

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในธุรกิจ
2. ที่มาและแนวคิดทฤษฎีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสำเร็จในธุรกิจกับความคิดสร้างสรรค์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำกับความสำเร็จในธุรกิจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในธุรกิจ

ความหมายของความสำเร็จในธุรกิจของผู้ประกอบการ

ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับผู้ประกอบการในธุรกิจต่าง ๆ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสำเร็จไว้ ดังนี้

Mosley, Pietri, and Megginson (1996, p. 20) กล่าวว่า ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรในวิธีที่จะทำให้ภารกิจต่าง ๆ เสร็จสิ้นสมบูรณ์ตามเป้าหมายด้วยการใช้ต้นทุนน้อยที่สุดได้

Frese (2000, p. 149) กล่าวว่า ความสำเร็จในธุรกิจของผู้ประกอบการ หมายถึงความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายหรือได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจ

การวัดความสำเร็จในธุรกิจของผู้ประกอบการ

การวัดความสำเร็จของธุรกิจได้ มีนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้ให้แนวคิดไว้หลายแนวทาง ดังเช่น

Fry et al. (1998, pp. 25-28) กล่าวว่า ธุรกิจใดไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ประสบความสำเร็จหรือไม่ สามารถพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. สภาพความเป็นไปได้ทางการเงิน ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดของสภาพความเป็นไปได้ทางด้านการเงิน ก็คือ กำไรนั่นเอง ผู้จัดการของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะพยายามทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ธุรกิจมีกำไรตลอดไป
2. การสนองตอบความต้องการของลูกค้า การที่ธุรกิจจะได้กำไรมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับว่าธุรกิจนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากน้อยเพียงใด สิ่งที่ธุรกิจจะต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ คือ การมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของลูกค้า รวมทั้งการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และความทันท่วงทีในการสนองตอบความต้องการและความนิยมชมชอบของลูกค้า
3. การสร้างสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ ในปัจจุบันธุรกิจจะต้องเน้นที่คุณภาพและคุณค่าของสินค้าและบริการ ลูกค้าจะไม่สามารถรับได้หากสินค้าหรือบริการมีคุณภาพต่ำ ถึงแม้ราคาจะต่ำมากก็ตาม
4. การส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาที่ลูกค้ามีรสนิยมและความนิยมชมชอบเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การมีข้อเรียกร้องต้องการของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การที่คู่แข่งทางธุรกิจมีความพยายามค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ในการเอาชนะฝ่ายตรงข้ามอยู่เสมอทำให้องค์กรหรือบริษัทจำเป็นต้องหาวิธีการดำเนินงานวิธีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร มีวิธีการเดียวที่จะทำให้ธุรกิจสามารถแข่งขันกับบุคคลอื่นได้ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมขึ้นมา
5. การได้รับความยึดมั่นผูกพันจากพนักงาน ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมักประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความเอาใจใส่ต่องานที่พวกเขาทำ พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานและผูกพันกับงานที่ทำ มีความยึดมั่นผูกพันกับบริษัทหรือองค์กรที่พวกเขาอยู่ โดยจะขอมออุทิศทั้งกายและใจ และรู้สึกเป็นห่วงเป็นใยในธุรกิจ พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันที่ว่านี้จะมีแรงผลักดันให้ทำงานอย่างเต็มที่และดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ บริษัทหรือองค์กร

ที่ก้าวหน้าจึงลงทุนทางด้านเวลาและใช้ความเพียรพยายามอย่างมากเพื่อหาทางที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีบริษัทจำนวนมากเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของบริษัทและมีการส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทเจริญก้าวหน้า โดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ

Frese (2000, pp. 149-155) ใช้วิธีการวัดความสำเร็จในธุรกิจของผู้ประกอบการ 4 วิธี ดังนี้

1. ความพึงพอใจของตัวบุคคล โดยผู้ประกอบการเป็นผู้กำหนดความสำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งมักจะใช้ความเห็นในด้านการเงินเป็นตัวสะท้อนธุรกิจและความพึงพอใจจากรายได้ที่มาจากการดำเนินธุรกิจ
2. ระดับความสำเร็จทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากข้อมูลด้านการเงิน จำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ผลกำไร และยอดขาย 1-2 ปี ล่าสุด
3. ความพึงพอใจของลูกค้าและพนักงาน โดยการวัดจากผู้เกี่ยวข้องในธุรกิจ ทั้งด้านลูกค้าและพนักงานในด้านการรับรู้ความสำเร็จที่มีต่อธุรกิจ
4. วัดจากการสังเกตของผู้สัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากความประทับใจในความสำเร็จในธุรกิจของผู้ประกอบการ

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2542, หน้า 10-21) ได้ให้แนวคิดในการวัดความสำเร็จของธุรกิจไว้ดังนี้

1. พิจารณาจากผลิตภาพ หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลงาน ขององค์กรในรูปของสินค้าและบริการต่อจำนวนปัจจัยนำเข้า ที่ใช้ในความหมายนี้สามารถเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

$$\text{ผลิตภาพ} = \frac{\text{ผลงาน}}{\text{ปัจจัยนำเข้า}}$$

ซึ่งทำให้ผลิตภาพมีความหมายเดียวกันกับประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาใช้ได้เป็นอย่างดีที่สุด

2. พิจารณาจากกำไร ซึ่งการใช้กำไรเป็นเกณฑ์ในการวัดนี้มักจะเป็นเรื่องระยะสั้นอย่างมาก คือ 1 ปี และเมื่อรู้ว่ามีกำไรมากหรือน้อยก็เป็นเรื่องของอดีตไปแล้ว ดังนั้น จึงมีการกล่าวถึงกำไรสูงสุด หมายถึง การทำกำไรสูงสุด โดยพิจารณาระยะเวลาประกอบเป็นกำไรสูงสุดระยะยาว

Wickham (1998, p. 237) กล่าวว่า ผลการประกอบธุรกิจอาจมีการวัดที่หลากหลายดังต่อไปนี้

1. ผลแสดงด้านการเงินแท้จริง เช่น ยอดขาย กำไร เป็นต้น
2. อัตราการปฏิบัติงานทางการเงิน เช่น ผลตอบแทนจากการจ้างงาน
3. อัตราสภาพคล่องทางการเงิน เช่น ส่วนของหนี้ ส่วนของดอกเบี้ย เป็นต้น
4. ผลแสดงตลาดหุ้นที่แท้จริง เช่น ราคาหุ้น เป็นต้น
5. อัตราตลาดหุ้น เช่น รายได้ต่อหุ้น เป็นต้น
6. การเจริญเติบโต เช่น ยอดขายที่เพิ่มขึ้น กำไรที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น
7. นวัตกรรม เช่น อัตราการแนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นต้น
8. การประเมินจากลูกค้า เช่น ระดับการบริการลูกค้า การให้คะแนนจากลูกค้า

เป็นต้น

ที่มาและแนวคิดทฤษฎีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์

รูปแบบการคิด (cognitive style)

คำว่า รูปแบบ (style) ในทางจิตวิทยา หมายถึง ลักษณะที่บุคคลมีอยู่หรือเป็นอยู่ หรือใช้ในตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมอย่างค่อนข้างคงที่ ซึ่งหมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของเราเป็นอยู่ หรือเราทำอยู่เป็นประจำ หรือค่อนข้างประจำ ดังนั้นรูปแบบการคิด จึงเป็นลักษณะของการคิดที่บุคคลหนึ่ง ๆ ใช้หรือทำเป็นประจำ อย่างไรก็ตาม รูปแบบการคิดไม่ได้หมายถึง ตัวความสามารถโดยตรง แต่เป็นวิธีการที่บุคคลใช้ความสามารถของตนที่มีอยู่ในการคิด ด้วยลักษณะใดลักษณะหนึ่ง มากกว่าอีกลักษณะหนึ่งหรือลักษณะอื่น ๆ ที่ตนมีอยู่ (Davis, Grabowsk, & Ginthier อ้างถึงใน เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์, 2546, หน้า 43) ได้มีนักจิตวิทยากล่าวถึงรูปแบบต่าง ๆ ของการคิด ดังนี้

Riding and Cheema (1991) ได้กล่าวถึงรูปแบบการคิดมีสองรูปแบบพื้นฐาน ได้แก่ แบบพึ่งพาและแบบอิสระ โดยทั้งสองแบบเป็นรูปแบบการคิด 2 ขั้ว แต่ละขั้วต่างมีประโยชน์ มีคุณค่า และมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นแต่ละรูปแบบการคิด จะมีคุณค่าต่อเมื่อรูปแบบการคิดถูกใช้ได้เหมาะสมกับสภาพการณ์นั้น ๆ ลักษณะเด่น

ของบุคคลที่มีรูปแบบการคิดแบบพึ่งพา คือ มีการรับรู้และจดจำข้อมูลข่าวสารในลักษณะภาพรวม และคงสภาพของข้อมูลไว้เหมือนเดิมตามที่ข้อมูลปรากฏ โดยไม่มีการปรับเปลี่ยนหรือจัดระบบข้อมูลใหม่ มีความสามารถและทักษะทางสังคมดี เป็นบุคคลที่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความเข้าใจผู้อื่น ต้องการมิตรภาพ ต้องการความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

Gardner (2006) อธิบายความแตกต่างของบุคคลในแง่ของการรับรู้และการเก็บจำข่าวสารข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ รูปแบบการคิดแบบปรับให้เรียบและแบบลับให้คม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. รูปแบบการคิดแบบปรับให้เรียบ หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้สิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ใหม่ในลักษณะเดิม ๆ เหมือนที่เคยเก็บจำไว้แล้ว จึงมักจะรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่เหมือน/คล้ายของเดิม ชอบการใช้เหตุผลเชิงนามธรรม ภาพในความจำมักไม่คงที่ พร่ามัวและไม่แม่นยำ

2. รูปแบบการคิดแบบลับให้คม หมายถึง ลักษณะที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้สิ่งเร้า/เหตุการณ์ใหม่ในลักษณะที่แยกแยะเพ่งความสนใจเพื่อพิจารณา ให้เห็นชัดเจนในความแตกต่างระหว่างสิ่งใหม่กับสิ่งที่เคยเก็บจำไว้แล้ว ชอบการใช้เหตุผลเชิงรูปธรรม มีการรับรู้เกี่ยวกับเวลาที่ชัดเจน ภาพในความจำจะคงอยู่นาน ความทรงจำหลักจะอยู่ในลักษณะของภาพ

Witkin (อ้างถึงใน สรรยง รุจิเรขเรื่องรอง, 2551) ได้แบ่งบุคคลออกเป็นประเภทตามกระบวนการประมวลสารสนเทศและการเก็บจำ ซึ่งในกระบวนการของการประมวลข่าวสารข้อมูลนั้น เมื่อบุคคลรับข่าวสารข้อมูลมาแล้ว จะมีการแปลงรูปข่าวสารและเก็บจำไว้ใน 2 ลักษณะ คือ เป็นรูปภาพและเป็นคำพูด และจะดึงสิ่งที่เก็บจำนี้ออกมาใช้ในการคิดตามลักษณะที่เก็บจำไว้ เช่น ถ้าเราเก็บจำข้อมูลนั้นไว้ในลักษณะที่เป็นรูปภาพ เมื่อเวลาที่เราคิดถึงสิ่งนั้นหรือเรียกข้อมูลนั้นออกมาใช้งาน ข้อมูลนั้นก็จะออกมาในลักษณะของรูปภาพ แต่ถ้าเราเก็บจำไว้ในลักษณะของถ้อยคำ เวลาที่เราเรียกข้อมูลออกมาใช้ในการคิด ข้อมูลที่เรานึกก็จะออกมาเป็นถ้อยคำ โดยปรกตินักคิดจะมีการแปลงรูปข่าวสารได้ในทั้งสองลักษณะ แต่อย่างไรก็ตาม การวิจัยพบว่า บุคคลหนึ่ง ๆ มีแนวโน้มที่จะใช้



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่..... 12 ส.ค. 2556
เลขทะเบียน..... 209197
เลขเรียกหนังสือ.....

การแปลงข่าวสารข้อมูลในรูปแบบหนึ่งมากกว่าอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า เป็นสไลด์
ของผู้นั้น

Dewey (อ้างถึงใน เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์, 2546, หน้า 14) นักจิตวิทยาและ
นักการศึกษาชาวอเมริกัน กล่าวถึงการคิดว่ เมื่อต้องการคำตอบจากการคิด หรือวิถีทาง
ที่สมเหตุสมผลในการแก้ปัญหา จะเกิดการคิดแบบไตร่ตรอง (reflective thinking) ขึ้น
ประกอบด้วย

1. การคิดวิเคราะห์ (critical thinking) เป็นการคิดที่ต้องใช้หลักเหตุผลในการแก้ปัญหา
และตัดสินใจ เป็นการแบ่งหรือแยกแยะสิ่งที่ต้องการศึกษาออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือแง่มุม
ต่าง ๆ แล้วทำการศึกษาส่วนย่อย ๆ นั้นอย่างลึกซึ้ง การวิเคราะห์ทำให้เกิดความเข้าใจ
หรือความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการศึกษามากขึ้น นอกจากนั้น อาจเชื่อมโยงไปสู่การคิด
ผสมผสานคือการรวมความรู้ย่อย ๆ หรือผลจากการวิเคราะห์ให้เป็นข้อมูลใหม่ ข้อสรุปใหม่
กระบวนการใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบใหม่มากขึ้น

2. ความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) เป็นการคิดเพื่อค้นหาคำตอบที่แปลกใหม่
ใหม่ ๆ ของสิ่งต่าง ๆ ทำให้สามารถแก้ปัญหา หรือประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ออกไปได้
ความคิดสร้างสรรค์คล้ายกับความคิดวิเคราะห์เพราะเป็นการหาคำตอบเหมือนกัน แต่วิธีการ
ต่างกัน คือ ความคิดสร้างสรรค์จะคิดหาคำตอบที่เริ่มแตกแขนงออกไปหลากหลายขึ้น
แต่การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดที่เริ่มจากการหาหลายวิธีการ แล้วนำมารวมกันเพื่อแก้ปัญหานั้น
ความคิดสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วยจินตนาการ การมีมุมมองหลากหลาย การคิดนอกกรอบ
การคิดปรับปรุง การผสมผสานความคิด และการหาทางเลือกที่หลากหลาย

ความคิดสร้างสรรค์

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และเยาวเรศ ทองนอก
(2546, หน้า 58) ให้นิยามไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์
ทุกคน เป็นการคิดค้นเพื่อค้นพบความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ มีคุณค่า รวมทั้ง
เป็นลักษณะความคิดที่แปลกใหม่ ไม่ลอกเลียนแบบ ซึ่งอาจจะเกิดจากการคิดปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิมให้เป็นความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างไปจากเดิม โดยบางครั้ง
อาจคงเค้าโครงเดิมเอาไว้ หรืออาจจะแปลกไปไม่คงที่ สามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เป็นความคิด ประดิษฐ์ หรือการกระทำที่แปลกใหม่ เป็นผลงานริเริ่มเอง ไม่มีตัวอย่างไว้ให้ มีประโยชน์ มีคุณค่า
2. เป็นความคิดหรือการกระทำที่แก้ปัญหาได้ โดยสามารถมองหาทางเลือกหลายทิศหลายทางในการแก้ปัญหา
3. เป็นความคิดริเริ่มที่แสดงออกอย่างมีหลักเกณฑ์ มีความคงทน และสามารถดัดแปลงพัฒนาไปจนถึงจุดที่สมบูรณ์ได้

De Bono (อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2554, หน้า 125) กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ว่า คือ การคิดนอกกรอบ เป็นกระบวนการซึ่งช่วยให้เราจัดวางโครงสร้างแบบแผนต่าง ๆ ของเราเสียใหม่ เปิดใจเราให้กว้างและหลีกเลี่ยงที่จะคิดแบบคายนี้นที่คนอื่น ๆ ชอบคิดคล้าย ๆ กัน เป็นคือการคิดสร้างสรรค์วิธีหนึ่ง โดยไม่มีอะไรที่ลึกลับ มันเป็นเพียงวิธีการจัดการกับข้อมูลที่สมองเราได้รับมา อย่างสร้างสรรค์และให้ได้ผลเพิ่มขึ้น

Csikszentimihalyi (อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2554, หน้า 133) เสนอว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากปฏิภิกิริยาที่ซับซ้อนระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรม รวมทั้งขึ้นอยู่กับจังหวะเวลาที่เหมาะสมด้วย

Guilford (อ้างถึงใน Dahlberg, 2002) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมอง เป็นความสามารถที่จะคิดได้หลายทิศหลายทาง หรือแบบอนเกนัยและความคิดสร้างสรรค์นี้ ประกอบด้วย ความคล่องในการคิด ความคิดยืดหยุ่นและความคิดที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิดไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์ และมีอิสระในการคิดด้วย

Maslow (1971) กล่าวว่า การสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะทั่วไปของธรรมชาติของมนุษย์ ไม่ใช่เป็นความสามารถพิเศษและเป็นศักยภาพที่แสดงออกนับตั้งแต่เกิดมา และการสร้างสรรค์ถือว่าเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับปรากฏการณ์ธรรมชาติอื่น ๆ เหมือนกับที่ต้นไม้ผลิใบ หรือนกสามารถบิน เป็นต้น แต่ว่ามนุษย์ส่วนใหญ่จะสูญเสียการสร้างสรรค์ไปเมื่อเขาเจริญเติบโตเพราะการเข้าสู่กรอบของสังคมและวัฒนธรรมต่าง ๆ เช่น ระบบการศึกษาในโรงเรียนมักจะทำให้การสร้างสรรค์ลบล้างไปแต่ก็มีคนเป็นจำนวนน้อยที่ยังรักษาไว้ได้

Rhodes (อ้างถึงใน วรพิมพ์ ธีระวัฒน์, 2549, หน้า 125) ได้พยายามรวบรวมความหมาย คำจำกัดความของความคิดสร้างสรรค์ไว้ในระบบ ที่เรียกว่า The Four P's of Creativity เขาได้อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ 4 ลักษณะที่พันกันอยู่เหมือนเป็นเกลียวเชือก ดังนั้น การที่เราจะทำความเข้าใจ เพื่อศึกษาและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ต้องเข้าใจองค์ประกอบทั้ง 4 ลักษณะ ดังนี้

1. Person เข้าใจลักษณะพิเศษ บุคลิกลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้มีความคิดสร้างสรรค์
2. Process เข้าใจขั้นตอนกระบวนการหรือลำดับขั้นของความคิดสร้างสรรค์
3. Product เข้าใจในคุณภาพของผลงานที่ผลิตจากความคิดสร้างสรรค์
4. Press (environment) เข้าใจธรรมชาติของสถานการณ์ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

Torrance (อ้างถึงใน บรรพต พรประเสริฐ, 2538 หน้า 24) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของความรู้สึกวัดต่อปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วจึงรวบรวมความคิดหรือตั้งเป็นสมมติฐานทำการทดสอบสมมติฐาน และเผยแพร่สิ่งที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานนั้น

Eysenck and Keane (2005, p. 465) กล่าวว่า ความสำเร็จของความคิดสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการรู้คิดเชิงปัญญา เช่น ความฉลาด การค้นหาความรู้ ทักษะเชิงเทคนิค และความสามารถพิเศษ ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การเมือง วัฒนธรรม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษา ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การคิดริเริ่ม แรงจูงใจภายใน และความเชื่อมั่นในตนเอง

เมื่อประมวลความหมายของความคิดสร้างสรรค์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด เป็นความสามารถที่จะคิดได้หลายทิศหลายทาง มีการผลิตความคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งการตั้งคำถามที่ต่างไปจากเดิม ซึ่งความคิดนั้นอาจเป็นสิ่งใหม่หรือจากเพิ่มเติมจากสิ่งที่มีอยู่แล้วก็ได้ โดยสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาให้ประจักษ์ได้นั่นเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ Wallas (อ้างถึงใน Eysenck & Keane, 2005, p. 466) กล่าวถึงกระบวนการของการคิดสร้างสรรค์ว่าได้แบ่งขั้นตอนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียม (preparation) เป็นขั้นเตรียมข้อมูลต่าง ๆ เช่นข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำ หรือแนวทางที่ถูกต้องหรือข้อมูลระบุปัญหา หรือข้อมูลที่เป็นความจริง ฯลฯ

ขั้นที่ 2 ขั้นความคิดครุ่น หรือระยะฟักตัว (incubation) เป็นขั้นตอนที่อยู่ในความวุ่นวาย ข้อมูลต่าง ๆ ทั้งใหม่และเก่าสะเปะสะปะ ปราศจากความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่สามารถขมวดความคิดนั้น

ขั้นที่ 3 ขั้นความคิดกระจ่างชัด (illumination) เป็นขั้นที่ความคิดสับสนนั้นได้ผ่านการเรียบเรียง และเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้มีความกระจ่างชัด และสามารถมองเห็นภาพพจน์มโนทัศน์ของความคิด

ขั้นที่ 4 ขั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง (verification) เป็นขั้นที่ได้รับความคิด 3 ขั้นจากข้างต้น เพื่อพิสูจน์ว่าเป็นความคิดที่เป็นจริงและถูกต้องหรือไม่

Fromm (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545, หน้า 25) กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้ก่อนข้างละเอียด ดังนี้

1. มีความรู้สึกที่งง ประหลาดใจที่พบเห็นของใหม่ที่น่าทึ่ง (capacity of be puzzled) หรือประหลาดใจ สนใจสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ หรือของใหม่ๆ

2. มีสมาธิสูง (ability to concentrate) การที่จะสร้างสิ่งใดก็ได้ คิดอะไรออกก็ต้องไตร่ตรองในเรื่องนั้นเป็นเวลานาน ผู้ที่สร้างสรรค์จำเป็นจะต้องมีความสามารถทำจิตใจให้เป็นสมาธิ

3. สามารถที่จะยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอนและเป็นสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้ง และความตึงเครียดได้ (ability to accept conflict and tension)

4. มีความเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ทุกวัน (willingness to be born everyday) คือ มีความกล้าหาญและศรัทธาที่จะผจญต่อสิ่งแปลกใหม่ทุกวัน

Torrance (อ้างถึงใน วัชรฯ เล่าเรียนดี, 2549, หน้า 83) ซึ่งได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลว่าสามารถแบ่งเป็นขั้น ๆ ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบความจริง (fact-finding) ในขั้นนี้เริ่มตั้งแต่ความรู้สึกกังวล มีความสับสน วุ่นวาย เกิดขึ้นในจิตใจ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร จากจุดนี้ก็พยายามตั้งสติ และหาข้อมูลพิจารณาว่าความยุ่งยาก วุ่นวาย สับสน หรือสิ่งที่ทำให้กังวลใจนั้นคืออะไร

ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา (problem-finding) ขั้นนี้เกิดต่อจากขั้นที่ 1 เมื่อได้พิจารณาโดยรอบคอบแล้ว จึงเข้าใจและสรุปว่า ความสับสนวุ่นวายนั้นก็คือ การเกิดปัญหานั้นเอง

ขั้นที่ 3 การตั้งสมมติฐาน (idea-finding) ขั้นนี้ต่อจากขั้นที่ 2 เมื่อรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้น ก็จะพยายามคิดและตั้งสมมติฐาน และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 4 การค้นพบปัญหา (solution-finding) ในขั้นนี้จะพบคำตอบจากการทดสอบสมมติฐานในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 5 ยอมรับผลจากการค้นพบ (acceptance-finding) ขั้นนี้เป็นการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์เรียบร้อยแล้วว่าน่าจะแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างไร แต่ต่อจากจุดนี้ การแก้ปัญหาหรือการค้นพบยังไม่จบตรงนี้ แต่ผลที่ได้จากการค้นพบจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งใหม่ต่อไปที่เรียกว่า New Talent Tests of Creative

ในเรื่องของคุณภาพของความคิดสร้างสรรค์ Talyer (อ้างถึงใน ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และเขวเรศ ทองนอก, 2546, หน้า 66) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของคนว่าไม่จำเป็นต้องขั้นสุดยอดหรือการค้นคว้าประดิษฐ์ของใหม่ ขึ้นมาเสมอไป แต่ผลของความคิดสร้างสรรค์อาจจะอยู่ในขั้นตอนหนึ่งใน 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นการแสดงออกอย่างอิสระ ในขั้นนี้ไม่จำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มและทักษะขั้นสูงแต่อย่างใด เป็นเพียงการกล้าแสดงออกอย่างอิสระ
2. ขั้นผลผลิตงานออกมาโดยที่งานนั้นอาศัยทักษะบางประการ แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่
3. ขั้นสร้างสรรค์ เป็นขั้นที่แสดงถึงความคิดใหม่ของแต่ละบุคคลไม่ลอกเลียนแบบจากใคร แม้ว่างานนั้นอาจมีคนอื่นคิดไว้แล้วก็ตาม
4. ขั้นคิดประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ เป็นขั้นที่สามารถประดิษฐ์สิ่งใหม่ โดยไม่ซ้ำของใคร

5. ขั้นการพัฒนาผลงานในขั้นที่ 4 การนำเสนอประดิษฐ์มาพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ขั้นความคิดสร้างสรรค์สูงสุด สามารถคิดสิ่งที่เป็นนวัตกรรมขั้นสูง ได้ เช่น อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ คิดทฤษฎีสัมพัทธภาพมากขึ้น ชาร์ลส์ ดาร์วิน คิดค้นทฤษฎีวิวัฒนาการ เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับรูปแบบการคิด

จากผลการวิจัยของนักจิตวิทยาหลายคน เช่น Guilford, Kirton, Messick, Witkin, and Goodenough (อ้างถึงใน วรพิมพ์ ธีระวัฒน์, 2549 หน้า 127) ได้เชื่อว่า รูปแบบการคิดมีผลกระทบต่อความคิด การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ รวมไปถึงการแสดงออกของบุคคล การเข้าใจถึงรูปแบบการคิด (cognitive style) ช่วยให้เข้าใจว่าเทคนิคการสร้างสรรค์งานขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนั้นภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป และเข้าใจว่า เหตุใดการแก้ปัญหามาของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ในด้านการทำงานเป็นทีม เพราะการแก้ปัญหามาที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบการคิดต่างมีข้อดีและข้อเสีย หากนำข้อดีของการคิดแต่ละแบบมาทำงานในทีมจะทำให้การทำงานของทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หนึ่งในทฤษฎี Cognitive Style ที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎี The Adaption Innovation Theory (A-I Theory) ของ Kirton (อ้างถึงใน วรพิมพ์ ธีระวัฒน์, 2549 หน้า 127) ที่ได้นำเอารูปแบบความคิดมาผนวกกับความคิดสร้างสรรค์ งานของเขาทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้มีความคิดแบบปรับเปลี่ยน กับผู้มีความคิดแบบเปลี่ยนใหม่ โดยให้ความหมายและรูปแบบของคนในสองลักษณะ คือ นักปรับเปลี่ยน กับนักเปลี่ยนใหม่ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนใหม่ มีลักษณะตรงข้ามกัน แต่ละคนจะมีทั้งสองลักษณะอยู่ในตัว ขึ้นอยู่กับว่าจะมีลักษณะแบบใดมากหรือน้อยกว่ากัน

ทฤษฎีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ (the adaption innovation theory)

ทฤษฎีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของ Kirton (1994) หรือที่เรียกว่า The Adaption Innovation Theory (A-I Theory) มีแนวคิดสำคัญ คือ รูปแบบการคิดที่แตกต่างของบุคคล

นำไปสู่พฤติกรรมของการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาที่ต่างกัน ทั้งนี้ โดยมีข้อสมมติเบื้องต้น ดังนี้ ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันที่ “รูปแบบ” ของการคิด รูปแบบของการคิดพัฒนามาจากสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะช่วงวัยเด็ก และพัฒนาเป็นลักษณะบุคลิกภาพนอกจากนี้รูปแบบของความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์ของสิ่งต่อไปนี้

1. ปริมาณ/ผลผลิตของการคิด ความแตกต่างของรูปแบบของการคิดไม่มีผลต่อปริมาณของสิ่งที่คิดได้ นั่นคือ แม้ว่าจะมีรูปแบบความคิดที่แตกต่างกัน ก็อาจมีความสามารถในการคิดสิ่งที่สร้างสรรค์ได้เหมือนกัน

2. ความสำเร็จ ไม่มีคำตอบที่ตายตัวว่ารูปแบบการคิดแบบใดนำไปสู่การประสบความสำเร็จมากกว่า แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานแต่ละอย่างเป็นสำคัญ นั่นคือ รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์

3. เทคนิคการเรียนรู้ เนื่องจากรูปแบบของความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากบุคลิกภาพ ซึ่งบุคลิกภาพเป็นลักษณะที่ค่อนข้างคงที่ในตัวบุคคล การเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ จึงมีผลต่อการเพิ่มสมรรถนะหรือปริมาณของการคิดมากกว่าการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ

Kirton, (1976, pp. 622-625) ได้แบ่งรูปแบบของความคิดสร้างสรรค์เป็น 2 รูปแบบ คือ ความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน และความคิดสร้างสรรค์แบบเปลี่ยนใหม่ คุณลักษณะที่เด่นชัดของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน คือ เน้นการทำสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น แก้ปัญหาด้วยข้อมูลภายนอกในกรอบการรับรู้ที่มี และเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในบางครั้งอาจมีลักษณะของการยอมตามความเห็นของกลุ่ม ในขณะที่บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบเปลี่ยนใหม่จะมีลักษณะเน้นการสร้างสรรค์สิ่งที่แตกต่างกัน (do thing differently) ทำทลายกฎเกณฑ์และกรอบการรับรู้ (challenge the paradigm) เป็นตัวของตัวเองมากกว่า และในบางครั้งยอมขัดแย้งกับกลุ่มเพื่อทำตามความคิดเห็นของตน

ตาราง 1

ลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยนเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบเปลี่ยนใหม่

ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน Adaptor	ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบเปลี่ยนใหม่ Innovator
มีบุคลิกภาพเน้นหลักการ ทำตามแบบแผนและขั้นตอนอย่างเคร่งครัด	มีบุคลิกภาพแบบตามสบาย ยืดหยุ่น ไม่นับระเบียบแบบแผน
คำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ มีความรอบครอบ น่าเชื่อถือและเที่ยงตรง	มีความคิดแปลกใหม่ และมีมุมมองที่แตกต่างจากคนส่วนใหญ่
มีรูปแบบเป็นไปทางเดียวกับกลุ่ม	
มีความสามารถในการแก้ปัญหา มากกว่าการค้นพบปัญหา เลือกแก้ไข	มีความสามารถในการค้นพบปัญหา และหาแนวทางในการจัดการ-
ปัญหาที่พบอยู่ให้หมดไป โดยใช้กรอบแนวคิดที่มีอยู่	ปัญหา โดยการคิดนอกกรอบ
มีทัศนคติว่าการแก้ปัญหาที่คือการทำความเข้าใจ และพยายามแก้ไข	มีทัศนคติว่าการแก้ปัญหาที่คือการแก้ปัญหาที่นั่นบนพื้นฐาน
ไปเรื่อย ๆ	ของสมมติฐานที่ตนเองสงสัยโดยตรงและกระทำอย่างรวดเร็ว
พัฒนางาน โดยการค่อย ๆ ปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	มักจะเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดพัฒนางาน โดยการเปลี่ยนแปลง
เน้นความมั่นคงของสถานภาพเดิม	อย่างรวดเร็ว บางครั้งต้นตอของความมั่นคงของสถานภาพเดิม
	และส่งผลต่อความเป็นเอกฉันท์ของกลุ่ม
	มีลักษณะแปลกจากคนทั่วไป เป็นตัวของตัวเอง และบ่อยครั้ง
	ที่ทำให้คนอื่นตกใจในความคิดเห็นและการกระทำที่ตรงกันข้าม
	กับคนทั่วไป

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน Adaptor	ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบเปลี่ยนใหม่ Innovator
การกำหนดเป้าหมายจากค่าเฉลี่ย หรือเกณฑ์ของคนทั่วไป	มีความสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเอง โดยไม่ขึ้นอยู่กับค่าเฉลี่ยหรือเกณฑ์ของคนทั่วไป
อดทนต่อความซ้ำซาก และสามารถรักษาระดับความถูกต้อง	เปื่องานที่ต้องทำซ้ำซาก หรืองานที่ต้องทำประจำ สามารถรักษา
ในการทำงานที่มีรายละเอียดมาก ได้อย่างต่อเนื่อง	ความถูกต้องในการทำงานที่มีรายละเอียดและระบบระเบียบมาก ๆ
ถนัดในการควบคุมสถานการณ์แบบเป็นทางการ	ได้ในเวลาสั้น ๆ เท่านั้น มักนำสิ่งอันมาแทนที่สิ่งที่มีอยู่แล้ว
น้อยมากที่จะทำทฤษฎีเกณฑ์เดิม ๆ ที่มีอยู่ ยกเว้นจะแน่ใจว่าคนอื่น	ถนัดในการควบคุมสถานการณ์แบบไม่เป็นทางการ
สนับสนุน	ชอบทำทฤษฎีเกณฑ์เดิม ๆ ที่มีอยู่ ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับธรรมเนียม
มีแนวโน้มของความวิตกกังวลสูงต่อสถานการณ์วิกฤติ	มีแนวโน้มของความวิตกกังวลต่ำ แม้ว่าจะแตกต่างจากความคิดเห็น
ด้วยการยอมตามเสียงส่วนใหญ่ ถูกกดดันจากสังคมได้ง่าย มักสงสัย	ของคนส่วนใหญ่ ถูกกดดันจากสังคมน้อย เพราะมีความเชื่อมั่น
ในความคิดของตัวเอง ต้องได้รับมติกลุ่มเพื่อสร้างความมั่นใจ	ในความคิดตนเองสูง ไม่ต้องการเสียงสนับสนุนหรือการลงมติ
ให้ความสำคัญกับเกณฑ์ตามโครงสร้างของการตลอดเวลา	เพื่อการรักษาเสียงหรือความคิดของตนเองให้คงอยู่
เว้นในบางโอกาสที่ต้องมีที่สำหรับหลีกเลี่ยงออกจาก กลุ่มเกณฑ์บ้าง	องค์การในอุดมคติ คือที่ซึ่งปราศจากกฎเกณฑ์ หรืออย่างน้อยก็เปิด

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน	ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบเปลี่ยนใหม่ Innovator
เมื่อทำงานร่วมกับ Innovator จะเป็นผู้มีบทบาทในการให้งานที่มีความต่อเนื่อง ดำเนินไปได้ตามขั้นตอน และมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น	เมื่อทำงานร่วมกับ Adaptor จะเป็นผู้มีบทบาทในการเสนอประเด็นใหม่ ๆ และตั้งคำถามกับบทเรียนในอดีตและทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับ
เมื่อทำงานร่วมกับ Innovator จะช่วยในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างบุคคลพยายามรักษาความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในกลุ่มไว้	เมื่อทำงานร่วมกับ Adaptor จะไม่ค่อยอ่อนไหวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบ่อยครั้งที่ทำถึงที่ต้นคลอนความสามัคคีและความร่วมมือภายในกลุ่ม
เมื่อทำงานร่วมกับ Innovator สามารถหาวิธีการตั้งรับกับความเสี่ยงเพื่อให้เกิดความปลอดภัยอย่างสูงสุด	เมื่อทำงานร่วมกับ Adaptor สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน และดำเนินไปอย่างพลวัตร

ที่มา. จาก *Adaptors and Innovators: Styles of Creativity and Problem-Solving* (pp. 8-9), โดย M. J. Kirton, 1989. New York: Routledge.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสำเร็จในธุรกิจกับความคิดสร้างสรรค์

ชลยีน หงส์ไพศาลวิวัฒน์ (2539) ศึกษาเรื่อง *คุณลักษณะของผู้ประกอบการในธุรกิจการผลิต การจัดจำหน่าย และการบริการ พบว่า* ความคิดเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเจริญเติบโตขององค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ยอดขาย จำนวนพนักงาน และผลประกอบการกำไร ขาดทุน ตามลำดับ และเป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่สามารถพยากรณ์การเจริญเติบโตขององค์กรทั้ง 3 ด้านได้

จริยา ตันติพงศ์อนันต์ (2549) ศึกษาเรื่อง *บุคลิกภาพผู้ประกอบการภูมิความรู้ ความชำนาญและความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ OTOP (4-5 ดาว) ประเภทอาหาร พบว่า* ความมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในธุรกิจของผู้ประกอบการ

Buttner and Gyskiewicz (1993) ศึกษาเรื่อง “Entrepreneurs’ Problem-Solving Styles: An Empirical Study Using the Kirton Adaption/Innovation Theory” พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบเปลี่ยนใหม่ และมีแนวโน้มที่จะใช้รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบเปลี่ยนใหม่ในธุรกิจมากกว่าผู้บริหาร และผู้ประกอบการที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน และกล้าที่จะเสี่ยงในธุรกิจใหม่ ในขณะที่ผู้ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยนจะใช้เวลาอย่างมากไปเกี่ยวกับงานด้านบริหาร

แต่งานวิจัยอีกหลายท่านที่ไม่พบความสัมพันธ์ของความคิดสร้างสรรค์กับความสำเร็จทางธุรกิจ ได้แก่

วรรณ ฉายาวิวัฒนะ (2544) ศึกษาเรื่อง *รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ และความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมในอุตสาหกรรมแม่พิมพ์โลหะพลาสติกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่พบความสัมพันธ์ของความมีนวัตกรรมกับความสำเร็จทางธุรกิจ*

ปาริชาติ บุญยะโรจน์ (2544) ศึกษาเรื่อง *รูปแบบความสัมพันธ์และการสร้างสมการทำนายลักษณะผู้ประกอบการและภูมิความรู้ความชำนาญที่มีผลต่อความสำเร็จของ*



ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในธุรกิจร้านหนังสือ ไม่พบความสัมพันธ์ของความมีนวัตกรรม กับความสำเร็จทางธุรกิจ

อรพินท์ ออศิริชัยเวช (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของ รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ เซาวน์อารมณ์ และความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมเครื่องเขียน พบว่า ความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมเครื่องเขียนไม่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมเครื่องเขียนที่ประสบความสำเร็จสูง และประสบความสำเร็จต่ำ ไม่มีความแตกต่างกัน ในรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน แต่มีความแตกต่างกันในรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่

พิมพ์พร วิศวะวิวัฒน์สกุล (2551) ศึกษาเรื่อง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ ภูมิความรู้ ความชำนาญ กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (3-5 ดาว) ประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีรูปแบบความคิดแบบเปลี่ยนใหม่ และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ ภูมิความรู้ความชำนาญ กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ กับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ

นราเขต ยิ้มสุข (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการ กับความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม: กรณีศึกษาธุรกิจไม้ดอกไม้ประดับ ในอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก พบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการในด้านความคิด ในเชิงนวัตกรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันมากมาย ซึ่งผู้วิจัย ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำที่มีผู้ให้ไว้ ดังนี้

กิติ ตั๊กคานนท์ (2543 หน้า 20) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือ

ผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดตามกันและกันให้ร่วมใจกับคนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดให้การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจรแต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น แต่เป็นลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบไม่เหมือนกัน

ประพันธ์ ผาสุกยิด (2541, หน้า 87) ได้ให้ความเห็นว่า ความสามารถในการนำหรือภาวะผู้นำว่า เป็นคุณสมบัติหรือทักษะส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้ หากได้รับการพัฒนาฝึกฝน

Richards and Engle (อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสถานะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติให้สำเร็จ

Bass (1998, p. 29) ให้ความคิดเห็นไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามและต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นคุณสมบัติหรือทักษะส่วนตัว ในการมีอิทธิพล การจูงใจ การสนับสนุนผู้ตามให้สามารถดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้เกิดความผูกพันและความรักในองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้นำมีหลายทฤษฎีที่อธิบายไว้ ดังนี้

ผู้นำเชิงคุณลักษณะ (charisma approach) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นการศึกษาหาคุณลักษณะที่ผู้นำมี ซึ่งแยกพวกเขาออกจากคนธรรมดาทั่วไป Stodgill (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 45-46) กล่าวว่า คือ คุณลักษณะทางกายภาพ ภูมิหลัง

ทางสังคม ความสามารถและสติปัญญา บุคลิกลักษณะ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และ คุณลักษณะทางสังคม ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดของผู้นำเชิงคุณลักษณะทางกายภาพ เช่น อายุ ส่วนสูง รูปร่าง และน้ำหนัก โดยหลายคนเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรจะเป็นชาย รูปร่างใหญ่กำยำ และแข็งแรงกว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงภูมิหลังทางสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสังคม และความคล่องตัว

ผู้นำเชิงสถานการณ์ (situation approach) ผู้นำเชิงสถานการณ์ หมายถึง ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ แต่ละสถานการณ์สได้ล้ความเป็นผู้นำ หรือพฤติกรรมของผู้นำจะแสดงออกไม่เหมือนกัน มีหลายทฤษฎี ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2549)

1. ทฤษฎีเชิงเส้นทางเป้าหมาย เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่ผู้นำควรทราบ เพื่อสามารถให้ผลตอบแทนแก่ผู้ตามการปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดเพื่อให้บรรลุ ในเป้าหมายของงาน และผู้นำควรมีนุขยสัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตาม มีหลายท่านที่กล่าวถึงผู้นำในลักษณะนี้ เช่น Path-Goal Theory ของ House (1996) เป็น ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์อีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับคามนิยมมาก พัฒนาขึ้น โดย House (1996) จึงมักเรียกกันว่า House's Path-Goal Theory หรือ ทฤษฎีวิถีทางและ เป้าหมาย สำระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การเน้นว่าผู้นำมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลของตนเอง ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ผู้นำจึงต้องใช้รูปแบบการบริหารงานที่ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นเป้าหมายและ วิถีทางการทำงานที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของ ส่วนตัวและขององค์การ ไปด้วยกัน และ เชื่อว่าผู้นำคนเดียวกันอาจมีรูปแบบ พฤติกรรมหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

2. ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Fiedler (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิทยาลัย, 2540, หน้า 86) (Fiedler contingency theory) หรือทฤษฎีอุบัติการณ์ (contingency theory) ซึ่งถือเป็น ทฤษฎีการบริหารที่ขึ้นอยู่กับในเชิงสภาพข้อเท็จจริงด้วยแนวคิดที่ว่าทางเลือกทางออก ที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หากแต่สถานการณ์ต่างหาก ที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใดในสภาวะการณ์เช่นนั้น และประสิทธิผล ของผู้นำพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งสัมพันธ์กับพนักงาน (employee orientation) กับตัวแปร 3 ประการ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (leader-

member relations) โครงสร้างงาน (task structure) และอำนาจตามตำแหน่ง (position power) ซึ่งตัวแปรทั้งสามจะกำหนดระดับความพึงพอใจในสถานการณ์ของผู้นำ (leader favorable conditions) ที่แบ่งได้เป็น 8 ระดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์กับพนักงาน (employee oriented) จะประสบความสำเร็จดีในสถานการณ์ที่ความพึงพอใจในสถานการณ์ของผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในสถานการณ์ที่ความพึงพอใจในสถานการณ์ของผู้นำค่อนข้างสูงหรือต่ำ ผู้นำแบบมุ่งงาน (task oriented) จะประสบผลสำเร็จมากกว่า

3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540, หน้า 96-101) เป็นทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมผู้นำที่เปลี่ยนแปลงตามความสามารถและแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจะต้องเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำที่เป็นไปได้ 4 ประการ คือ

3.1 การบอกกล่าว เป็นรูปแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานสูง จึงต้องใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการอย่างมาก ซึ่งรวมถึงการกำหนดงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและอธิบายถึงสิ่งที่ต้องทำและวิธีที่ต้องทำรูปแบบผู้นำนี้จะทำงานดีที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งไม่เต็มใจและขาดความสามารถหรือขาดความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

3.2 การขายความคิด เป็นรูปแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานสูง ผู้นำกำหนดทิศทางการทำงานและขณะเดียวกันให้การสนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะมีการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขายความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม รวมถึงหาข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ก่อนการตัดสินใจ รูปแบบนี้มีประสิทธิผลสูงสุด เมื่อผู้ตามเต็มใจที่จะทำงาน แต่อาจจะขาดทักษะเพื่อความเหมาะสม

3.3 การมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์สูง และมุ่งงานต่ำ ผู้นำจะมุ่งงานต่ำผู้นำจะมุ่งการติดต่อสื่อสารและให้การสนับสนุน และแสดงบทบาทอำนาจการเฉพาะอย่างเพื่อให้งานสำเร็จผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเหมาะสมเมื่อผู้ตามมีทักษะ แต่ขาดความเชื่อมั่นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในงานของเขา

3.4 การมอบหมายงาน เป็นรูปแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่ำ และมุ่งงานต่ำ ภาวะของผู้นำคือ ช่วยกำหนดทิศทางและสนับสนุนการทำงานเพียงเล็กน้อยแต่จะมอบความรับผิดชอบงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำ ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรับผิดชอบงานและความสำเร็จขององค์กร

ผู้นำตามพฤติกรรม (behavioral approach) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้สไตลบางอย่างเพื่อที่จะนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีกลุ่มนักวิจัยที่ทำการศึกษาลักษณะเชิงพฤติกรรม ได้แก่ การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำที่มุ่งเรื่องงาน (initiating structure) และที่มุ่งเรื่องคน (consideration) ผลการศึกษาว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นทั้งสองมิติ คือ ทั้งด้านมุ่งคน และมุ่งงาน และกลุ่มผู้ตามมีความต้องการให้ผู้นำแสดงออกด้วยพฤติกรรมด้านมุ่งคน มากกว่ามุ่งงาน หากแต่ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ ต้องการให้ผู้นำใช้พฤติกรรม ด้านมุ่งงาน เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งของผู้บังคับบัญชายิ่งสูงมากยิ่งต้องการให้ผู้นำใช้ พฤติกรรม ด้านมุ่งงานมากขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่ได้ศึกษาการควบคุมนิเทศงาน ที่มีต่อความพึงพอใจและผลผลิต ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีผลงานในระดับสูงไม่ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและมีความพึงพอใจสูงกว่าพนักงานที่ผลงานในระดับต่ำ การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 2 มิติ เช่นเดียวกับการศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโฮโอ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน (jobcentered) ได้แก่ ผู้นำที่ใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดให้ลูกน้องทำงานตามที่กำหนดไว้ และผู้นำที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน (employeecentered) ได้แก่ ผู้นำที่ให้อิสระในการทำงานแก่ลูกน้องตามสมควรในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์สรุปได้ว่าการศึกษาของทั้งสองมหาวิทยาลัย พบสิ่งที่คล้ายคลึงกันในเรื่องของการใช้ภาวะการณเป็นผู้นำซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติ

ผู้นำแลกเปลี่ยน (transactional approach) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พื้นฐานของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคือการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (efficiency) บังเกิดผลดี (excel) ผู้นำ

แบบนี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นที่ไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (management functions) เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตามควบคุม เป็นต้น ในการบริหารจัดการหรือมีความเป็นผู้บริหารจัดการเป็นที่ไปตามหน้าที่มากกว่าพฤติกรรมหรือไม่เน้นความสัมพันธ์ส่วนตัว

ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (transformational approach) Burns (1978, p. 4) ได้อธิบายภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยผู้นำตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการ พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้น และหาทางที่จะพัฒนาผู้ตามจนสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันผู้ตามก็จะสนับสนุนแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของผู้นำด้วยเช่นกัน และลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล มีความคิดสร้างสรรค์ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวจิตใจลูกน้องได้ดี (Yulk, 1994, p. 350)

ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่จะกล่าวในที่นี้มี 2 แนวคิด คือ แนวคิดของ Burns (อ้างถึงใน Yukl, 1994) และแนวคิดของ Bass (1985)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Burns (Burns's theory of transformational leadership) แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะเริ่มแรกนั้น ถูกคิดขึ้นมาโดย Burns (อ้างถึงใน Yukl, 1994) นักวิทยาศาสตร์การเมืองซึ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเมือง และได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้าน อำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ตามแนวคิดของ Burns (อ้างถึงใน Yukl, 1994) เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับแรงจูงใจและจริยธรรมของกันและกันให้สูงขึ้น ผู้นำจะค้นหาวิธีการในการปลูกจิตสำนึกของผู้ตามให้มุ่งไปสู่อุดมการณ์และค่านิยมเชิงศีลธรรมจรรยา (moral values) ที่สูงส่ง เช่น ความสงบสุข ความเคารพ ความยุติธรรมความเสมอภาค และความมีมนุษยธรรม (humanitarianism) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการสูงขึ้น ตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน Yukl, 1994) ผู้นำจะยกระดับผู้ตามให้ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า (better selves)



2. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (Bass's theory of transformational leadership) Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยมีพื้นฐานแนวคิดมาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns โดย Bass (1985) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองที่ผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ตาม กล่าวคือ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม จงรักภักดี และเคารพยกย่องในตัวผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนแปลงและจูงใจผู้ตาม โดย

1. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน
2. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรหรือทีมมากกว่าคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง
3. ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (higher-order need) ตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow หรือขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น (expansion of the follower's portfolio of needs and wants)

ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ

ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบเป็นแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2553) ที่ได้ศึกษาจากกลุ่มผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาคนไทยในกลุ่มประเภทของธุรกิจ SMEs 3 ประเภท คือ กิจการอุตสาหกรรมหรือกิจการผลิตสินค้า กิจการค้าปลีกและการค้าส่ง และกิจการบริการ จากภูมิภาคต่าง ๆ ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย มีการเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและเทคนิคการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้สร้างเป็นข้อคำถามและพัฒนาเป็นแบบวัดภาวะผู้นำ แล้วใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อให้ได้โครงสร้างโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำ ผลการศึกษาได้นำเสนอเป็นแนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ โดยให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจูงใจ หรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม หรือกลุ่ม หรือองค์กร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรักองค์การ พัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งตัวผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาต้องทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกายความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน และให้ความสำคัญกับคนมากที่สุดเหนือสิ่งอื่นใด

องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกซึ่งการรักษาน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา ออมชอมผลประโยชน์แก่ทุกฝ่าย มีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี สร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการประกอบการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความพิถีพิถันกับงานหรือคุณภาพของสินค้าหรือบริการ รักษาคำพูด ชีคมั่นในศีลธรรม มีการดำเนินการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล และมีความคิดเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติให้คนในองค์การเสียสละเพื่อส่วนรวม และสังคม ปฏิบัติจริยธรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีที่ดี และดำเนินงานหรือดำเนินธุรกิจโดยมุ่งคืนประโยชน์ให้กับสังคม

องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยอมรับข้อดีของตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำกับความสำเร็จ ในธุรกิจของผู้ประกอบการ

กนกพร นฤภัย (2548) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของภูมิหลังส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และรูปแบบทางธุรกิจที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจ เซรามิกขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปาง พบว่า เพศ กิจกรรมทางสังคม รูปแบบ ธุรกิจ ประเภทผลิตภัณฑ์ ระยะเวลาที่ดำเนินธุรกิจและภาวะผู้นำที่มุ่งงาน มีอำนาจร่วมกัน ในการพยากรณ์ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ

กมลกานต์ เทพธรานนท์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในคุณลักษณะของผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการประกอบการของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะของ ผู้ประกอบการ และความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จ ในการประกอบการได้

พิมพร สวงวนพงษ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรม องค์การ ทักษะคิดต่อระบบคุณภาพ ISO 9000 และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมศึกษาเฉพาะกรณี: ผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกของ สมาคมส่งเสริมการรับช่วงการผลิตไทย พบว่า ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ทักษะคิดต่อ ระบบคุณภาพ ISO 9000 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และสามารถร่วมกันทำนายความสำเร็จ ในการประกอบธุรกิจได้

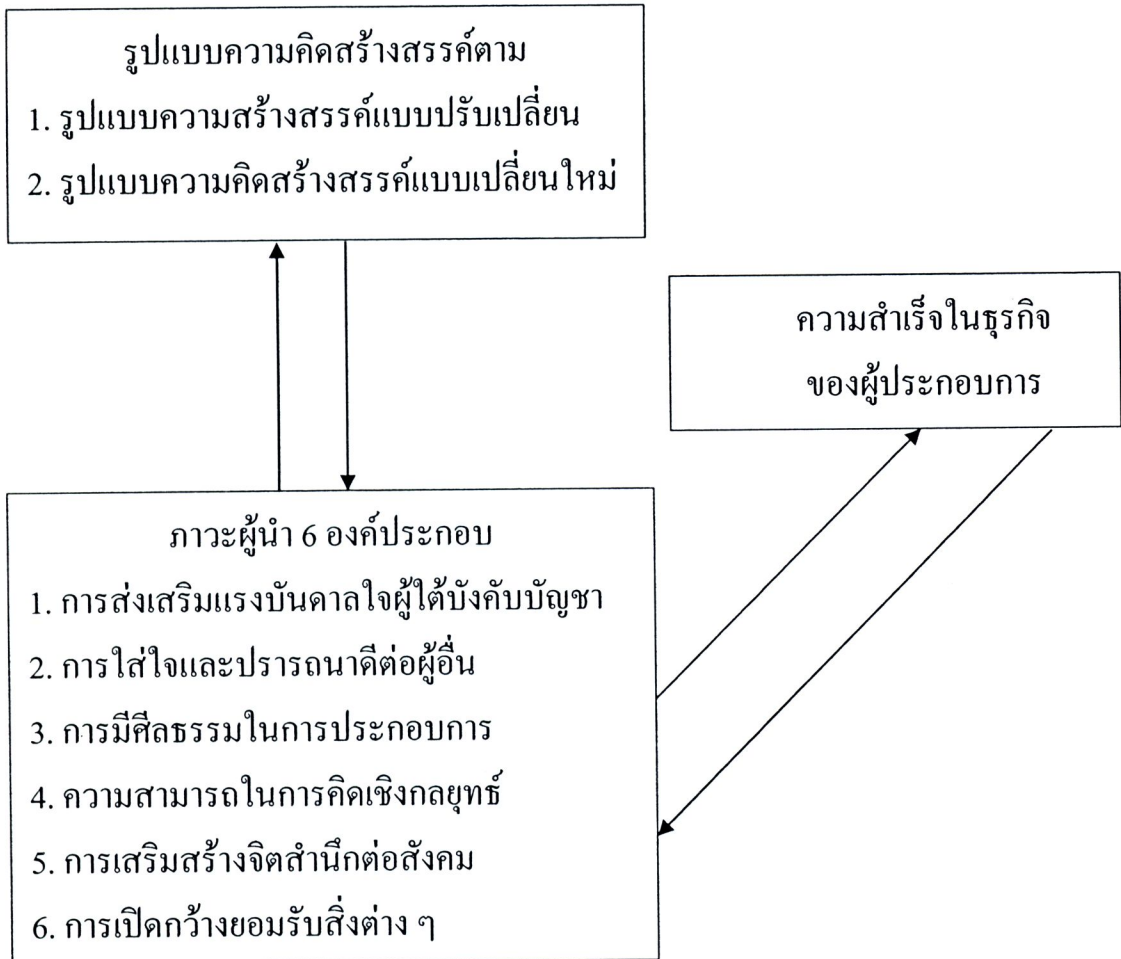
หทัยกาญจน์ จันทะเสน (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิต ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เข้าวอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบ ธุรกิจของผู้ประกอบการ และภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเข้าวอารมณ์ สามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2553) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำและทิศทางใหม่เพื่อการพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs.” พบว่า ผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจต่างก็มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน โดยผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จสูงจะมีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีความสำเร็จต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ SMEs. ไทยมีภาวะผู้นำรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์

พรศิริ พิพัฒน์พานิช (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการ บุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวของโควี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของ ไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลรามาธิบดี พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวและแบบเปลี่ยนใหม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย