

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามอีตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. บริษัท สยามอีตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริษัท สยามอีตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด

ประวัติความเป็นมา

ปี พ.ศ. 2518 นาย ถาวร พรประภา ประธานกรรมการกิตติมศักดิ์ที่ต้องการมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าของประเทศจึงได้เริ่มต้นการเป็นผู้แทนจำหน่าย ติดตั้ง และบริการสินค้าลิฟต์ บันไดเลื่อน และทางเลื่อน ที่มีเครื่องหมายการค้า “อีตาชิ” แต่เพียงผู้เดียวในประเทศไทย ด้วยคุณภาพของสินค้า ที่มีเครื่องหมายการค้า “อีตาชิ” ที่โดดเด่น และการบริการที่สะดวกรวดเร็ว จึงทำให้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจเพิ่มขึ้นเป็นลำดับทำให้บริษัทเติบโตขึ้น ได้ร่วมทุนกับ บริษัท อีตาชิ จำกัด ประเทศญี่ปุ่น จัดตั้งบริษัท สยามอีตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 ขึ้นเพื่อทำการผลิตลิฟต์และอุปกรณ์ อะไหล่ลิฟต์ บันไดเลื่อน และทางเลื่อน ที่มีเครื่องหมายการค้า “อีตาชิ”

บริษัท สยามอีตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ปัจจุบันสามารถทำการผลิตและประกอบลิฟต์ได้ 4,000 ยูนิต/ปี ซึ่งควบคุมการผลิต ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ภายใต้เทคโนโลยีการผลิตที่ได้มาตรฐานของบริษัท อีตาชิ จำกัด ประเทศญี่ปุ่น โดยวิศวกรที่ได้รับการอบรมเป็นอย่างดี เพื่อพัฒนา และปรับปรุงสินค้าให้มีคุณภาพและความปลอดภัยสูงสุด สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น และรวดเร็วยิ่งขึ้นความปลอดภัย คือหัวใจของการให้บริการลิฟต์ บันไดเลื่อน และทางเลื่อน เรามุ่งมั่นเสมอมาเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในทุกระดับ

โดยการติดตั้งและการบำรุงรักษาเพื่อเอาไว้โดย บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ เซอร์วิส จำกัด นอกเหนือจากการรับประกันคุณภาพ 1 ปี เต็มแล้วเรายังมีบริการเพื่อดูแลตรวจสอบสมรรถนะ และ เชื้อระบบการทำงานของวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ตลอดอายุการใช้งานและปลอดภัยเสมอ นอกจากนี้เรายังเพิ่มความมั่นใจให้กับลูกค้าด้วยการจัดตั้งศูนย์บริการ เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจทำให้ธุรกิจของลูกค้าหยุดชะงัก มีการขายเครือข่ายศูนย์บริการ ทำให้ บริษัท เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจาก โครงการใหญ่มากมายหลายโครงการ ซึ่งเชื่อถือเจาะจง เลือกใช้ผลิตภัณฑ์ลิฟต์ บันไดเลื่อน และทางเลื่อนที่มีเครื่องหมายการค้า “ฮิตาชิ” ทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ วงการธุรกิจ ศูนย์การค้า สถานพยาบาล สถานศึกษา อาคารสำนักงาน และ ที่พักอาศัย ต่างๆ จากจุดเริ่มต้นจนถึงทุกวันนี้ เป็นอีกก้าวหนึ่งของผลิตภัณฑ์แห่งความตั้งใจจริงที่มุ่งมั่นเสมอมา ในอันที่จะผลักดันกลไกแห่งความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ด้วยเทคโนโลยีที่ผสมผสานกับความ มุ่งมั่นอันแรงกล้า เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยตลอดไป

บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ตั้งอยู่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร กิโลเมตร 57 เลขที่ 700/19 หมู่ 15 ถ.บางนาตราด ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000 ด้วยความพร้อม ทั้งในด้านคุณภาพสินค้าและการบริการจึงทำให้บริษัท เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากโครงการ ใหญ่มากมายหลายโครงการ ซึ่งเชื่อถือเจาะจงเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ลิฟต์ บันไดเลื่อน และทางเลื่อน ที่มีเครื่องหมายการค้า “ฮิตาชิ” ทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ วงการธุรกิจ ศูนย์การค้า สถานพยาบาล สถานศึกษา อาคารสำนักงาน และที่พักอาศัยต่างๆ และในฐานะที่ บริษัท สยาม ฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด เป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงได้เข้าร่วมโครงการ Think Earth ซึ่งมี คุณพรเทพ พรประภาเป็นผู้ริเริ่มการรณรงค์สร้างจิตสำนึกที่ให้แก่ประชาชน ในอันที่คิดวางแผน และห่วงใยในแหล่งธรรมชาติบน โลกใบนี้ซึ่งเป็นการคืนกำไรกลับคืนสู่สังคมอย่างแท้จริง (สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์, 2553)

วิสัยทัศน์

“เรามุ่งมั่นที่จะเป็นผู้ประกอบการลิฟต์ บันไดเลื่อน และทางเลื่อน ที่มีเครื่องหมายการค้า “ฮิตาชิ” ที่เป็นชั้นนำของประเทศไทย ด้วยการบริการที่ดีเยี่ยม มีคุณธรรมจริยธรรม อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และพร้อมที่จะเผชิญกับคู่แข่งในทุกภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลง”

เป้าหมายพัฒนาธุรกิจ

1. การเป็นผู้ประกอบการลิฟต์ บันไดเลื่อน และทางเลื่อน ที่มีเครื่องหมายการค้า “ฮิตาชิ” ที่เป็นชั้นนำของประเทศไทย ที่มีคุณภาพสูงความปลอดภัยสูง รวมถึงการบริการบำรุงดูแลรักษา ลิฟต์ บริการปรับปรุงลิฟต์ บริการซ่อมลิฟต์ที่จะต้องบริการด้วยความจริงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นที่จะพัฒนาลิฟต์ให้ดียิ่งขึ้นพร้อมบริการที่ดีสำหรับลูกค้าตลอดไป

2. ขยายกำลังการผลิตและประกอบลิฟต์ บันไดเลื่อน และทางเลื่อน ที่มีเครื่องหมายการค้า “ฮิตาชิ” ภายในประเทศและต่างประเทศ

นโยบายการดำเนินธุรกิจ

นโยบายการดำเนินธุรกิจของบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจ 5 ประการ ดังนี้

1. ลูกค้าและผู้ให้บริการที่มีความต้องการและความหวังในการออกแบบผลิตภัณฑ์ บันไดเลื่อน ทางเลื่อน ที่มีเครื่องหมายการค้า “ฮิตาชิ” ที่มีคุณภาพสูง มีความปลอดภัยตามมาตรฐานในประเทศนานาชาติ ประหยัดพลังงาน มีของเสียหรืออันตรายน้อยที่สุด

2. พนักงานทุกระดับหรือผู้ที่ทำหน้าที่แทนในนามบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ด้วยการส่งเสริมการทำงานที่สร้างประสิทธิผลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และสร้างการยอมรับในการบริหารด้วยข้อมูลจริง มีการวางแผนวิเคราะห์งานต่อคุณภาพความปลอดภัย

3. การบริหาร กระบวนการผลิตต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. ผู้บริหารและพนักงานของบริษัททุกระดับเป็นผู้นำ ในการสร้างภาพลักษณ์สนับสนุน สร้างสรรค์ ในการทำหน้าที่เพื่อผลักดันการทำงานในนามบริษัทเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ให้บรรลุความต้องการและความหวังของผู้ถือหุ้น

5. การบริหารที่เป็นระบบ โดยใช้ข้อมูล สารสนเทศ ความรู้และองค์ความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

ทำธุรกิจการผลิตและให้บริการ ติดตั้งลิฟต์และการบำรุงรักษามันไคน์ และ ทางเลื่อน บันไดเลื่อน ที่มีเครื่องหมายการค้า “ฮิตาชิ” ภายในประเทศและต่างประเทศ ที่มีคุณภาพสูงที่มีความปลอดภัยตามมาตรฐานในระดับสากล กระบวนการผลิตที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด และเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กรในการสร้างประสิทธิผลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ของบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด

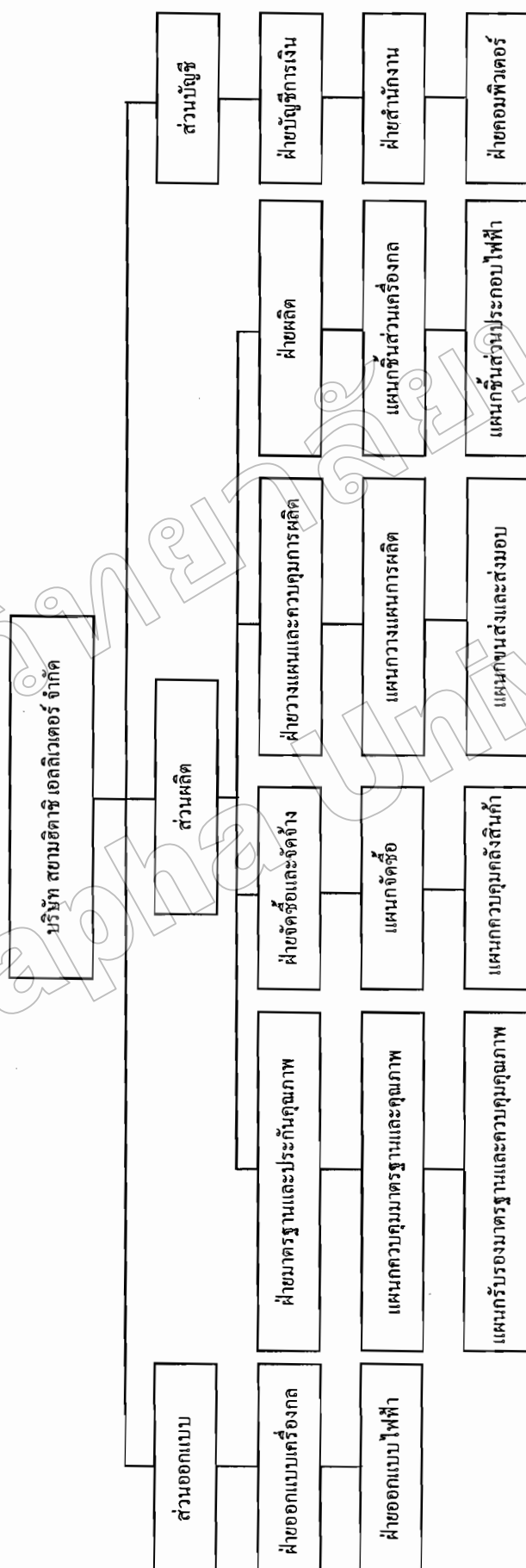
1. ผลิตภัณฑ์ที่มีเครื่องหมายการค้า “ฮิตาชิ” ภายในประเทศและต่างประเทศ ต้องมีคุณภาพสูง ประหยัดพลังงาน มีความปลอดภัยตามมาตรฐานในระดับสากล

2. วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า

3. ศึกษาความต้องการของตลาด ทุกกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะกลุ่มลูกค้าที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่

4. ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สะดวกและปลอดภัยต่อผู้ใช้งาน

โครงสร้างองค์การ บริษัท สยามอีตาซี เอลิเวเตอร์ จำกัด



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างองค์การบริษัท สยามอีตาซี เอลิเวเตอร์ จำกัด

บุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานบริษัท

บุคลากรตามโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 2 ระดับ ดังนี้

1. พนักงานระดับบริหาร ประกอบด้วย ผู้จัดการส่วน ผู้จัดการฝ่าย และ ผู้จัดการแผนก ที่มีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1 ผู้จัดการส่วนออกแบบ มีภาระหน้าที่ในการดูแลการออกแบบ และ คำนวณ ในการผลิตลิฟต์ส่งข้อมูลให้ส่วนผลิตดำเนินการผลิตตามข้อมูลที่กำหนด

1.2 ผู้จัดการส่วนผลิต มีภาระหน้าที่ในการดูแลกระบวนการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐาน

1.3 ผู้จัดการส่วนบัญชี มีภาระหน้าที่ในการดูแลการจัดทำบัญชีต้นทุน บัญชีสต็อก บัญชีเจ้าหนี้ และบัญชีลูกหนี้ ตลอดจนดำเนินการรับ-จ่ายเงิน

2. ผู้จัดการฝ่าย แบ่งเป็น 8 ฝ่าย ดังนี้

2.1 ผู้จัดการฝ่ายออกแบบเครื่องกลและออกแบบไฟฟ้า มีภาระหน้าที่ในการดูแลการออกแบบการใช้ชิ้นส่วนเครื่องกลและชิ้นส่วนไฟฟ้าและคำนวณในการผลิตลิฟต์ส่งข้อมูลให้ส่วนผลิตดำเนินการผลิตตามข้อมูลที่กำหนด

2.2 ผู้จัดการฝ่ายมาตรฐานและรับประกันคุณภาพ มีภาระหน้าที่ในการดูแลควบคุมคุณภาพวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตลิฟต์ กระบวนการผลิตลิฟต์ให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

2.3 ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อและจัดจ้าง มีภาระหน้าที่ในการดูแลการดำเนินการจัดหาจัดซื้อส่วนวัตถุดิบทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศให้กับหน่วยงานต่าง ๆ

2.4 ผู้จัดการฝ่ายวางแผนและควบคุมการผลิต มีภาระหน้าที่ในการดูแลสนับสนุนกระบวนการผลิตและติดตามงานเพื่อให้การผลิตเป็นไปตามแผนการผลิต

2.5 ผู้จัดการฝ่ายผลิต มีภาระหน้าที่ในการดูแลการผลิตชิ้นส่วนในการประกอบให้ตามแบบที่กำหนด

2.6 ผู้จัดการฝ่ายบัญชีการเงิน มีภาระหน้าที่ในการดูแลการจัดทำบัญชีต้นทุน การรับ-จ่ายเงิน

2.7 ผู้จัดการฝ่ายสำนักงาน มีภาระหน้าที่ในการดูแลการสรรหา คัดเลือก และว่าจ้างพนักงาน ตลอดจนบันทึกและจัดเก็บข้อมูลของพนักงานและดำเนินการเรื่องสวัสดิการของพนักงาน

2.8 ผู้จัดการฝ่ายคอมพิวเตอร์ มีภาระหน้าที่ในการดูแลและแก้ไขปัญหาระบบคอมพิวเตอร์ในบริษัทให้ใช้งานได้ดี

3. ผู้จัดการแผนกแบ่งออกเป็น 8 แผนก ดังนี้

3.1 ผู้จัดการแผนกควบคุมมาตรฐานและคุณภาพ มีภาระหน้าที่ในการดูแล ควบคุมคุณภาพวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

3.2 ผู้จัดการแผนกรับรองมาตรฐานและคุณภาพ มีภาระหน้าที่ในการดูแล รับรองมาตรฐานและคุณภาพ วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

3.3 ผู้จัดการแผนกจัดซื้อ ดำเนินการจัดหาจัดซื้อส่วนวัตถุดิบทั้งจากภายในประเทศ และต่างประเทศให้กับหน่วยงานต่างๆ ติดตามการจัดส่งวัตถุดิบจากร้านค้าตัวแทนจำหน่าย เพื่อให้ส่งตรงตามกำหนดเวลา

3.4 ผู้จัดการแผนกควบคุมคลังสินค้า มีภาระหน้าที่ในการดูแลควบคุมคลังสินค้าที่ได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพทุกขั้นตอนตามมาตรฐานเข้ามาเก็บในคลังสินค้าของบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด

3.5 ผู้จัดการแผนกวางแผนการผลิต มีภาระหน้าที่ในการรับคำสั่งซื้อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ วางแผนการผลิตในบริษัทหลังจากการรับคำสั่งซื้อ สนับสนุนกระบวนการผลิตและติดตามงานเพื่อให้การผลิตเป็นไปตามแผนการผลิต

3.6 ผู้จัดการแผนกขนส่งและส่งมอบ มีภาระหน้าที่ในการประสานงานกับฝ่ายติดตั้งและบริษัทขนส่ง เพื่อจัดส่งสินค้าถึงสถานที่ของลูกค้าตรงตามเวลาที่กำหนด

3.7 ผู้จัดการแผนกชิ้นส่วนเครื่องกล มีภาระหน้าที่ในการดูแลกระบวนการผลิตชิ้นส่วนเครื่องกล ให้เป็นไปตามมาตรฐาน

3.8 ผู้จัดการแผนกชิ้นส่วนประกอบไฟฟ้า มีภาระหน้าที่ในการดูแลกระบวนการผลิตชิ้นส่วนประกอบไฟฟ้า ให้เป็นไปตามมาตรฐาน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย พนักงานปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต

พนักงานส่วนสโตร์ พนักงานส่วนวางแผนและควบคุมการผลิต พนักงานส่วนจัดซื้อ

พนักงานส่วนบัญชีและการเงิน พนักงานส่วนสำนักงาน พนักงานส่วนควบคุมคุณภาพ และ

พนักงานส่วนออกแบบ มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานและรับนโยบายในการปฏิบัติงาน

จากพนักงานระดับบริหารในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในเป้าหมายของ บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด

แนวทางการพัฒนาพนักงาน

บริษัท ให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การบริหารคุณภาพหรือการดำเนินงานจัดการผลิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุซึ่งข้อกำหนดต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ทรัพยากรเพื่อจัดการผลิต ได้แก่ บุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ระบบสารสนเทศ งบประมาณและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการและจัดสรรทรัพยากรประจำป้อย่างเป็นระบบ โดยกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีล่วงหน้าเพื่อเตรียมการจัดสรรทรัพยากรทั้งระบบของบริษัท การจัดสรรพนักงานเพื่อปฏิบัติงานในกระบวนการต่างๆ ของการบริหารระบบคุณภาพที่มีผลต่อการบริหารระบบคุณภาพการผลิต การบริหารระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัยและระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีแนวทางในการพัฒนาโดยจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่ม ความรู้ ทักษะ และ ทักษะคติในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต กิจกรรมการพัฒนาในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ และ การพัฒนาองค์กร

บริษัท ตระหนักในเรื่องการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ ที่อยู่บนพื้นฐานที่เหมาะสมในเรื่องพื้นฐานของการศึกษาการฝึกอบรม ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ จะทำให้นั่นใจว่า พนักงานทุกคนมีความรู้ความสามารถที่อยู่บนพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบคุณภาพ และผลกระทบต่อคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมถึงพนักงานระดับบริหารที่มีความใกล้ชิดกับพนักงาน พนักงานระดับบริหารมีบทบาทความเป็นผู้นำ มีอิทธิพลชี้แนะให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความร่วมมือ สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้การพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถและมีความตระหนักในสำคัญของการปฏิบัติงานตามกระบวนการต่าง ๆ ที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดในการบริหารจัดการอันจะนำไปสู่การสร้างประสิทธิผลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการทำงาน และผลงานจากพนักงานให้สัมฤทธิ์ผล สอดคล้องตามเงื่อนไขของข้อกำหนดของ บริษัท สยามฮิตาชิเอลลิเวเตอร์ จำกัด แนวทางการพัฒนาพนักงานอย่างน้อย 3 รูปแบบ คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของ “ผู้นำ”

กวี วงศ์พุม (2535 อ้างถึงใน บุญเพ็ญ ฤทธิหมั่น, 2546, หน้า 12) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. บุคคลซึ่งเป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม
2. บุคคลที่นำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้แม้แต่เพียงขึ้นเนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทาง ก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้ รวมถึงผู้นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย
3. บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมีติดของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติบางอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปยังทิศทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

บุญทัน ดอกไธสง (2535 อ้างถึงใน บุญเพ็ญ ฤทธิหมั่น, 2546, หน้า 12) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง

1. ผู้ที่มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ
2. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ
3. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยวางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

ยุพดี เรืองแสง (2548, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ใช้อิทธิพล หรือ อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มธุรส อัสวตระการ (2549, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาท หรือมีอิทธิพลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงาน

4. ผู้นำ คือ บุคคลคนหนึ่งซึ่งได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือหัวหน้าในหน่วยงาน

จุนิสา สินศิริ (2552, หน้า 9) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน และมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการที่จะต้องพยายามทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของทุกคนในองค์กร โดยการใช้ทั้งอำนาจที่มีอยู่ตามตำแหน่งหน้าที่ อำนาจบารมี และศิลปะในการกระตุ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานทุกคนได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลผู้เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมภายในกลุ่ม ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกภายในกลุ่ม ให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ผู้จุดประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกส่วนใหญ่ของกลุ่มให้เป็นผู้นำ หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ที่พยายามสร้างให้เกิดความร่วมมือของสมาชิก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานทุกคนได้

ความหมายของภาวะผู้นำ

Bass (1965 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2541, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ ตามที่มีผู้ให้ไว้และจำแนกความหมายของภาวะผู้นำ ออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1. ผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม
2. บุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ (Traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรง และ ทางอ้อม หรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มที่จะทำ ให้สมาชิกของกลุ่มทำ ตามที่ผู้นำต้องการ
4. เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ กับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญ บังคับ
5. เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. รูปแบบของการจูงใจหรือคลอใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติตามภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม
7. ความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำ กับผู้ตาม ผู้นำ ย่อมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำ มุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

4.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theories) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นแบบกระบวนการ แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ตามก็จะแลกเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดี เพื่อผลตอบแทนที่ตัวเองมุ่งหวังเช่นกัน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมการนำโดยให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์ อีกลักษณะหนึ่งคือปล่อยให้ผู้ตามทำงานไปตามระบบ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไป ดังนี้

4.2.1 ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ตามต้องการจากการทำงาน และพยายามให้ได้รับสิ่งที่ต้องการนั้น

4.2.2 มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน

4.2.3 ผู้นำตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ตามให้เท่าที่ผู้ตามจะทำงานได้สำเร็จ

กวี วงศ์พูน (2535 อ้างถึงใน ยุพดี เรืองแสง, 2547, หน้า 13) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แยกออกเป็น 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories Leadership)

ทฤษฎีที่แสวงหาคคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือ ด้านสติปัญญา ได้สรุปลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลไว้ 4 ประการ คือ

1.1 ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหาหรือวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมถึงความสามารถในการรับรู้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นด้วย

1.2 การบรรลุมวุฒิภาวะทางสังคม (Social Maturity) หมายถึง ผู้นำ มีแนวโน้มที่จะสนใจเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวางและผู้นำ ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย

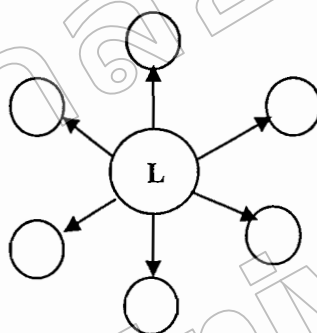
1.3 มีแรงจูงใจภายใน และมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Drives) หมายถึง ผู้นำ โดยทั่วไปมักจะมีแรงขับทางด้านการจูงใจโดยมุ่งสู่ความสำเร็จระดับขั้นที่สูงต่อไป เขามักจะตอบสนองแรงจูงใจภายในโดยมุ่งทำงานที่ได้รางวัล

1.4 มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Attitudes) หมายถึง บรรดาผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกันนั้นจะทำงานได้สำเร็จ โดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่นได้แก่ ผู้ตาม หรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเขาจึงต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ให้สูงขึ้น

2. ทฤษฎีทางด้านการพฤติกรรม (Behavioral Theories)

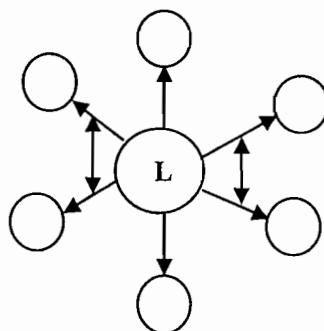
ทฤษฎีนี้เชื่อว่าแบบพฤติกรรมของผู้นำเป็นเครื่องชี้ถึงแบบและความสำเร็จของความเป็นผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำแบ่งออกเป็น 3 พฤติกรรม (ปีชชาวดี อุณอ่อน, 2552, หน้า 14) ดังนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic style) เป็นผู้นำที่รวมการตัดสินใจไว้ที่ตนเอง จะเป็นผู้นำกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น และจะควบคุมเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ซึ่งทำให้ขนาดของการควบคุมและการมอบหมายงานน้อยมาก สามารถแสดงให้เห็น ดังภาพที่ 2-2



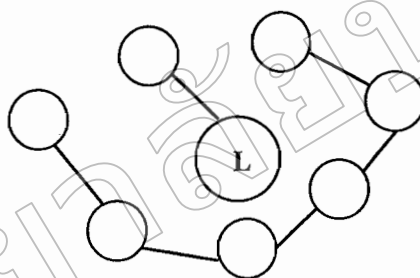
ภาพที่ 2-2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic style) (ปีชชาวดี อุณอ่อน, 2552, หน้า 14)

2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic หรือ Participative Style) เป็นผู้นำที่มีส่วนร่วม ผู้นำประเภทนี้จะดึงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำให้ได้ความคิดเห็นที่กว้างขึ้น และทำให้เกิดการยอมรับจากสมาชิกมากขึ้น ผู้นำประชาธิปไตยแสดงให้เห็น ดังภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic หรือ Participative Style) (ปีชชาวดี อุณอ่อน, 2552, หน้า 14)

2.3 พฤติกรรมผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style) เป็นผู้นำที่ค่อนข้างจะ “ปล่อย” คือ จะให้คำแนะนำต่างๆ ไป เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางการปฏิบัติกันเอง ซึ่งวิธีการนี้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระอย่างมาก และผู้ทำงานจะถูกใจด้วยตัวของเขาเอง ลักษณะความสัมพันธ์ ดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 พฤติกรรมผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Style) (ปัทมวดี อุ่นอ่อน 2552, หน้า 14)

3. ทฤษฎีผู้นำสองมิติ (Two-dimensional Theory)

การศึกษาพฤติกรรมของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ พบว่าผู้นำมี 2 แบบ คือ ผู้นำที่มุ่งงาน (Initiating Structure) และ ผู้นำที่มุ่งคน (Consideration) พบว่าอัตราการออกจากงานของพนักงานต่ำสุดและความพอใจของพนักงานจะสูงสุดภายใต้ผู้นำแบบมุ่งคน ในทางตรงกันข้ามผู้นำแบบมุ่งคนน้อยและมุ่งงานมากจะมีการร้องทุกข์และการลาออกจากงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาก นอกจากนี้ยังพบว่าการประเมินความมีประสิทธิภาพของผู้นำ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับแบบของผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แบบของความเป็นผู้นำถูกนำมาใช้ ซึ่งสามารถนำเสนอโดยใช้สี่เหลี่ยมสี่รูป (Quadrants) บนแกนสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ มุ่งงาน และมุ่งคน ดังตารางภาพที่ 2-5

(สูง) คำนึงถึงคน (Consideration)	มุงงานต่ำ และมุงคนสูง	มุงงานสูง และมุงคนสูง
	มุงงานต่ำ และมุงคนต่ำ	มุงงานสูง และมุงงานต่ำ
(ต่ำ)	(ต่ำ) คำนึงถึงงาน (Initiating Structure) (สูง)	

ภาพที่ 2-5 ทฤษฎีผู้นำสองมิติ (Two-dimensional Theory) (ฐนิสา สิ้นศิริ, 2552, หน้า 16)

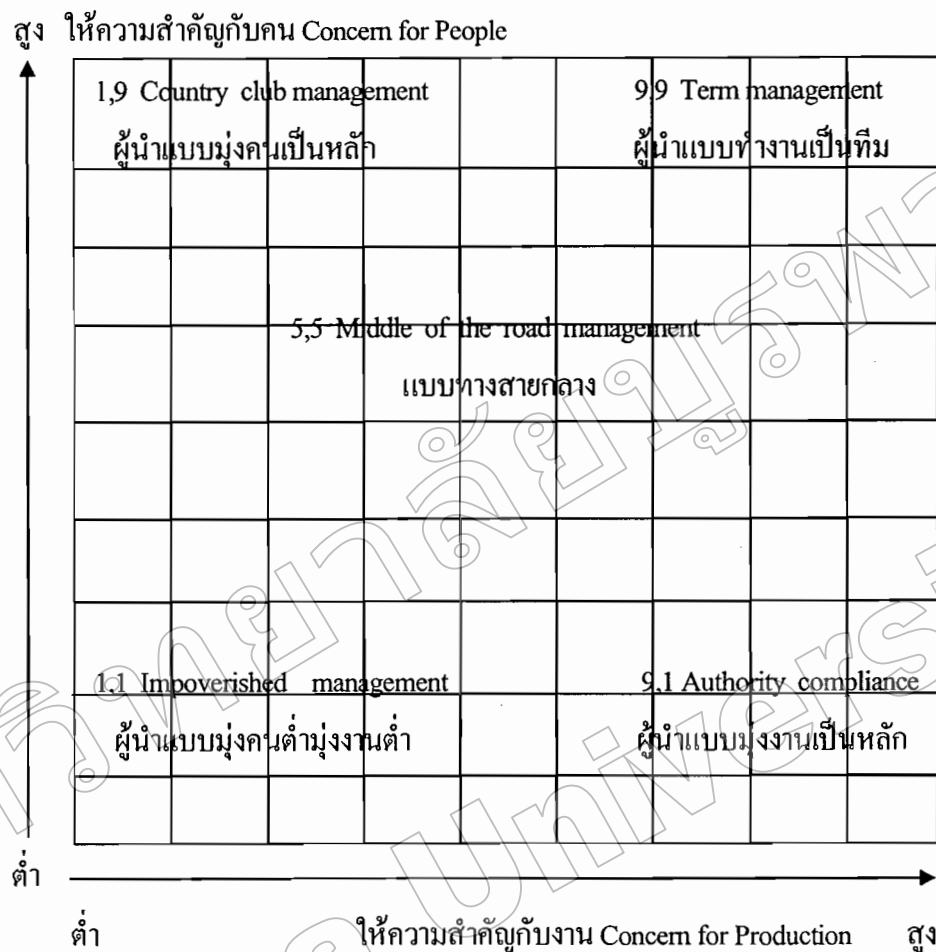
นอกจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอแล้ว ยังมีผู้สนใจศึกษาพฤติกรรมผู้นำ โดยพิจารณาจากมิติคนและงาน ในทำนองเดียวกัน คือ การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (อ้างถึงใน ฐนิสา สิ้นศิริ, 2552, หน้า 16) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

3.1 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนกับงาน (Employee-Centered) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา และการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพมีเป้าหมาย

3.2 การปฏิบัติงานที่สูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และการปล่อยให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

3.3 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน (Job-Centered) เป็นแบบควบคุมอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ใช้สิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อกระตุ้นการผลิต และกำหนดอัตราของผลผลิต ด้วยการใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การศึกษาในเรื่องของเวลาที่ใช้ไปในการทำงาน

4. ทฤษฎีตาข่ายบริหาร (Managerial Grid Theory) ของ Blake & Mouton (1964 อ้างถึงใน ฐนิสา สิ้นศิริ, 2552, หน้า 23) ตาข่ายที่มาจากให้ความสำคัญ เบื้องต้นกับสิ่งสองสิ่งของผู้บริหาร การมุงงาน และการมุงคน ตาข่ายจะแสดงให้เห็นถึงแบบต่าง ๆ ของการบริหาร และความเป็นผู้นำห้าแบบที่อยู่บน พื้นฐานของการมุงคนงาน ดังภาพที่ 2-6



ภาพที่ 2-6 ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid Theory) (จูนีสา สีนศิริ, 2552, หน้า 17)

4.1 ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished Management) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมากเรียกว่าผู้นำแบบเฉื่อยชา ให้ความสำคัญเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีการประสานงานน้อยกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4.2 แบบมุ่งคนสูงหรือแบบสโมสร (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงานเรียกว่าผู้นำแบบสโมสร ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความคิดค้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

4.3 แบบมุ่งงาน (Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย เรียกว่าผู้นำแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

4.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

4.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อมั่นว่าเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ และอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการ รูปแบบ กระบวนการ และ ศิลปะ ในการนำและการบังคับบัญชาเพื่อความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยมีลักษณะภาวะผู้นำสรุปได้ 3 รูปแบบ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

รูปแบบภาวะผู้นำ

อรุณ รักธรรม (2526, อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ศิริรูป, 2547, หน้า 13) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำ แต่ลักษณะของการจัดประเภทในที่นี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ แบบของผู้นำตามการบริหารงาน และแบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน

1. แบบของผู้นำตามการบริหารงาน การพิจารณาผู้นำลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 3 แบบคือ

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leaders) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่งมีลักษณะถือตัว เชื้อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ชอบออกคำสั่ง เป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและสั่งการทุกอย่างด้วยตัวเอง ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้เหมาะกับสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วและเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ต้องการจะรับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการ การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจในการบริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่ผู้นำคอยให้คำแนะนำ มุ่งการทำงานเป็นทีมตลอดจนส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีต่อคณะ

1.3 ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-Faire Leaders) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามใจ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่แน่นอน ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ แบบง่าย ๆ ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีหลักเกณฑ์การควบคุมและการประเมินผล

2. แบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน การพิจารณาผู้นำลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง ลักษณะทั่วไปคล้ายกับผู้นำแบบเผด็จการ การวินิจฉัยสั่งการมักจะใช้ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือ การปฏิบัติงานต้องมีกฎระเบียบเป็นสำคัญและมักหาเหตุผลทางระเบียบมาเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้เหตุผลเพราะไม่กล้าเสี่ยง ไม่กล้าตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะผู้นำกับลูกน้อง การติดต่อสื่อสารมักเป็นไปในรูปการติดต่อสื่อสารทางเดียว

2.2 ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบการใช้อำนาจ ใช้อำนาจออกคำสั่งแต่ไม่รู้จักสอนหรือชี้แนะ ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ ชอบแสดงอำนาจ พฤติกรรมผู้ร่วมงานจะเต็มไปด้วยความหวาดกลัว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะพิธีการ

2.3 ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการต่อต้านและเป็นการชี้ชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจของตนเอง การสื่อความหมายเป็นไปในรูปสองทาง รูปแบบของกลุ่มการทำงานจะมีความสามัคคีความสำเร็จของงานเป็นผลมาจากความร่วมมือของบุคคลต่าง ๆ

2.4 ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้คล้ายกับแบบประชาธิปไตยและแบบจูงใจ นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน

3. Lippith & White (1960 อ้างถึงใน ยุพดี เรืองแสง, 2548, หน้า 13 -14) มีความเห็นว่าแบบของผู้นำมีอยู่ด้วยกัน 3 แบบ คือ

3.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) อำนาจหน้าที่ และการตัดสินใจทั้งหมดจะอยู่ที่ผู้นำประเภทนี้ การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐาน การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียวแล้วแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำต้องการความเชื่อฟังและการปฏิบัติตามโดยทันทีจากผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชากระทำโดยใกล้ชิด ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญเรื่องของการออกคำสั่งเป็นประการสำคัญ

3.2 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Fair Style) ผู้นำแบบนี้ใช้อำนาจน้อยมาก ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ ทำให้การบริหารงานขาดการควบคุมที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถหันเห หรือกำหนดนโยบายมาตรฐานการปฏิบัติงานได้ตามใจชอบ ผู้นำประเภทนี้ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน และไม่มีการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติแต่อย่างใด

3.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือแบบของการให้มีส่วนร่วม (Democratic of Participative Style) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการที่จะนำมาใช้ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แต่ผู้นำประเภทนี้จะให้กลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการของการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการร่วมมือระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

4. การบริหารระบบ 4 (System 4 Management)

Likert (1961 อ้างถึงใน จูนิสา สีนศิริ, 2552, หน้า 18) ผู้ริเริ่มศึกษาแบบของความเป็นผู้นำ เขาได้สร้างระบบสี่ระบบเพื่อจำแนกผู้นำแบ่งปัน 4 แบบ ดังภาพที่ 2-7

ระบบที่ 1	ระบบที่ 2	ระบบที่ 3	ระบบที่ 4
เผด็จการเต็มที	เผด็จการอย่างเมตตา	ปรึกษาหารือ	การมีส่วนร่วม

ภาพที่ 2-7 การบริหารระบบ 4 (System 4 Management) (จูนิสา สีนศิริ, 2552, หน้า 18)

ระบบที่ 1 ผู้นำแบบเผด็จการเต็มที (Exploitative Autocratic)

ผู้บริหารตัดสินใจทุกอย่าง พวกเขาตัดสินใจสิ่งที่ต้องทำ ใครต้องทำ ต้องทำอะไร และต้องบรรลุความสำเร็จเมื่อไร การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ไม่สำเร็จจะถูกทำโทษภายใต้ระบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงความเชื่อหรือความไว้วางใจน้อยระดับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหารและพนักงานจะต่ำ

ระบบที่ 2 ผู้นำแบบเผด็จการอย่างเมตตา (Benevolent Autocratic)

ผู้บริหารยังคงตัดสินใจ แต่พนักงานจะมีความเป็นอิสระอยู่บ้างและความคล่องตัวที่จะทำงาน ตราบเท่าที่ได้ทำตามระเบียบวิธีปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระบบนี้ ผู้บริหารจะมีทัศนคติแบบพอปกครองลูก ระดับความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและพนักงานจะต่ำที่ทำให้พนักงานต้องใช้ความระมัดระวังเมื่อเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร

ระบบที่ 3 ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative Autocratic)

ผู้บริหารปรึกษากับพนักงานก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจ พนักงานมีความเป็นอิสระค่อนข้างมากในการตัดสินใจเอง ผู้บริหารที่ใช้ระบบที่ 3 จะพูดกับพนักงาน ผู้บริหารจะใช้รางวัลแทนการลงโทษเพื่อจูงใจพนักงาน ยิ่งกว่านั้น ระดับความไว้วางใจระหว่างพนักงานและผู้บริหารจะค่อนข้างสูง บรรยากาศที่พนักงานรู้สึกเป็นอิสระที่จะลงเียงกับผู้บริหาร ได้อย่างเปิดเผย

ระบบที่ 4 ผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Participative Autocratic)

เป็นระบบที่ผู้บริหาร จะมุ่งการมีส่วนร่วมของพนักงานและมีการเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจอย่างเต็มที่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอิสระที่จะลงเียงกับผู้บริหารของพวกเขา ผู้นำจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างกลุ่มของพวกเขาและกลุ่มอื่นที่สูงขึ้นไปภายในองค์กร แนวความคิดนี้จะถูกเรียกว่าทฤษฎีหมุดเชื่อมโยง การตัดสินใจกระจายไปทั่วทั้งองค์กร

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมี 3 แบบ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยที่แต่ละแบบมีวิธีการ รูปแบบ กระบวนการ และ ศิลปะในการนำ และการบังคับบัญชาการแตกต่างกัน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ หมายถึง ผู้นำที่คิดว่าความคิดของตนเองดีกว่าคนอื่น ยึดตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ เป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายของงานและสั่งการด้วยตนเอง ออกคำสั่งให้ทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์กร ไม่ชอบให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็น มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ความไว้วางใจในการทำงานของพนักงานน้อย การสั่งการในการทำงาน มักใช้เป็นระเบียบแบบแผน ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน และใช้วิธีจับผิดและตำหนิลูกน้อง

2. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนการตัดสินใจในการทำงาน ให้ความเชื่อถือกับลูกน้องว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในการทำงาน มุ่งการทำงานเป็นทีมตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ปฏิบัติหรือทำตามข้อเสนอแนะของกลุ่ม มีการให้คำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจนและถูกต้องแก่ลูกน้อง มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง ชื่นนำให้ลูกน้องตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายในการทำงาน ใช้เหตุผลและจูงใจในการทำงาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ยึดหลักการประนีประนอมในการบริหารงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ในฐานะผู้บริหารงาน และให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง ผู้นำที่ใช้อำนาจในการบริหารงานน้อย ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ไม่แน่ใจกับความสามารถในการบริหารงานของตัวเอง ไม่กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน ปล่อยให้ทีมงานทำงานกันเอง ไม่มีหลักเกณฑ์ในการควบคุมในการบริหารงาน ไม่มีการประเมินผลในการบริหารงานที่ชัดเจน ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ ตามความคิดของผู้ร่วมงานมีการเพิกเฉยใน การบริหารงานของตนเอง ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมายของการบริหารงาน ไม่เข้มงวดในการกำกับดูแลการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้อบกพร่องในการทำงานของลูกน้อง และสนใจความต้องการของลูกน้องมากกว่าองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของ “การรับรู้”

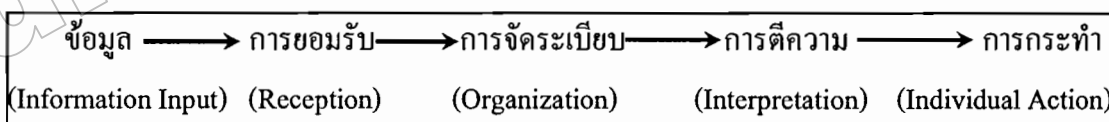
นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2532, หน้า 169) ให้ความหมายของคำว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากกระทบกับประสาทสัมผัสต่าง ๆ ของคนและการแปลความหมายขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตและสภาพจิตใจในปัจจุบันได้

ประเทือง สูงสุวรรณ (2534, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกก็นึกคิดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคล อันเนื่องมาจากการตีความหรือแปลความอาการสัมผัสของร่างกายกับสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมโดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นเครื่องช่วย

กรรณิการ์ สายพิน (2547, หน้า 11) ให้ความหมายของคำว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองแปลความ หรือตีความของการสัมผัสหรืออาการสัมผัสที่ตนได้รับออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งเร้านั้น ๆ ซึ่งในการแปลความหมายนั้น จะต้องใช้ความรู้ หรือ ประสบการณ์เดิมที่เคยมีมาก่อนเป็นเครื่องช่วย

กระบวนการรับรู้

Schermerhorn (1987 อ้างถึงใน กรรณิการ์ สายพิน, 2547 หน้า 11) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเบื้องต้นในการตีความสิ่งเร้าที่ได้สัมผัสต่าง ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์ที่มีความสำคัญสำหรับผู้รับรู้ การรับรู้เป็นสิ่งที่ทำให้ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่มีบุคคลใดที่จะมีการรับรู้ที่เหมือนกับบุคคลอื่นทีเดียว เพราะเมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้าหรือสิ่งรับรู้ก็จะประมวลสิ่งรับรู้นั้นเป็นประสบการณ์ที่มีความเฉพาะตัวเอง ดังภาพที่ 2-8



ภาพที่ 2-8 กระบวนการรับรู้ (กรรณิการ์ สายพิน, 2547, หน้า 11)

คุณลักษณะของสิ่งเร้า

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 73) สิ่งเร้าอันเป็นสาเหตุให้เกิดการรับรู้ แบ่งออกเป็น 2 คุณลักษณะ คือ

1. สิ่งเร้าที่มีโครงร่างและแบบแผน การรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งเร้าเหล่านี้ เป็นการรับรู้ตามคุณสมบัติที่เป็นจริงของสิ่งเร้านั้น ๆ
2. สิ่งเร้าที่ไม่มีโครงร่างและแบบแผน หรือสิ่งเร้าที่มีลักษณะกำกวมดูให้เป็นสองนัย ขึ้นไปคนเรามักรับรู้และตีความให้กับสิ่งเร้าดังกล่าว โดยใช้ความต้องการ คุณค่า เจตคติ บุคลิกภาพของตนเป็นเครื่องกำหนดในการรับรู้ของตน

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

กรรณิการ์ สายพิณ (2547, หน้า 15) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการดังนี้คือ

1. คุณลักษณะของผู้ถูกรับรู้ หมายถึง คุณลักษณะ รูปร่างหน้าตาของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการรับรู้
2. สถานการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นร่วมอยู่ด้วย หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ร่วมอยู่ในเหตุการณ์นั้น ๆ เมื่อพิจารณาส่วนประกอบจากเหตุการณ์อาจรับรู้ไปในทางบวกหรือลบก็ได้
3. ลักษณะนิสัยของผู้รับรู้ หมายถึง บุคคลจะรับรู้ผู้อื่นอย่างถูกต้องหรือบิดเบือนจากความเป็นจริง ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพอใจ ความสอดคล้องกับความคิดเดิม หรือความคิดคำนึงที่มาจากประสบการณ์เดิม และสัมพันธภาพส่วนตัวระหว่างผู้รับรู้และผู้ถูกรับรู้ด้วยการรับรู้ (Perception) สามารถอธิบายได้อย่างสั้น ๆ คือ วิธีการที่บุคคลมองโลกที่อยู่รอบ ๆ ตัวของบุคคล ฉะนั้นบุคคล 2 คนอาจมีความคิดต่อตัวกระตุ้นอย่างเดียวกันภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน แต่บุคคลทั้ง 2 คน อาจมีวิธีการยอมรับถึงตัวกระตุ้น (Pecognize) การเลือกสรร (Select) การประมวล (Organize) และการตีความ (Interpret) เกี่ยวกับตัวกระตุ้นดังกล่าวไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตาม ยังขึ้นกับพื้นฐานของกระบวนการของบุคคลแต่ละคนเกี่ยวกับความต้องการ ค่านิยม การคาดหวัง และปัจจัยอื่น ๆ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ คือ กระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากระทบกับประสาทสัมผัสต่าง ๆ ของคนและตีความหรือแปลความที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตและสภาพจิตใจในปัจจุบันแสดงออกถึงความรู้สึกก็นึกคิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เดิมที่เคยมีมาก่อน เป็นเครื่องช่วยของการกระทำของแต่ละบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยนำเอาทฤษฎีดาข่ายการบริหารของ เบลกและ โมลตัน (Brake and Mouton, 1964) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย พบว่า รูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา (9,9) คือ เน้นงาน และเน้นคน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานทั่วไป รวมทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับสูงกว่ารูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบอื่น ๆ

นพวรรณ กาญจนะวรรณ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบังคับบัญชาตามการรับรู้ และความต้องการของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีศึกษาเฉพาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยนำเอาทฤษฎีดาข่ายการบริหารของ เบลกและ โมลตัน (Brake and Mouton, 1994) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย พบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการมากที่สุด คือ แบบทีมงาน (9,9)

วุฒชาติ สุนทรสมัย (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา การศึกษานี้ใช้แนวความคิดรูปแบบของภาวะผู้นำ คือ ดาข่ายบริการ พบว่าผู้จัดการแบบ (1,1) จะมีสหพันธ์ทางลบสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้จัดการแบบ (9,9) จะมีสหพันธ์ทางบวกสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้นำแบบ (5,5) จะไม่มีสหพันธ์ทางบวกปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอีก 2 แบบ คือ ผู้นำแบบ (1,9) จะมีสหพันธ์ทางบวกปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน และผู้นำแบบ (9,1) จะมีสหพันธ์ทางลบปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุญส่ง เคนเทศ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การ โดยการประเมินจากการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 359 คน เป็นพนักงานในองค์การธุรกิจประกันชีวิต สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าอายุที่แตกต่างกันทำให้การรับรู้พฤติกรรมและบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างรับรู้พฤติกรรมผู้นำเป็นแบบผู้นำแบบเผด็จการ 8 คน แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ 81 คน แบบปรึกษาหารือ 221 คน และแบบให้มีส่วนร่วม 49 คน บรรยากาศองค์การในธุรกิจประกันชีวิตโดยส่วนรวมมีแนวโน้ม

เป็นแบบแจ่มใส ในส่วนปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์การ มิติขาดสามัคคี มิติอุปสรรค มิติห่างเหิน มิติมิตรสัมพันธ์ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปริดา บัวพล (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของอัยการจังหวัดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองอัยการจังหวัด พบว่า อัยการจังหวัดมีพฤติกรรมผู้นำแบบยี้กระเปียบ ร้อยละ 17.65 แบบบทนำ ร้อยละ 8.82 แบบนักบุญ ร้อยละ 6.62 และแบบประนีประนอม ร้อยละ 3.68 และพฤติกรรมผู้นำของอัยการจังหวัดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอัยการจังหวัด

กุลวดี ออกเวหา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบของภาวะผู้นำที่พนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาเขตโทรศัพท์ภาคเหนือที่ 1 พบว่า พนักงานต้องการหัวหน้าส่วนงานที่มีส่วนผสมของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังแฝงด้วยภาวะผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ และภาวะผู้นำแบบเผด็จการเล็กน้อย โดยให้ความสำคัญกับคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านความมุ่งมั่น ความเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ

ณัฐวรรณ คีรูป (2547) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับสูงกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ยูนิไทย ซิปปาร์ต แอนด์ เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เป็นแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท

ยุพดี เรืองแสง (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานระดับผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีเพศ อายุงาน และ ระยะเวลาที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำต่างกัน พนักงานระดับผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีเพศ อายุงาน และ ระยะเวลาที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ภาวะผู้นำแบบเน้นงานและแบบปล่อยปละละเลยมีความสัมพันธ์เชิงลบ ส่วนผู้นำแบบเน้นคน แบบประนีประนอม และแบบทีมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสอดคล้องกันคือผู้นำแบบเน้นคน แบบประนีประนอม และแบบทีมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานต้องการหัวหน้าส่วนงานที่มีส่วนผสมของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังแฝงด้วยภาวะผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ และภาวะผู้นำแบบเผด็จการเล็กน้อย แต่ความเห็นต่างคือพฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบแบบเผด็จการ และแบบมุ่งงานของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด มีวิธีการที่พนักงานระดับบริหารใช้ในการนำและการบังคับบัญชา 3 แบบ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการอันจะนำไปสู่การสร้างประสิทธิผลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการทำงาน และ ผลงานจากพนักงานของ บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด