

ภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
LEADERSHIP OF EXECUTIVES OF AUTOMOTIVE PARTS BUSINESSES IN LAEM
CHABANG INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

ธนกร โพธิ์นิยม

มหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดร. ราณี อธิชัยกุล

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางการบริหารขององค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ประชากร คือ ผู้บริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 393 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไค-สแควร์ การทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังส่วนใหญ่จะเป็นแบบผู้นำเชิงเป้าหมาย (2) ลักษณะส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเป้าหมายแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นด้านสถานภาพสมรส และด้านอายุ (3) ลักษณะทางการบริหาร ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเป้าหมายของผู้บริหาร แตกต่างกันทุกด้าน (4) บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์ และจิตวิทยา และบุคลิกภาพทางสังคม ของผู้บริหารธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงเป้าหมายแตกต่างกันเป็นรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ABSTRACT

The purposes of this study were: (1) to study leadership of the executives of automotive parts businesses in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province; (2) to analyze the relationship between personal characteristics and leadership of the executives; (3) to analyze relationship between the administrative characteristics and executive leadership; and (4) to analyze relationship between the personality and leadership of the executives.

The survey research was conducted in the population of the executives and operational staff of automotive parts businesses in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi Province, using Yamane's formula at the 0.05 level of significance in the finding of 400 samples. The instrument used was a questionnaire. A total of 393 questionnaires was analyzed as percentage, mean, standard deviation, chi-square test, and t-test.

The results showed that (1) leadership style of the executives was transactional leadership. (2) Respondents with different personal characteristics had different opinions on transformational and transactional leadership, except for the marital status and age. (3) Different administrative characteristics were related to differences in transformational and transactional leadership. (4) Physical personality, emotional and personality psychology, and social personality of executives were related to transformational and transactional leadership, at the 0.05 level of significance.

Keywords: Leadership, Automotive parts business, Laem Chabang Industrial Estate, Chon buri Province

1. บทนำ

ในอดีตบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำนั้นจะต้องคัดเลือกมาจากคุณสมบัติทางกาย ความรู้ความสามารถ และมี บารมี เรียกผู้นำแบบนั้นว่าเป็นผู้นำแบบสั่งงานซึ่งจะไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น จะยึดติดในอำนาจ แต่ในปัจจุบันนี้ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำในอดีตไม่สามารถบริหารงานทุกระดับชั้นเหมือนในอดีตได้ ดังนั้นเมื่อประมาณศตวรรษที่ 20 จึงได้มีการศึกษาภาวะผู้นำอย่างมีระบบแบบแผนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาวะของผู้นำให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยใช้แนวทางการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว โดยเฉพาะธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีพนักงานจำนวนมาก การลงทุนสูง ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และนำพลังความคิดหลาย ๆ คนมารวมกัน และนำมาวิเคราะห์ เพื่อที่จะได้ความคิดที่ใหม่ สามารถนำมาพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์หมายถึง โรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนของรถยนต์บรรทุก รถยนต์นั่ง และรถยนต์เอนกประสงค์

เพื่อผลิตชิ้นส่วนเพื่อขายชิ้นส่วนให้กับบริษัทประกอบรถยนต์ในประเทศ และส่งออกชิ้นส่วนไปขายให้บริษัทประกอบรถยนต์ต่างประเทศ มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และเป็นธุรกิจหลักที่นำรายได้เข้าสู่ประเทศ ซึ่งในไตรมาสแรกของปี 2553 ตลาดส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ มีมูลค่ารวม 1,245 ล้านดอลลาร์ หรือประมาณ 4 หมื่นล้านบาท เติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 68 เทียบกับช่วงเดียวกันกับปีที่แล้ว โดยตลาดใหญ่สุดคือ ญี่ปุ่น มูลค่าประมาณ 6,100 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 136 อินโดนีเซีย ประมาณ 5,000 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 47 มาเลเซีย ประมาณ 3,800 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 34 เวียดนาม ประมาณ 2,700 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 68 และอินเดีย ประมาณ 2,600 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 375

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยได้ทำงานอยู่ และกำลังมีปัญหาที่เกี่ยวระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการของพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้เกิดความคิดที่จะทำและศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำขึ้นมาเพื่อที่จะได้รับทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นแบบใด และจะนำไปสู่การ

พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ให้เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถบริหารจัดการให้ทันกับโลกในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฉะนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางการบริหารขององค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

2. คำถามของการวิจัย

2.1 พนักงานและผู้บริหารในธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เลือกภาวะผู้นำแบบใด

2.2 กลุ่มปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะทางการบริหาร และด้านลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำหรือไม่ ถ้ามี มีความสัมพันธ์ในลักษณะใด

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจะประกอบด้วย 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational) และภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ (Bass: 1985) 2) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 3) กรอบแนวคิดการศึกษา สรุปได้ดังนี้

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของแบสส์ (Bass: 1985) เป็นทฤษฎีของภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้แบสส์พบว่าพฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง

ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร

3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป(Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึงการที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

- 1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
- 2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
- 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย(Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำ ชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

- 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)
- 2) การจัดการโดยข้อยกเว้น (management by exception)

3.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคม

อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

WannawitTaemthong (2550) ศึกษาภาวะผู้นำของบุคลากรในงานอุตสาหกรรมก่อสร้าง กรณีศึกษาประเทศไทย ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำทำให้พบว่าแบบภาวะผู้นำขององค์กรก่อสร้างภาครัฐบาล และเอกชนนั้นเหมือนกันสำหรับประเทศไทย ลักษณะผู้นำในประเทศไทยสามารถแบ่งได้ 8 รูปแบบคือ

- 1) ผู้นำโดยทั่วไปมีลักษณะงานที่ต้องแข่งขันกันเกี่ยวกับเวลาและงานมีความเร่งด่วนมาก
- 2) ผู้นำควบคุมตัวเองโดยใช้การเรียงลำดับสภาพแวดล้อมเพื่อเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของพวกเขา
- 3) การที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจและอิทธิพลนั้นเป็นปัจจัยในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดเป็นผลอย่างแท้จริง
- 4) มีกระบวนการที่ซับซ้อนสำหรับผู้ดำเนินการมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทน
- 5) การที่ผู้นำมีความเป็นกันเองนั้นทำให้มีความง่ายในการทำงานร่วมกัน
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน
- 7) ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา จัดการ และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 8) ผู้นำใช้การสั่งการให้ลูกน้องทำงานมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

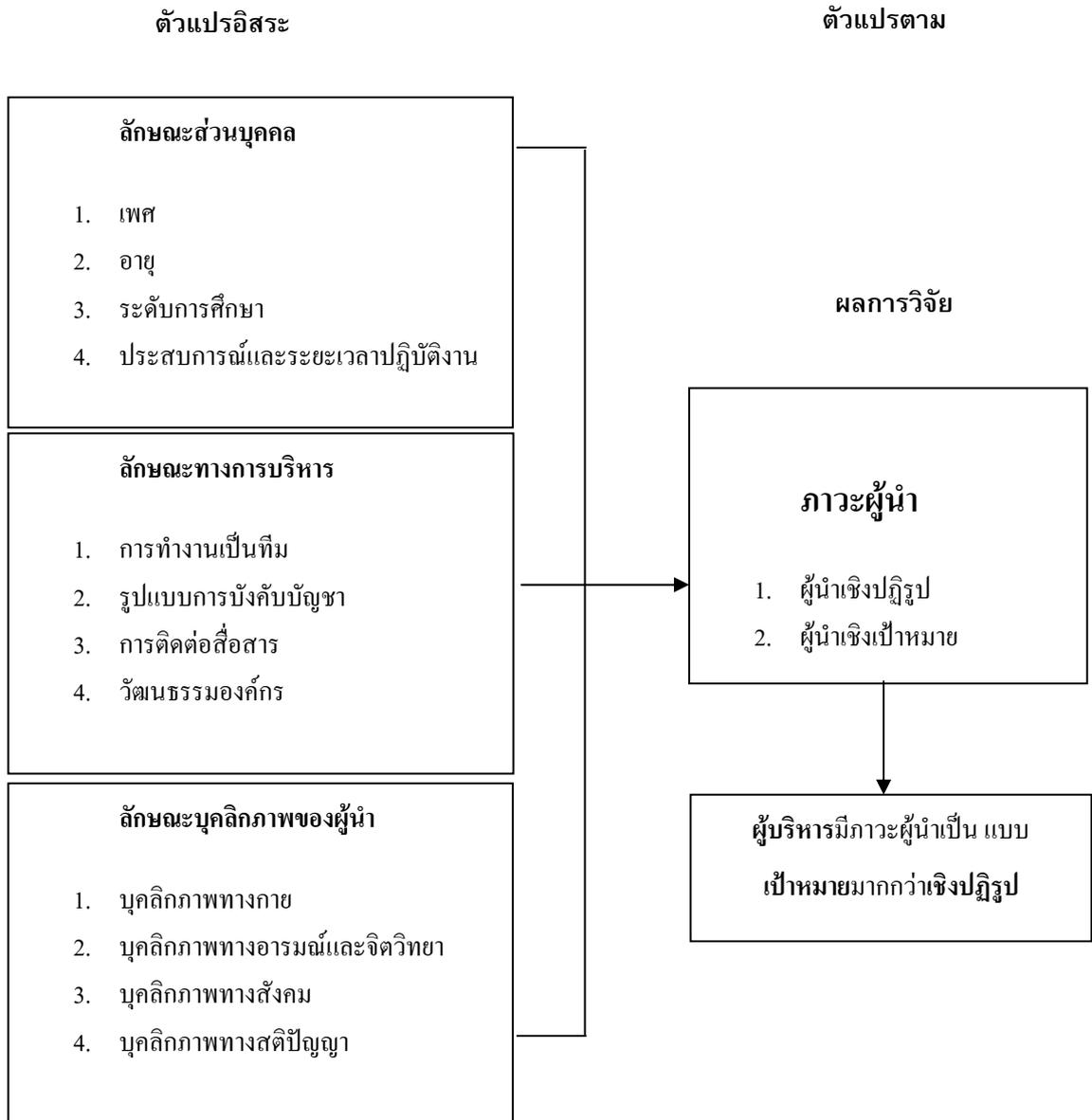
นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย (2550) จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าบทบาทผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตก ต้องประกอบด้วย บทบาทพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ คือ (1) การกำหนดทิศทาง (Pathfinding) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ (2) การจัดการระบบการทำงาน (Alignment) (3) การมอบอำนาจ (Empowerment) เป็นการมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (4) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) สำหรับภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก “ธรรม” เช่น พรหมวิหาร 4 ธรรมาธิปไตย 4 และสัปปริสธรรม 7 รูปแบบผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรม ย่อมประกอบด้วยหลักการ 3 ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และ

ครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนาระบบงานให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้ง 2 ด้าน คือ (1) คุณภาพด้านความสามารถ เพื่อให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงคุณภาพความเป็นผู้นำ คุณภาพบุคลากรในองค์กรและคุณภาพขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ (2) คุณภาพด้านจิตใจ เพื่อให้เกิดการยกระดับจิตใจของผู้ทำให้มีคุณธรรมจริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้สามารถนำพาหมู่คณะ องค์กร และสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนและมั่นคงตลอดไป

ชัยฤทธิ์ ทองรอด (2550) ศึกษาภาวะผู้นำในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภายใต้วิกฤตเศรษฐกิจกับการอยู่รอดของอุตสาหกรรม ผลวิจัยพบว่า อายุส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิผลของการนำ ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิผลของผู้นำและความสามารถในการแข่งขันและประสิทธิผลของผู้นำส่งผลในเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษาส่งผลในเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขันประสพการณ์ในการทำงานส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิผลของผู้นำ ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปและความสามารถในการแข่งขันส่งผลในเชิงบวกต่อความอยู่รอดของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 กรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดได้จากการทบทวนวรรณกรรมและผสมผสานกับทฤษฎีภาวะผู้นำของแบสส์ โดยเลือกศึกษาในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยตรง ส่วนตัวแปรต้นประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางบริหาร และลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ ส่วนตัวแปรตามคือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงเป้าหมายดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

3.4 นิยามความหมายของของตัวแปร

3.4.1 นิยามความหมายของตัวแปรต้น

ตัวแปรต้นที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการวิเคราะห์งานวิจัยในเรื่องของภาวะผู้นำได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น

2) ลักษณะทางการบริหาร มีดังต่อไปนี้ 2.1) การทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2.2) รูปแบบการบังคับบัญชา หมายถึงรูปแบบของการบังคับบัญชาของหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงผู้บริหารสูงสุด (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, 2550: 5-41) 2.3) การติดต่อสื่อสารหมายถึงการแจ้งข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกให้พนักงานทั้งหมดได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง และเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน (สุพานี สุฤษฏีวานิช, 2550: 337) 2.4) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงบทสรุปของแนวคิดหลักการ ความประพฤติ และกรรมวิธีการทำงานที่ได้กลายเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (ตะวัน สาดแสง, 2548: 224)

3) ลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ หมายถึงสภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล โดยรวมถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะทางจิตใจซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ (Hitt and others 2006: 158 อ้างใน ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, 2550: 5-41) มีดังนี้ 3.1) บุคลิกภาพทางกาย หมายถึงสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนจากภายนอกของแต่ละคนและสามารถที่จะแก้ไขได้ (วสันต์ พงศ์สุประดิษฐ์ 2552: ออนไลน์) 3.2) บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา หมายถึงสิ่งที่มีอยู่ในตัวตนจะแสดงออกมาก็ต่อเมื่อถูกแรงกระทบจากภายนอกซึ่งมีผลต่อการควบคุมและแสดงออกของพฤติกรรม (อัญชลี แจ่มเจริญ, 2540: ออนไลน์) 3.3) บุคลิกภาพทางสังคม หมายถึงตำแหน่งงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่มีบุคคลปฏิสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับสมาชิกของกลุ่ม (Robbins, 2006: 242-251 อ้างใน ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ 2550: 5-38-5-40) 3.4) บุคลิกภาพทางสติปัญญา หมายถึงความสามารถในการเสนอแนวคิดใหม่ที่กระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิธีการทำงานใหม่ สนับสนุนผู้ตามในการแก้ไข

ปัญหาจากหลายมุมมอง รวมทั้งพยายามให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มในการแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้น

3.4.2 นิยามความหมายของตัวแปรตาม

1) ภาวะผู้นำ (Leadership) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ไม่ได้บัญญัติคำว่า “ภาวะผู้นำ” แต่บัญญัติว่า “ภาวะ” เป็นคำนาม แปลว่า “ความมีหรือความเป็น หรือ ความปรากฏ” ส่วนคำว่า “ผู้นำ” ไม่ได้บัญญัติไว้ใน พจนานุกรมโดยตรง แต่มีคำที่ใกล้เคียงกันมากคือคำว่า “หัวหน้า” เป็นคำนาม แปลว่า “ผู้ใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ” และที่บัญญัติไว้ อีกคำหนึ่ง คือ “ผู้จัดการ” เป็นคำนาม แปลว่า “บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ”

2) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) หมายถึงการที่ผู้นำให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

3) ภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านกฎระเบียบ โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นผู้บริหาร และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากการสำรวจในปี 2553 โดยการนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 11 โรงงาน จำนวนประชากรทั้งหมด 10,452 คน และได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้คลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน แต่ในการทำการสำรวจครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่สมบูรณ์มากที่สุดจึงได้ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่าง 400 คนโดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 40 คน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 360 ผู้วิจัยจะใช้

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ทำการศึกษาประชากรทั้งหมดดังนี้

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สร้างโดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วนคือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) คุณสมบัติภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารในเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมาย 3) ลักษณะทางการบริหาร 4) ลักษณะบุคลิกภาพผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งคำถามในส่วนที่ 1 ถึง ส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบรายการ Check-List และส่วนที่ 4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดไปทำการทดลองสุ่มใช้กับกลุ่มของประชากรที่มีความคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา และคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ปรากฏผลได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.254-1.331 ส่วนแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏผลได้ค่า 0.97

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 11 กลุ่มโดยให้ผู้ช่วยในการวิจัยแบ่งกันออกไปทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างในบริษัทที่ได้กำหนดในการหากรู่มตัวอย่างจำนวน 11 บริษัทที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี และนำแบบสอบถามที่ตอบกลับมา ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ได้จำนวน 393 คน คิดเป็นร้อยละ 99.25 ของประชากรที่ต้องการ และได้นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ และได้นำผลการวิจัยดังกล่าวไปวิเคราะห์ข้อมูล

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประกอบด้วย

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความมีภาวะผู้นำโดยรวม ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) สถิติไคสแควร์ (Pearson Chi-square) วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะทางการบริหาร กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3) ทดสอบค่า t-test วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำของผู้บริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

5. ผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับปัจจัยด้านบริหารของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับปัจจัยด้านลักษณะทางการบริหาร 5) ระดับความคิดเห็นในลักษณะบุคลิกภาพผู้นำของผู้บริหาร 6) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมาย 7) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางการบริหารกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมาย 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีดังนี้

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 393 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 51.15 มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.78 สถานภาพสมรสแล้วจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.89 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 รายได้อยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 40.46 และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.81

5.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารบริหารธุรกิจชั้นส่วน ยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ผลการวิเคราะห์จำนวนผู้ที่เลือกภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ว่าเป็นแบบใดพบว่า จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 37.15 ผู้บริหารจะมีภาวะความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเท่ากับมีความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายมากที่สุด รองลงมาพบว่า จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.57

ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และพบว่าจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.28 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปน้อยที่สุด แต่การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการผลการศึกษาว่าผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์มีภาวะผู้นำเป็นแบบใด ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงเป้าหมายเท่ากับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจึงไม่มีผลกับการวิจัย สรุปได้ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นแบบเชิงเป้าหมายมากกว่าเชิงปฏิรูป

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงเป้าหมายของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป	119	30.28
ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย	128	32.57
ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเท่ากับมีความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย	146	37.15
รวม	393	100

5.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับปัจจัยด้านบริหาร ของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย

1) ด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 15.69 เห็นว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ที่สามารถทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 เห็นว่าผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เท่ากับผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล และผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองที่สูงกว่าความต้องการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 5.86 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดใหม่ของเบิร์นส์ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกัน

ไป เรียกว่า Domino effect ต่อไป ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของแบสส์ ในองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ข้อการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ

ด้านภาวะผู้นำเชิงเป้าหมายของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารมีการระบุข้อกำหนด กฎเกณฑ์ในการทำงานอย่างชัดเจนมากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 16.76 เห็นว่าต้องการให้ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และความมั่นใจ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน

175 คน คิดเป็นร้อยละ 15.68 และต้องการให้ผู้บริหารเห็นว่าเงินเดือนสูงเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานพอใจ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 4.21 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบิร์นส์ (Burns) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจะไม่สามารถใช้ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายนี้ได้เพียงอย่างเดียว แต่ควรใช้ควบคู่กันไปกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปควบคู่กันไป

5.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับปัจจัยด้านลักษณะทางการบริหาร

1) **การทำงานเป็นทีม** ในหน่วยงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่างๆในการทำงาน จำนวน 169 คน เห็นว่าทีมงานควรมาจากหลายสายงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างแนวคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาของกลุ่ม จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.65 และมีความคิดเห็นที่ทีมงานควรใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และคอมพิวเตอร์ช่วยในการเชื่อมโยงสมาชิกกลุ่มที่อยู่ห่างไกลกันเข้าไว้ด้วยกันจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2550) ที่กล่าวว่าองค์กรมีงานหลายชนิดและหลายประเภทที่ต้องกระทำ จนทำให้ผู้บริหารองค์กรและผู้บังคับบัญชาไม่สามารถที่จะมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่งเนื่องจากงานที่ปฏิบัตินั้นต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญเป็นภาระเฉพาะหลายด้านมารวมกันรับผิดชอบปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีในรูปแบบของทีมงาน

2) **รูปแบบการบังคับบัญชา** ของผู้บริหารในองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการระบบการบังคับบัญชาของผู้บริหารเป็นแบบประชาธิปไตย (การมีส่วนร่วม)

จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 43.26 มีความต้องการระบบการบังคับบัญชาของผู้บริหารเป็นแบบบูรณาการ (แบบผสมผสาน) จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.16 มีความต้องการระบบการบังคับบัญชาของผู้บริหารเป็นแบบเสรีนิยม จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.49 ซึ่งสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2548) ได้กล่าวว่าอำนาจหน้าที่ตามแบบแผน (Formal Authority) ถูกสร้างขึ้นมาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เกี่ยวกับตำแหน่ง ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการเข้าร่วมอยู่ในองค์กรนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่จะยอมรับความสัมพันธ์ด้านอำนาจหน้าที่ เพราะว่าเขาตกลงเห็นชอบด้วยที่จะออกคำสั่งบังคับบัญชา และเขามีหน้าที่ที่จะต้องเชื่อฟังปฏิบัติตามพื้นฐานอำนาจหน้าที่ตามแบบแผนอยู่บนข้อตกลงของสัญญาที่สร้างขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมายระหว่างองค์กรและพนักงาน

3) **ลักษณะการติดต่อสื่อสาร** ในองค์กรพบว่า พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นแบบการติดต่อสื่อสารสองทางด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษรจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 69.21 เห็นว่าการติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นแบบการติดต่อสื่อสารทางเดียวด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.76 เห็นว่าการติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นแบบการติดต่อสื่อสารทางเดียวด้วยลายลักษณ์อักษร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04 ซึ่งสอดคล้องกับ ราณี อธิชัยกุล (2550) ได้กล่าวว่า กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งและผู้รับและการรับรู้ความหมายระหว่างทั้งสองฝ่าย

4) **ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรควรกำหนดจากวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 46.06 เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรควรกระทำในทันที ทราบว่าวัฒนธรรมใหม่มีลักษณะแบบใด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.63 และเห็นว่าควรสร้างกระแสวัฒนธรรมใหม่เพื่อกลบกระแสวัฒนธรรมเก่า (แบบค่อยเป็นค่อยไป) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96 ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์ (2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคง และมุ่งเน้นการยอมรับหรือการตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์

ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร และผู้นำมุ่งเห็นความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.5 ระดับความคิดเห็นในลักษณะบุคลิกภาพผู้นำของผู้บริหาร

บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา บุคลิกภาพทางสังคม และบุคลิกภาพทางสติปัญญา จะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย ในแต่ละด้านไม่เหมือนกัน

1) บุคลิกภาพทางกายของผู้บริหารนั้นจะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 โดยกลุ่มตัวอย่างจะเห็นแตกต่างกัน โดยเห็นว่า ผู้นำที่ดีต้องมีบุคลิกที่ดีมีการแต่งกายที่เหมาะสมกับตำแหน่ง วัย และสถานการณ์ เป็นภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

2) บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยาของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์มีการควบคุมอารมณ์ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ว่าบุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยาของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารแตกต่างกัน ในเรื่องผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

3) บุคลิกภาพทางสังคมของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าผู้บริหารของตนที่มีภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย และเชิงปฏิรูปนั้นจะมีความแตกต่างในเรื่องการเคารพในสิทธิของผู้อื่นที่อยู่ร่วมกัน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ดียอมให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 แต่จากผลการศึกษาพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นว่าผู้บริหารของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ไม่ค่อยให้ความเชื่อมั่นและให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะเห็นว่าอยู่ในระดับค่าเฉลี่ย 3.63 ซึ่งตรงกับผลการศึกษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่ว่า บุคลิกภาพทางสังคมของผู้บริหารที่แตกต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารแตกต่างกัน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจในความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน สิ่งนี้จึงต้องนำไปปรับปรุงใช้ในการบริหารต่อไป

4) บุคลิกภาพทางสติปัญญาของผู้บริหารจะเห็นได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้บริหารของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ส่วนใหญ่จะมีจิตใจที่เข้มแข็ง มุ่งมั่นไม่ยอมแพ้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ทำให้มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ในเรื่องผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจในความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ ราณี อิลิชัยกุล (2550: 6-50) กล่าวว่าการกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นส่วนประกอบทางสติปัญญาที่หมายถึงความสามารถในการเสนอแนวคิดใหม่ที่กระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิธีทำงานใหม่ สนับสนุนผู้ตามในการแก้ไขปัญหาจากหลายมุมมอง รวมทั้งพยายามให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มในการแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้น

5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมาย

1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปพบว่ากลุ่มที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นแต่กลุ่มที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสจะมีความคิดเห็นว่าคุณภาพของตัวคุณนั้นมีภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพสมรสไม่มีบทบาทที่สำคัญในการทำงานมากเท่ากับลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อภาวะผู้นำเชิงเป้าหมายของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ยกเว้น ด้านอายุ

5.7 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางการบริหารกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางการบริหารกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมาย พบว่าลักษณะทางการบริหารที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกๆด้าน ได้แก่ ลักษณะการทำงานเป็นทีม รูปแบบการบังคับบัญชาของผู้บริหารในองค์กร ลักษณะการติดต่อสื่อสารในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

5.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางกายของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายที่แตกต่างกัน พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกันระหว่างบุคลิกภาพทางกายของผู้บริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์เป็นรายชื่อ ได้แก่ (1) มีความรับผิดชอบ เสมอต้นเสมอปลาย โปร่งใสและรักษาคำพูด (2) มีการแสดงออก และวางตัวได้อย่างเหมาะสม ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น (3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความน่าเชื่อถือ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยาของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายที่แตกต่างกัน พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกันระหว่างบุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยาของผู้บริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเรื่องให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรู้สึกท้อในการทำงาน เป็นรายชื่อ ได้แก่ (1) ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ (2) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางสังคมของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายที่แตกต่างกัน พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกันระหว่างบุคลิกภาพทางสังคมของผู้บริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเรื่อง (1) การเคารพในสิทธิของผู้อื่นที่อยู่ร่วมกัน (2) ให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน (3) ยอมรับ

และปฏิบัติตามจารีต ประเพณีที่สังคม หรือองค์กรได้ร่วมสร้างกันมา ยกเว้นเรื่อง มีความเชื่อมั่นและให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพทางสติปัญญาของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายที่แตกต่างกัน พบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคลิกภาพทางสติปัญญาของผู้บริหารกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในทุกเรื่อง

6. สรุปผลการศึกษาวิจัย

สรุปผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 11 บริษัท มีภาวะผู้นำเป็นแบบเชิงเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 32.57 ซึ่งมากกว่าภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูปคิดเป็นร้อยละ 30.28 ส่วนเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำนั้นแตกต่างกันทุกเรื่อง ยกเว้นด้านสถานภาพสมรส (ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป) ด้านอายุ (ภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางการบริหารขององค์กรกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ลักษณะทางการบริหารที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกๆด้าน และเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจชั้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เรื่องบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา และบุคลิกภาพทางสังคม มีความแตกต่างกันเป็นรายชื่อ ยกเว้นบุคลิกภาพทางสติปัญญาไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆ ข้อ

7. ข้อเสนอแนะ

1) ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการทำงานในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องการสร้างเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ในหัวข้อเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารธุรกิจ

ขึ้นส่วนยานยนต์ ผลการวิเคราะห์ก็ออกมาว่า ผู้บริหารของตนนั้นมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ใ้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใ้บังคับบัญชา ตรงตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด สิ่งนี้จึงเป็นสิ่งที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไข เพราะการสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการทำงานจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจเกิดความรักในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานบรรลุเป้าหมาย และการให้ความยุติธรรมในการทำงานของบุคลากรไม่ตัดสินจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่าการให้ผลประโยชน์แก่พนักงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน และอื่นๆที่มีผลต่อพนักงานแต่ละคน ได้พิจารณาจากความสามารถและผลงาน สิ่งนี้จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานแต่ละคนพยายามแสดงความสามารถ และสร้างผลงาน ส่งผลต่อผลผลิต และเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี

2) จากการศึกษาด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อภาวะผู้นำจะเห็นได้ว่า มีความแตกต่างกันในทุกด้าน จะมียกเว้นเพียงด้านสภาพสมรสเท่านั้นที่ไม่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงควรจะให้ให้ความสำคัญกับความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน เพื่อนำมาซึ่งความเชื่อมั่นและการได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ร่วมงาน เช่น เพศชายและเพศหญิงจะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะความพึงใจของคนไทยที่มองว่า เพศหญิงมีความสามารถน้อยกว่าเพศชาย ผู้บริหารบางคนจึงเลือกที่จะใช้งานหรือให้ความสำคัญกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง ผู้บริหารที่ดีจึงควรให้ความสำคัญตรงจุดนี้โดยวัดความสามารถจากผลงาน และสนับสนุนให้ทีมงานทั้งชายและหญิงเกิดความรู้สึกเท่าเทียมกับในความก้าวหน้าในอาชีพการงานโดยไม่มีการแบ่งแยก และเปิดโอกาสในการทำงานให้ผู้ร่วมงานที่มีวิสัยทัศน์ และคุณวุฒิน้อยได้ทำงานที่สำคัญตามความสามารถบ้าง โดยอาจให้ผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่สูงกว่าคอยดูแล เพื่อให้ผู้ร่วมงานเหล่านั้นเกิดความภูมิใจและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และเห็นว่าตนเองได้รับโอกาสจากผู้บริหารเท่าเทียมกับผู้อื่น

3) ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการสื่อสาร และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการ

สื่อสารให้มากขึ้น เพื่อความสะดวกในการสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันของทีมงานแต่ละทีม การสื่อสารของแต่ละหน่วยงานมีประสิทธิภาพและชัดเจน ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานทำให้มีความผิดพลาดน้อยลงในการทำงาน

4) ในด้านบุคลิกทางกายของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุง และแก้ไขในเรื่องความรับผิดชอบ เสมอต้นเสมอปลาย โปร่งใสและรักษาคำพูด จากผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลิกทางกายของผู้บริหาร เรื่องความรับผิดชอบ เสมอต้นเสมอปลาย โปร่งใสและรักษาคำพูดถึงแม้จะอยู่ในระดับความพึงพอใจที่มาก แต่ก็ยังน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ การที่ผู้บริหารแสดงถึงความรับผิดชอบ เสมอต้นเสมอปลาย โปร่งใส และรักษาคำพูดย่อมเป็นการสร้างความเชื่อถือและสร้างความมั่นใจในการทำงานแก่พนักงานของตน

5) ในด้านบุคลิกทางทางอารมณ์และจิตวิทยาของผู้บริหารจะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเรื่องการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรู้สึกท้อในการทำงานของผู้บริหารจะต่ำกว่าเรื่องอื่นๆ อยู่พอสมควร ผู้บริหารจึงควรเอาใจใส่ในเรื่องส่วนตัว และภาวะจิตใจของพนักงานให้มากขึ้น มีการพูดคุยเปิดใจ ให้กำลังใจแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานมากยิ่งขึ้น

6) ผู้บริหารควรนำภาวะในการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมายมาใช้ร่วมกันในการทำงาน ไม่ควรนำแนวใดแนวทางหนึ่งมาใช้อย่างเดียว จากผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้บริหารของตนมีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปพอๆ กับมีความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายเท่ากัน เนื่องจากทั้งสองส่วนจะมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน การนำทั้ง 2 สิ่งมาประยุกต์ใช้ร่วมกันจึงเป็นการดีที่สุดเพื่อนำข้อดีของแต่ละส่วนมาลบบข้อด้อยของกันและกัน จึงควรนำทั้งสองส่วนมาใช้ควบคู่กัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายการศึกษาออกไปในกลุ่มธุรกิจลักษณะอื่นๆ ที่มีโครงสร้างการดำเนินงานต่างออกไป

เช่น ธุรกิจสื่อสาร ธุรกิจการบริการ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและปรับใช้กับการศึกษานี้

2) ควรขยายการศึกษาออกไปในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่ตั้งอยู่ในภาคต่างๆ ของประเทศ เพราะการที่มีสังคม วัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่นอาจมีผลการศึกษาที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) ภาวะผู้นำ Leadership พิมพ์ครั้งที่ 2 ชลบุรี ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2551) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- ธวัช บุญยมนต์ (2550) ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546) ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร อินดิกกราฟิกส์
- วิชัย ปิติเจริญธรรม (2551) พลังแห่งผู้นำเชิงรุก กรุงเทพมหานคร บริษัทฐานการพิมพ์ จำกัด
- รัตติกรณ์ จงวิศาล ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์
- สุพานี สฤษฏ์วานิช (2550) พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี กรุงเทพมหานคร บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) “ภาวะผู้นำ” กรุงเทพมหานคร ธนัชการพิมพ์
- วิเชียร วิทยอดม (2550) ภาวะผู้นำ พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- Ming-Yi Wu. (2006). Compare Participative Leadership Theories in Three Cultures. China Media Research. Western Illinois University.pp.1-12. (online) Retrieved June 6, 2010, from http://watchareed2009.blogspot.com/2009_06_28_archive.html
- Randy Poon. (2006). A Model for Servant Leadership, Self-Efficacy and Mentorship. School of Leadership Studies. Regent University. pp.:1-13. (online) Retrieved June 6, 2010, from http://watchareed2009.blogspot.com/2009_06_21_archive.html
- ชัยฤทธิ์ ทองรอด (2550) “ภาวะผู้นำในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ภายใต้วิกฤตเศรษฐกิจ กับการอยู่รอดของอุตสาหกรรม” วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย (2550) ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2550) พฤติกรรมองค์กรในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ราณี อิลิชัยกุล (2550) ภาวะผู้นำในองค์กร ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 6-7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ