

ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs

ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

Effect of Transformational Leadership toward Performance of

Upper Northern SMEs Industrials Product, Thailand

พนิดา สัตโยภาส¹ อาชวิน ไฉแก้ว^{2*} เพียงตะวัน พลอาว³

^{1,2,3}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Panida sattayopat¹ Ardchawin Jaikaew^{2*} Piangtawan Pol-Ard³

Faculty of Management Sciences, Chiangmai Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: panidanuu@gmail.com)

(Received: March 22, 2023; Revised: June 1, 2023; Accepted: June 2, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการดำเนินงาน 2) เพื่อทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุดจากผู้ประกอบการ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ผลการดำเนินงานโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลูกค้านกลับมาใช้บริการซ้ำ รองลงมา ลูกค้ามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น มีการเพิ่มขึ้นของกลุ่มลูกค้าใหม่ มีความสามารถในการทำกำไรเพิ่มขึ้น และสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงาน และ 3) ผลการทดสอบผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) คิดเป็นร้อยละ 62.70 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .107 + .149II + .220IM + .212IS + .160IC$$

$$Z = .181II + .263IM + .240IS + .188IC$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผลการดำเนินงาน, ภาคอุตสาหกรรมการผลิต, ภาคเหนือตอนบน

Abstract

This quantitative research aims to 1) study the opinion level of transformational leadership and 2) to test the impact of transformational leadership on the performance of SMEs in the manufacturing sector in the upper northern region of Thailand. A sample group was 385 SMEs in the manufacturing industry in the upper northern region of Thailand. The research tool was a questionnaire and the research hypothesis was tested by multiple regression analysis. The results of the research revealed that 1) transformational leadership's overall and individual aspects impact were at a high average level, followed by intellectual stimulation Ideological Influence and motivational aspects 2) Overall and individual performance results were average at a high level, i.e. repeat customers, followed by increased customer satisfaction increased income. There are increase in new customer groups, increased profitability and reduced operating costs. 3) the results of testing the impact of transformational leadership on the performance of SMEs in the manufacturing sector in the upper northern region of Thailand found that the aspect of individual consideration, intellectual stimulation, ideological Influence and inspiration have a positive impact on the performance of SMEs in the manufacturing sector in the upper northern region of Thailand with a statistical significance at the .05 level with a quadratic correlation (R^2) of 62.70 percent, which can be written as a forecast equation as follows:

$$\hat{Y} = .107 + .149II + .220IM + .212IS + .160IC$$

$$Z = .181II + .263IM + .240IS + .188IC$$

Keywords: Transformational Leadership, SMEs's Performance, Manufacturing Industry, Upper Northern Region

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) เป็นหน่วยธุรกิจที่มีจำนวนมากที่สุดของประเทศไทย จำนวนมากกว่า 3,119,738 รายทั่วประเทศ คิดเป็นร้อยละ 99.5 โดยแบ่งเป็นวิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprise) เป็นขนาดกิจการที่เล็กที่สุด มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.8 รองลงมา คือ วิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprise) คิดเป็นร้อยละ 13.3 และวิสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprise) มีจำนวนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 1.4 จากจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด ซึ่งรองรับและก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559) ทั้งนี้กลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ เพื่อเป็นเครื่องมือหนุนเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการที่จะเป็นผู้นำทางธุรกิจ และต้องมีทักษะที่สำคัญ คือ ความสามารถในการสื่อสารและการรับฟัง เข้าใจถึงความความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อลดการต่อต้าน การสื่อสารกับพนักงานโดยตรงให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ให้การยอมรับความคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะช่วยทำให้คนในองค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงคลาไคลความเครียดลงได้ (พิทักษ์ ชุมงคล, 2564) จากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass & Avolio (1994) ได้ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีผลต่อสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูง การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญาจะโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกเกิดแรงบันดาลใจอย่างผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กร รวมไปถึงเกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ และกระตุ้นให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายและผลการดำเนินงานขององค์กร (Yildiz, Basturk & Boz, 2014)

อีกทั้งในช่วงปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยได้เผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อสังคมและเศรษฐกิจทำให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมหรือผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการประกอบธุรกิจที่มีความยากลำบากมากขึ้น ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องตระหนักและคำนึงถึงปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หลังจากที่ยังคงต้องเผชิญกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ผู้บริหารหลากหลายองค์กรต่างต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการขับเคลื่อนของเทคโนโลยี รวมถึงการนำนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทำให้หลายองค์กรฟื้นตัวและอยู่รอดได้ (อริสรา ศรีเพ็งตา, 2565) สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีเอกลักษณ์ที่เด่นชัด ในเรื่องของวัฒนธรรมท้องถิ่น การผลิตภาคอุตสาหกรรมที่โดดเด่น ได้แก่ การผลิตแปรรูปเกษตร การผลิตอาหาร การผลิตเฟอร์นิเจอร์หรือเครื่องประดับ ตกแต่งจากไม้ การผลิตเซรามิก การผลิตผลิตภัณฑ์หัตถกรรมหรือหัตถอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งผ้าทอ การแกะสลักไม้ การจักสาน ผลิตภัณฑ์กระดาษสา เครื่องเงิน มีการใช้ทุนทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่สืบทอดต่อกันมา

หรือภูมิปัญญาของชุมชนเข้ามาผสมผสานกับการออกแบบเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์ที่ดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยว (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559)

ดังนั้น ในอดีตที่ผ่านมาการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน ประสบปัญหาเนื่องจากการดำเนินธุรกิจขาดความพร้อม ได้แก่ บุคลากร เงินทุน อุปกรณ์ เครื่องมือ ความรู้ ประสบการณ์ตรงของผู้ประกอบการ เครือข่ายธุรกิจ การขนส่ง และเทคโนโลยี (แก้วตา โรหิตรัตน์, 2549; Aharoni, 1994) งานวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อนำผลที่ได้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญในการผลักดันและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น ถึงแม้ไม่ใช่องค์กรขนาดใหญ่แต่ผู้ประกอบการที่เป็นผู้นำต้องให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อม เพื่อการปรับตัวในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้นไปด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) กล่าวว่าผู้นำช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงตนเองในการทำงาน โดยผู้นำใช้กระบวนการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือ ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leader: II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง น่ายกย่องเคารพนับถือ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจให้เกิดความรู้สึกถึงความท้าทายในเรื่องงาน ทำให้ผู้ตามมีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ และช่วยให้ผู้ตามสามารถจัดการกับอุปสรรคของตนเอง 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่

เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถทำให้ผู้ตามเกิดความกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

จากงานวิจัยของ ศิริโยธิน (2565) ได้ค้นพบว่า การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้นำในองค์กรสามารถช่วยให้องค์กรธุรกิจนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจในประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการเติบโตของธุรกิจบริการ ดังนั้นผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้เชื่อมความสัมพันธ์ทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเข้มแข็งของธุรกิจ อีกทั้งงานวิจัยของ Kanokmaneechotikul (2020) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานของ SMEs โดยใช้แต่ละแง่มุมของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ผู้นำในอุดมคติทำให้พนักงานอยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นด้วย ทั้งยังช่วยกระตุ้นให้พนักงานสามารถใช้ปัญหาของตนเองในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองและสามารถแบ่งปันแนวคิดใหม่ ๆ แก่เพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้ SMEs สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานได้เช่นกัน แต่ต้องอาศัยระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น โดยปัจจัยสำคัญอันดับแรก คือ ผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เนื่องจากพนักงานของ SMEs มีไม่มากนัก พนักงานจำเป็นต้องสังเกตและกระทำตามผู้นำของตนเองเพื่อการพัฒนา ดังนั้น ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานให้พนักงานได้ประพฤติตามสิ่งที่ดี ร่องลงมา ผู้นำต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจ หากผู้นำมีความน่าเชื่อถือและเต็มใจทำงานเพื่อองค์กร หลังจากนั้นผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจ และผู้นำต้องกระตุ้นการใช้ปัญญาให้แก่พนักงาน ผู้นำต้องรู้วิธีการกระตุ้นแรงจูงใจของแต่ละบุคคล เพื่อดึงเอาทักษะและศักยภาพของพนักงานออกมาให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ เพื่อผู้นำมีเวลามากขึ้นในการวางแผนกลยุทธ์ให้กับองค์กรต่อไป จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงเป็นที่มาของสมมติฐานการวิจัยต่อไปนี้

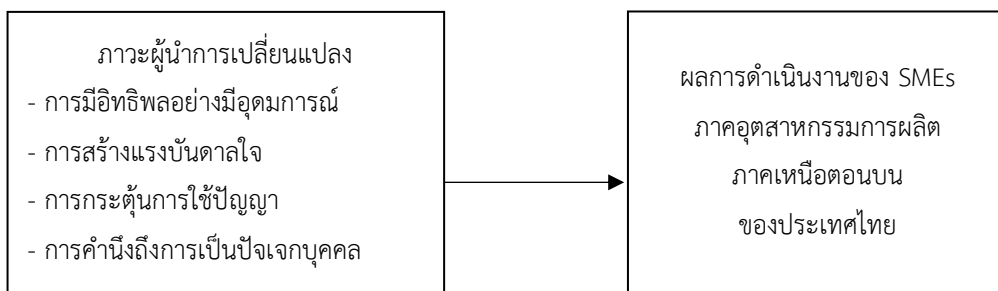
สมมติฐานที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญามีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

สมมติฐานที่ 4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

จากเอกสารวิชาการผลการดำเนินงานของธุรกิจถือเป็นตัวแปรสำคัญที่นักวิชาการให้ความสนใจ เนื่องจากธุรกิจที่ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้จะเกิดการขยายตัวของธุรกิจที่เพิ่มขึ้น ล้วนมาจากการลงทุนการผลิตที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างผสมผสานในองค์กรเป็นอย่างดี เปรียบเสมือนธุรกิจมีการเชื่อมโยงทรัพยากรและความสามารถในการทำกำไรที่เกิดจากการผลักดันของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงที่ทรงพลังที่สุด จนทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและมั่นคง (Shaista, 2022) อย่างไรก็ตามผู้นำที่มีทัศนคติและความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานย่อมสร้างการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตของธุรกิจเช่นเดียวกัน อีกทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งส่งเสริมความสามารถ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาทักษะของพนักงานในองค์กรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรที่ดีขึ้น และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าผู้นำคอยสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้นด้วยกัน (Zhang et al., 2020; Kanokmaneechotikul, 2020) ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการวัดผลตอบแทน กำไร นวัตกรรม หรือผลการดำเนินงานล้วนเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของธุรกิจ ซึ่งยอมรับได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทที่ช่วยให้ความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน จึงนำพาให้ธุรกิจ SMEs มีการขยายและกระจายมากขึ้นทั่วโลก (Ogola, Sikalieh & Linge, 2017) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ประกอบการ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 16,776 ราย 2) จังหวัดเชียงราย จำนวน 9,496 ราย

3) จังหวัดแพร่ 18,332 ราย 4) จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 1,098 ราย 5) จังหวัดน่าน 12,068 ราย 6) จังหวัดพะเยา 6,208 ราย 7) จังหวัดลำปาง จำนวน 7,893 ราย และ 8) จังหวัดลำพูน จำนวน 6,970 ราย จำนวนทั้งสิ้น 78,841 ราย ตามแหล่งที่มาจากฐานข้อมูลสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2564) ข้อมูลเดือนมกราคมถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 คณะผู้วิจัยได้ใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 383 ราย โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามจังหวัด ๆ ละ 55 ราย จะได้จังหวัดละเท่า ๆ กัน ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้จำนวน 385 ราย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง แบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sample)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามปลายปิดและปลายเปิดที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบถึงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ได้พัฒนาขึ้นกับเนื้อหาในทฤษฎี ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) คณะผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60-1.00 เอาไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า .60 ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไข (Rovinelli & Hambleton, 1977) ข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีค่า IOC มากกว่า .600 เมื่อปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ใน 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดแพร่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดลำปาง และ จังหวัดลำพูน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยง (Reliability) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มาตรฐานรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเท่ากับ .928 มาตรฐานรวมเครือข่ายธุรกิจ มีค่าเท่ากับ .940 และมาตรฐานรวมผลการดำเนินงาน มีค่าเท่ากับ .934 ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่ามากกว่า .70 ขึ้นไป (Nunnally & Bernstein, 1994) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละข้อคำถาม (Corrected Item-Total Correlation) มีค่าตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (Field, 2013) ซึ่งยอมรับได้ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางสติปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดัดแปลงมาจากมาตรวัดของ Bass & Avolio (1994) และผลการดำเนินงาน ดัดแปลงมาจากมาตรวัดของ Shaista (2022) และ Kanokmaneechotikul (2020) โดยข้อคำถามใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5

ระดับ ตามที่ Wade (2006) ได้กล่าวไว้ คือ น้อยที่สุด =1, และมากที่สุด =5 ซึ่งจะได้ระดับแนวโน้มความคิดเห็น คือ ระดับ 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย และ 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้ประกอบการ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยใน 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดแพร่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และเพื่อให้ได้อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดไว้ จึงแจกแบบสอบถามออนไลน์ร่วมกับการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ตลอดจนการติดตามไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาตามระยะเวลาที่กำหนดและได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด แบ่งเป็น 1) จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามผ่านจากระบบออนไลน์ จำนวน 153 ชุด และ 2) จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บด้วยตนเอง จำนวน 232 ชุด ที่ผ่านตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากได้รับกลับมาเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรผลการดำเนินงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ทดสอบการมีอิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ในระดับค่า .05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 รวมทั้งยังมีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.58	1.167	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.58	1.141	มาก
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.62	1.085	มาก
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	3.75	1.119	มาก
รวม	3.66	1.009	มาก

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.009 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยรวม 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.119 รองลงมา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยรวม 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.085 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.167 และ 1.141 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผลการดำเนินงาน

ปัจจัยผลการดำเนินงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
สามารถลดต้นทุนในการดำเนินงาน	3.43	1.111	มาก
มีการเพิ่มขึ้นของกลุ่มลูกค้าใหม่	3.57	1.100	มาก
มีความสามารถในการทำกำไรเพิ่มขึ้น	3.50	1.096	มาก
ลูกค้ามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น	3.73	1.069	มาก
ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ	3.88	1.114	มาก
รายได้เพิ่มขึ้น	3.61	1.108	มาก
รวม	3.62	.953	มาก

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมของปัจจัยผลการดำเนินงาน ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .953 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.114 รองลงมา ลูกค้ามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยรวม 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.069 รายได้เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยรวม

3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.108 มีการเพิ่มขึ้นของกลุ่มลูกค้าใหม่ ค่าเฉลี่ยรวม 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.100 มีความสามารถในการทำกำไรเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ยรวม 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.096 และสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยรวม 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.111 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ตัวแปร	II	IM	IS	IC	PER	VIF
$\bar{x}$	3.58	3.58	3.61	3.75	3.62	
S.D.	1.167	1.141	1.085	1.119	.953	
II	1	.819**	.738**	.747**	.714**	3.574
IM		1	.759**	.743**	.733**	3.719
IS			1	.775**	.719**	3.153
IC				1	.704**	3.099
PER					1	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในช่วง .704 - .819 โดยความสัมพันธ์ของด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) กับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM) มีค่าสูงสุด และความสัมพันธ์ของด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ผลการดำเนินงาน (PER) มีค่าต่ำสุด ซึ่งความสัมพันธ์ที่ค่ายิ่งมากใกล้ 1.0 แสดงว่ายิ่งมีความสัมพันธ์กันสูงค่าที่เข้าใกล้ -1.00 หรือ +1.00 เช่น .9 หรือ -.9 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก ค่าเป็น 0 หมายถึงทั้งสองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (Bartz, 1999)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้าน พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีโอกาสที่จะเกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ โดยใช้ค่า VIFs พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 3.099 - 3.719 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 (Gujarati & Porter, 2009) จึงไม่ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Hair et al., 2010)

ตารางที่ 4 การทดสอบผลกระทบของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานของ SMEs
ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผลการดำเนินงาน (PER)				
	ค่าสัมประสิทธิ์ (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย (b)	T	P-Value	VIF
ค่าคงที่ (a)	.107		8.686	.000*	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II)	.149	.181	3.190	.002*	3.574
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM)	.220	.263	4.542	.000*	3.719
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (IS)	.212	.240	4.509	.000*	3.153
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (IC)	.160	.188	3.557	.000*	3.099
AdjR ² = .624, F = 173.867, R ² = .627, R = .792, P = .000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1, 2, 3 และ 4

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด หรือค่า Adjusted R Square จากสมการตัวแบบซึ่งมีค่าเท่ากับ .624 แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 62.40 และมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R²) เท่ากับ .627 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.70 สามารถเขียนในรูปสมการพยากรณ์ คือ ผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .107 + .149II + .220IM + .212IS + .160IC$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .181II + .263IM + .240IS + .188IC$$

สรุปการวิจัย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ดังต่อไปนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรม การผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยอาจเป็นเพราะผู้นำของ SMEs เป็นบุคคลที่เป็นเริ่มทำธุรกิจจาก อุดมการณ์เชิงสร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการจนเป็นที่รู้จักมากขึ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดความคิดที่จะนำเอารูปแบบของผู้นำเป็นต้นแบบทางความคิดและต้นแบบทางการกระทำ เพื่อหวังให้ตนเองประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับผู้นำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kanokmaneechotikul (2020) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานของ SMEs สิ่งที่ผู้นำกระทำ ส่วนใหญ่ที่ส่งผลให้พนักงานอยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นตาม คือ การที่ผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สำหรับ พนักงาน หากพนักงานต้องการพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงให้ตนเองดีขึ้นอาจต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้จากการ กระทำของผู้นำอยู่เสมอเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของตนเองซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) ที่กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยให้พนักงานเกิดความสำเร็จในการทำงานเมื่อเปลี่ยนตนเองให้ดีขึ้น เนื่องจากผู้นำได้ประพฤติตนเองเป็นแบบอย่าง น่ายกย่อง น่าเชื่อถือ จนทำให้ พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและอยากทำงานร่วมกับผู้นำต่อไป

การสร้างแรงบันดาลใจมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เนื่องจากรูปแบบการดำเนินงานของ SMEs เมื่อเทียบกับการเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ทำให้ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงาน ของ SMEs ที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากสถานการณ์ผลกระทบของโรคระบาด อีกทั้งการดำเนินงานที่ผ่าน ของ SMEs ผู้นำได้แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของ SMEs ยังสามารถอยู่รอดและไปต่อได้จึงทำให้พนักงาน มองเห็นผู้นำเป็นต้นแบบในความก้าวหน้าของธุรกิจ SMEs สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่ กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในส่วนของการสร้างแรงบันดาลใจ เปรียบเสมือนการแรงจูงใจให้ผู้ ตามเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติตาม อีกทั้งให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความท้าทายในรายงาน และให้ผู้ตามมี ชีวิตชีวาในการทำงาน เนื่องจากผู้นำได้แสดงถึงความทุ่มเทในการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถ จัดการกับอุปสรรคเพื่อขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Widianto & Harsanto (2017) กล่าวว่า การอยู่รอดของธุรกิจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีอิทธิพล อย่างมากต่อการพัฒนา SMEs ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ และเป็นต้นแบบอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับพนักงานในการปฏิบัติงานของ SMEs ในระยะเวลาที่ผ่านมาผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลให้เกิด

ความก้าวหน้าต่อ SMEs อีกด้วย Paladan (2015) ทำการศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำของธุรกิจ SMEs พบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงาน ถือได้ว่าผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และหากผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ประพฤติตนเองร่วมกับการเป็นผู้นำอย่างมีอุดมการณ์จะช่วยกระตุ้นปัญญาในเกิดความคิดสร้างสรรค์และส่งผล ประโยชน์ที่ดีต่อธุรกิจ SMEs

การกระตุ้นการใช้ปัญญามีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เนื่องจากการดำเนินงานของ SMEs ต้องเผชิญกับคู่แข่งที่มีจำนวนมากและ แข็งแกร่ง อีกทั้งกระแสความนิยมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้ผู้นำต้องระดมความคิดอย่างสร้างสรรค์ใน การพัฒนาสินค้าใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองตลาด ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นบุคคลสำคัญในการกระตุ้นให้ พนักงานร่วมคิดและหาแนวทางในการขับเคลื่อนให้ธุรกิจ SMEs เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในส่วนของการกระตุ้นการ ใช้ปัญญานั้น หมายถึงว่าผู้นำต้องกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้ผู้ตามเกิดการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในองค์กรร่วมด้วย ซึ่งการให้ผู้ตามรับรู้และรู้สึกถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นกับองค์กร จะเป็นสิ่งที่ผลักดันความสามารถที่มีของพนักงานได้เผชิญกับความท้าทายความสามารถทำให้ ผู้ตามเกิดความกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ İşcan, Ersarı & Naktiyok (2014) พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายการ ดำเนินงานของ SMEs เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ธุรกิจ SMEs จำเป็นต้องสร้างเกราะเพื่อคุ้ม กันภัยด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับธุรกิจ SMEs จำเป็นต้องเน้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้จากการ ดำเนินงานในธุรกิจ SMEs เพื่อช่วยกันคิด ช่วยกันสร้างสิ่งใหม่เพื่อสามารถนำไปแข่งขันกับธุรกิจคู่แข่งอื่นได้

การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรม การผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เนื่องจากการดำเนินงานภายในของธุรกิจ SMEs เป็นการดำเนินงาน ภายในอย่างใกล้ชิดทำให้ผู้นำสามารถดูแลเอาใจใส่พนักงานได้อย่างทั่วถึง และเข้าถึงความต้องการรายบุคคลของ พนักงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ที่กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในส่วนของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยผู้นำเปรียบเสมือนที่ปรึกษา ที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพของผู้ตามและ เพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับผลงานศึกษาของอรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) พบว่า องค์กรต่างเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ที่มีความซับซ้อน รวมถึงความท้าทายในการดำเนินธุรกิจที่เกิดจากการแข่งขันตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้อง

ปรับตัวและสร้างพนักงานและผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่เก่งและดี เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำที่คอยส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจและตั้งใจ จนพนักงานสามารถพัฒนาจุดด้อยของตนเองจนกลายเป็นความสามารถที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างมากต่อองค์กร ย่อมนำพาองค์กรก้าวข้ามการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ความมุ่งหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของ SMEs ด้วยการที่ผู้นำ ต้องเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้พนักงานในธุรกิจ SMEs ให้ความไว้วางใจจนเกิดการกระตุ้นศักยภาพที่มีของพนักงานไปสู่การพัฒนาสินค้าใหม่อย่างสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับจากผลการวิจัยของ พิรุณศิริศักดิ์ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นำจะจูงใจ โน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นผู้ตามในองค์กรให้เห็นคล้อยตามและทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์กลยุทธ์ และเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยเรื่อง “ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย” เกิดขึ้นและสำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยทุกท่านที่กรุณาต้อนรับนักวิจัยและให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นอย่างดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยที่จะได้นำเอาองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำเอาผลจากการวิจัยนี้ ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ประกอบการ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ควรสร้างอัตลักษณ์ของธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับธุรกิจ SMEs เมื่อต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ผู้ประกอบการ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศไทย ควรคงความเป็นผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเป็นผู้นำที่พร้อมให้พนักงานในองค์กรเกิดการพัฒนาศักยภาพที่มีของตนเองสม่ำเสมอ

3. จากผลการวิจัยของปัจจัยภาวะการณ์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เห็นได้ว่า ผู้ประกอบการ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่มีบทบาทด้านผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบการปฏิบัติงานหรือการใช้ชีวิตให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเห็นการทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กรของผู้นำจะทำให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับเครือข่ายของผู้นำธุรกิจ SMEs ในประเทศไทย อาจมีผลต่อการดำเนินงานธุรกิจ SMEs มากยิ่งขึ้น

2. อาจมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำผลที่ได้มาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ และทำให้ได้ประเด็นหรือแนวคิดที่นำไปสู่การต่อยอดงานวิจัยได้

เอกสารอ้างอิง

แก้วตา โรหิตรัตน์. (2549). TQM กับความสำเร็จของวิสาหกิจขนาดย่อม ธุรกิจกับผลิตภาพ.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิทักษ์ ชุมงคล. (2564). การสื่อสารอัตลักษณ์ผู้ประกอบการในรายการอายุน้อยร้อยล้าน. วารสารนิเทศศาสตร์, 39(1), 1-20.

พิรุณศิริ ศิริศักดิ์. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรการนวัตกรรมองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร: ศึกษาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(3), 11-23.

ศิริระ ศรีโยธิน. (2565). บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดการสร้างแบรนด์ภายในองค์กร.

วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 9(1), 159-172.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2559). รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2564). รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและ

ขนาดย่อม ปี 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

อริสรา ศรีเพ็งตา. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารการบริหารการศึกษา

มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 2(1), 32-42.

- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 845-860.
- Aharoni, Y. (1994). *Small Firms in Global Competition*. New York: Oxford University Press.
- Bartz, A. E. (1999). *Basic Statistical Concepts*. (4th ed.). New Jersey: Prentice – Hall.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. (4th ed.). London: Sage.
- Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*. (5th ed.). New York: McGraw Hill Inc.
- Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). New Jersey: Pearson Educational International.
- İşcan, Ö. F., Ersarı, G. & Naktiyok, A. (2014). Effect of Leadership Style on Perceived Organizational Performance and Innovation: The Role of Transformational Leadership beyond the Impact of Transactional Leadership – An Application among Trukish SME's. *Social and Behavioral Sciences*, 150, 881-889
- Kanokmaneechotikul, T. (2020). *Transformational Leadership Effecting on the Small to Medium – Sized Enterprises Performance*. Master' s Thesis, Degree of Management, Mahidol University.
- Krejcie, R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ogola, M., Sikalieh, D. & Linge, T. (2017). The Influence of Intellectual Stimulation Leadership Behavior on Employee Performance in SMEs in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(3), 89-100.
- Paladan, N. (2015). Business University Student Entrepreneurial Competencies: Towards Readiness for Globalization. *Advances in Economics and Business*, 3(9), 390-397.

- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the Use Content Specialists in the Assessment of Criteria Reference Test Item Validity. **Dutch Journal of Educational Research**, 2, 49-60.
- Shaista, J. (2022). What Is the Role of Transformational Leadership in SMEs? A Review Paper. **South Asian Review of Business and Administrative Studies**, 4(1), 2710-5164.
- Wade, M. V. (2006). **Likert-type scale response anchors**. South Carolina: Clemson University.
- Widianto, S. & Harsanto, B. (2017). **The Impact of Transformational Leadership and Organizational Culture on Firm Performance in Indonesia SMEs**. London: Palgrave Macmillan.
- Yildiz, S., Basturk, F. & Boz, İ. T. (2014). The Effect of Leadership and Innovativeness on Business Performance. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 150, 785 – 793.
- Zhang, X. et al. 2020. Heroes or Villains? The Dark Side of Charismatic Leadership and Unethical Pro-organizational Behavior. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 17(15), 5546.