึกษาที่ มิชิแกน ระบุว่าผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมเป็นเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตหรือพฤติกรรมที่มุ่งคนงาน จึงเป็นแนวคิดเชิงมิติเดียว(One Dimension) ส่วนแนวคิดของการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอเป็นแนวคิดแบบสองมิติ (Two Dimension) โดยถือว่าผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมทั้งมิติมุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ เกิดเป็นแนวผู้นำ 4 แบบดังกล่าวมาแล้ว

Jian (2004) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัสได้ศึกษาแนวคิดพฤติกรรมของกลุ่มมหาวิทยาลัยโอไฮโอทำการพัฒนาและเสนอแนวคิดเรียกว่าดาชายสองมิติ ขึ้นในปี ค.ศ.1964 โดยมุ่งศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน เพิ่มเติมจากกลุ่มมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในรายละเอียดลึกซึ้งโดยอาศัยดาชายการบริหารและเรียกว่าทฤษฎีดาชายความเป็นผู้นำแต่ละด้านจะแบ่งเป็น 9 ระดับ เกิดเป็นตารางดาชายแทนพฤติกรรมของผู้นำขึ้น 81 ช่อง หรือ 81 แบบ โดยแบบผู้นำทั้ง 5 แบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้นำแบบเอาแต่ใจหรือแบบ 9,1 (Authority-Compliance หรือ Task Management)

ผู้นำแบบ 9, 1 เน้นหนักที่ความสำคัญของงานแต่จะให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก โดยมองคนอื่นว่าเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จถือว่าการสื่อสารกับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น ยกเว้นกรณีที่ต้องออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานเท่านั้น เป็นผู้นำที่ผลักดันทุกอย่างให้เกิดผล คนอื่นจึงเป็นเพียงเครื่องมือไปจุดหมายปลายทางพฤติกรรมของผู้นำแบบ 9,1 ที่เห็นบ่อยก็คือการควบคุมใช้อำนาจและบีบบังคับกดดันให้คนทำงานหนักไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ

2. ผู้นำแบบที่เอาแต่น้ำใจคนหรือแบบ 1, 9 (Country Club Management)

ผู้นำแบบ 1, 9 เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญต่องาน (Low Concern for Task) แต่จะให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง (High Concern for People) ไม่เน้นความสำคัญของงานมากนักแต่พยายามทำให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจและมีความรู้สึกที่ดีจะพยายามดูแล เอาใจใส่ให้ความต้องการ ด้านส่วนตัวและด้านสังคมของลูกน้องบรรลุผล พยายามสร้างบรรยากาศเชิงบวกขึ้นในที่ทำงานด้วยวิธีตกลงยอมอยู่กันแบบสบาย ๆ พยายามหลีกเลี่ยงการเกิดขัดแย้งและเต็มใจให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์แก่ลูกน้องอย่างเต็มที่

3. ผู้นำแบบย่ำแย่หรือแบบ 1,1 (Impoverished Management)

ผู้นำแบบ 1, 1 เป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจให้ความสำคัญทั้งงานและคนชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำแต่ไม่มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงปัญหา เลี่ยงการพบปะคน แสดงความเฉยเมย ไม่ยอมผูกพันหรือรับปากใด ๆ ถอนตัวจากกิจกรรมต่าง ๆ อยู่แบบคนไร้อารมณ์ (บุคลิกแบบ 1, 1 นั้น ปัจจุบันถือว่า

ขาดคุณสมบัติที่จะเรียกว่า ผู้นำ ตามนิยาม คำว่า ภาวะผู้นำสมัยใหม่)

4. ผู้นำแบบพบกันครึ่งทางหรือแบบ 5, 5 (Middle of the Road Management)

ผู้นำแบบ 5, 5 จะมีลักษณะประนีประนอม มีเป้าหมายของงานอยู่ในระดับปานกลางไม่ สูงนัก เช่นเดียวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็อยู่ระดับปานกลาง เป็นผู้พยายามหาจุด สมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับการทำให้งานสำเร็จเกิดความพอดีทั้งสองด้าน แต่อยู่ในลักษณะที่ได้ ทั้งสองด้าน แค่อุปสรรคเท่านั้น พฤติกรรมของผู้นำแบบ 5, 5 ก็คือขอการประนีประนอม ไม่ขอความขัดแย้ง แก้ปัญหาแบบใช้ไม้หนวม บางครั้งก็ยอมเสียค่าพูดเพื่อให้งานสืบหน้าหรือแก้ข้อขัดแย้งได้ ข้อยุติในการแก้ปัญหาจึงมีลักษณะแบบเฉพาะกิจที่ไม่ถาวร

5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีมหรือแบบ 9, 9 (Team Management)

ผู้นำแบบ 9,9 มุ่งเน้นความสำคัญด้านงานและด้านคน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมขึ้นในองค์กร พยายามเอาใจใส่ดูแลทุกข้อสงสัยของต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักผูกพัน ต่องาน วิธีที่บ่งชี้ลักษณะผู้นำแบบ 9,9 ได้แก่ กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นจัดลำดับความสำคัญชัดเจน เปิดใจกว้างมีความเปิดเผย มองทะลุอุปสรรคและสนุกกับงาน ผู้นำแบบ 9,9 นี้ถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดบางที่เรียกผู้นำแบบนี้ว่า “High-High-Leader”

จากการสำรวจลักษณะของผู้นำที่มีชื่อเสียงพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยทั่วไปจะมีลักษณะฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ไขปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีตำแหน่งสำคัญและมีลักษณะเด่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนรงค์ เท็ชรประเสริฐ (2542) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานของธุรกิจชุมชนจะมีประสิทธิภาพได้นั้นผู้นำกลุ่มจะต้องมีความเสียสละกล้าเสี่ยง กล้าสู้จนถึงที่สุด รวมทั้งผู้นำต้องมีทักษะ มีความรู้และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ถ้าการเสียสละคือคุณธรรม ทักษะและความรู้และวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถจึงสรุปได้ว่าต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและความสามารถสร้างสรรค์ธุรกิจชุมชน

บทสรุป

ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้กลุ่มเกิดความเข้มแข็ง และสามารถแข่งขันได้ ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจและได้รับการยอมรับจากกลุ่มสามารถติดต่อประสานงานและเป็นตัวแทนของกลุ่มได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นจะต้องเป็นผู้มีความสามารถสื่อสารดี มีความฉลาด มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนากลุ่มให้สามารถแข่งขันได้นั้น นอกจากนั้นผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในยุค 4.0 จะต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนกลุ่มให้มีความทันสมัยและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานเพื่อให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมายจะต้องเป็นนักบริหารบรรยากาศ หมายความว่า จะต้องบริหารความขัดแย้งในกลุ่มให้ได้ นำมาซึ่งความสามัคคีในการบริหารจัดการกลุ่ม ผู้นำกลุ่มจะต้องเป็นตัวอย่างในการทำงานหนักเพื่อให้สมาชิกเกิดความศรัทธาและนำมาซึ่งผลงานของกลุ่มได้เป็นอย่างดี นอกจากนั้นผู้กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร ชมเชยสมาชิก และต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและที่สำคัญผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจะต้องเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ

เอกสารอ้างอิง

- กมลัญ วรพิทยุต. (2558). การสร้างแบรนด์ทางการเมืองด้วยกลยุทธ์ทางการตลาด. กรุงเทพฯ: มติชน.
- เชิดชัย ชูระแพง. (2553). รายงานการวิจัยการสร้างและพัฒนาแผนธุรกิจเครือข่ายการตลาด วิสาหกิจชุมชน เพื่อแก้ความยากจนในเขตพื้นที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2550). สถิติวิทยา, โครงสร้างนิยม, หลังโครงสร้างนิยม กับการศึกษารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิชาษา.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2542). ธุรกิจชุมชนเส้นทางที่เป็นไปได้. กรุงเทพฯ: สำนักงานงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ:พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- นราวุฒิ สังข์รักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น ในจังหวัดราชบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเพ็ญ ฤทธิมพันธ์. (2546). “การรับรู้แบบภาวะผู้นำของหัวหน้างานในสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา”. ปริญญาโท บธ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2546). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : เรือนแก้ว.
- มาลินี จุฑารพ. (2542). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ราณี อธิชัยกุล. (2548). “ภาวะผู้นำในองค์กร”. ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและ ทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ:ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมคิด พรหมจ้อย และคณะ. (2546). เศรษฐกิจชุมชนหมู่บ้านอีสานใต้. กรุงเทพฯ : สร้างสรรค์.
- ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2555). โอกาสและผลกระทบของ OTOP กับการเข้าสู่ ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (AEC). กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม, 2550
- สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์. (2556). ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. เพชรบูรณ์: กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดพิจิตร. (2548). แนวคิดและหลักการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ONE TAM BON ONE PRODUCT. พิจิตร
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ : พี เอ ลีฟวิง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2547). กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็งการและมีส่วนร่วมของชุมชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กองการรักษาดินแดน.
- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2550). “ภาวะผู้นำ”. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.nidtep.go.th/emag/research/data/knowledgebase/howabout/ledger.html>.
- อังศิกา นพภาลี. (2547). ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของธุรกิจกลุ่มทอผ้าชุมชนในภาคอีสานตอนกลาง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. (1990). **Manual for the Multifactor Leadership**.
California: Consulting Psychologists.
- Jackson, H. K., and Frigon N. L. (1994). **Management 2000**. New York: Van Nostrand
Reinhold.
- Wehrich, H., and Koontz, Harold. (1993). **Management : A global perspective** (10 ed.).
New York: McGraw-Hill.
- Jian, C.G. and others. (2004). **Study of the Relationship between Competitiveness and Technological Innovation Capability Based on DEA Models**. European Journal of Operational Research.
- Stogdill, Ralph Melvin. (1981). **Stogdill's handbook of leadership**. Handbook of leadership.
New York.

RMU PRESS