



ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงานของ
พนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)



โดย
นายสุทธิพงษ์ บุญอรุณรักษา
นายสุรภพ ปทีปกร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2553

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงานของ
พนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)



โดย
นายสุทธิพงษ์ บุญอรุณรักษา
นายสุรภพ ปทีปกร

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2553

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน
(สำนักงานใหญ่)” เสนอโดยนาย สุทธิพงษ์ บุญอรุณรักษา และนายสุรภพ ปทีปกร มีคุณค่าเพียง
พอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตร
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์สิริชัย ดีเลิศ)
...../...../.....

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

ผลงานวิจัยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

.....กรรมการ
(อาจารย์เกตุวดี สมบูรณ์เทวี)
...../...../.....

12500127, 12500134: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: ความเป็นผู้นำ / ความสำเร็จในการทำงาน

สุทธิพงษ์ บุญอรุณรักษา และ สุรภพ ปทีปกร: ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ. ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 59 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) โดยมีประชากรเป็นพนักงานที่ปฏิบัติการในธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) จำนวน 4,373 ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Yamane ได้จำนวน 363 คน ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 363 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 302 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) แบบสอบถามลักษณะประชากร (2) แบบทดสอบความเป็นผู้นำ และ (3) แบบวัดความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1.ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.155$) (Sig. = .007)

2.ความเป็นผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับการมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 ($r = -.096$) (Sig. = .097)

3.ความเป็นผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 ($r = -.094$) (Sig. = .104)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา 1..... 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) สำเร็จไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายๆท่าน ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำ ปรึกษา ให้ความรู้ แนวคิด ข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจทานแก้ไข เป็นอย่างดี จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประพล เปรมทองสุข อาจารย์ผู้สอนวิชา สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำ ปรึกษา เรื่องแบบสอบถาม จนสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประสพชัย พสุนนท์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำ ปรึกษา โปรแกรมSPSS จนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้สำเร็จ ไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณฉัฐชามณต์ จนวนขาว หัวหน้าหน่วยธุรการ ฝ่ายพิธีการสินเชื่อ ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) และติดต่อเรื่องการแจกแบบสอบถามจนสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอบคุณเพื่อนๆ ที่คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ ทั้งเพื่อนคนอื่นๆ อื่นๆ จนสำเร็จลงได้ด้วยดี

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์.....	2
ขอบเขตการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
ความเป็นผู้นำ.....	4
คำจำกัดความของผู้นำ.....	4
คำจำกัดความของความเป็นผู้นำ.....	5
คุณลักษณะของผู้นำ.....	6
ประเภทของผู้นำ.....	11
ทักษะของผู้นำ.....	15
ผลการวัดความเป็นผู้นำประเภท ระดับปริญญาตรี	16
ความสำเร็จในการทำงาน.....	18
การสร้างความสำเร็จในการทำงาน.....	18
การสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงาน.....	19
คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ.....	24
เกี่ยวกับธนาคารออมสิน.....	25
เป้าหมายและนโยบายขององค์กร.....	26
นโยบาย แนวทาง และแผนงาน โครงการที่สำคัญ.....	26
ผลิตภัณฑ์ บริการ ของธนาคารออมสิน.....	26

บทที่		หน้า
	พนักงานธนาคารออมสิน.....	27
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
	แบบการวิจัย.....	33
	ประชากร.....	33
	กลุ่มตัวอย่าง.....	33
	เครื่องมือในการใช้ทำวิจัย.....	33
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
	สมมติฐาน.....	35
	วิธีการทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพิเศษทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง.....	36
	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐานการวิจัย.....	46
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
	สรุปผลการศึกษา.....	48
	ข้อเสนอแนะ.....	49
	บรรณานุกรม.....	50
	ภาคผนวก.....	52
	ประวัติผู้วิจัย.....	58

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างประชากร.....	36
2	แสดงจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้การเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่).....	39
3	แสดงจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่).....	44
4	แสดงจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้การมีประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่).....	44
5	แสดงจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้การมีก้าวหน้าในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่).....	45
6	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำกับความสำเร็จในการ ทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่).....	46

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธนาคารถือเป็นหัวใจของการจัดการการเงิน แต่กลับพบว่าการบริหารงานในธนาคารนั้นมักจะไม่ค่อยได้รับความสนใจเท่าที่ควร ผู้จัดการธนาคารจึงควรเป็นผู้บัญชาที่มีทั้งทักษะทางด้านการบริหารการเงินและทักษะทางด้านการบริหารงานบุคคล จึงจะเป็นผู้บัญชาที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้ระดับผู้บังคับบัญชาไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นเพราะมีข้อบกพร่องในการบริหารงานบุคคลมากกว่าการขาดความสามารถในการบริหารทางการเงิน การที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงานบุคคลได้ดีนั้นจะก่อให้เกิดความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมที่จะทำตามสิ่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลได้ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานขึ้นได้

ผู้จัดการในฐานะผู้บังคับบัญชาการของธนาคารเป็นกำลังสำคัญของการจัดการการเงินต่างๆในธนาคาร ในการทำงานผู้จัดการต้องทำงานร่วมกับพนักงานเป็นจำนวนมากไม่สามารถทำงานคนเดียวได้เพราะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานหลายๆคน ร่วมกันในการทำงาน การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นจะประกอบไปด้วยปัจจัยในการบริหารบุคคลหลายๆด้าน ปัจจัยหนึ่งที่มีผลในการบริหารบุคคลที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บังคับบัญชาก็คือ ความเป็นผู้นำ ดังนั้นคุณสมบัติที่ดีของผู้จัดการธนาคารอย่างน้อยควรประกอบไปด้วย 4 อย่างคือ ความรู้ในการบริหารจัดการการเงิน บุคลิกภาพเฉพาะตัว ไหวพริบสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาและความเป็นผู้นำ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ธนาคารออมสินได้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาระบบการดำเนินงานและการบริการในทุกด้านอย่างเป็นพลวัตร ธนาคารจึงได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อรักษาสถานะลูกค้ามากกว่า 26 ล้านบัญชี โดยระดมทรัพยากรในทุกด้านเตรียมการเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และรูปแบบการให้บริการที่ทันสมัยและครบวงจรยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการให้บริการที่สอดคล้องต่อความต้องการและครอบคลุมทุกกลุ่ม ทุกอาชีพ และทุกช่วงวัย ปัจจุบันธนาคารออมสินมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นรัฐวิสาหกิจ ในรูปของสถาบันการเงินที่มีรัฐบาลเป็นประกัน อยู่ภายใต้

การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีสาขา 930 สาขาทั่วประเทศ มีอายุครบ 97 ปี เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2553

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าวให้แก่ผู้จัดการ ซึ่งจะไปทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาในธนาคาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานการวิจัยคือ

ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)

ค่านิยมศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและการแปรความหมายของงานวิจัยให้ตรงกัน การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดค่านิยมศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้คือ

ความเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำผู้อื่น การมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความเพียรพยายามและมีความคิดริเริ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน

พนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการที่ให้บริการด้านการเงิน สินเชื่อ และสลากออมสินหรือพันธบัตร กับธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) โดยแบ่งขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตเชิงพื้นที่ ศึกษาที่ธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)

ขอบเขตด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 สัปดาห์ และใช้ระยะเวลาในการทำวิจัย 6 เดือน

ขอบเขตด้านเนื้อหา วิจัยนี้ได้เน้นที่เนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาขึ้นต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคือ ความเป็นผู้นำความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) โดยมีกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในธนาคารออมสิน
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆในการบริหารงานของพนักงานในธนาคารออมสิน
3. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อลดปัญหาในการทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อเรียงลำดับ ดังนี้คือ

- 1.ความเป็นผู้นำ
- 2.ความสำเร็จในการทำงาน
- 3.เกี่ยวกับธนาคาร
- 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.ความเป็นผู้นำ

คำจำกัดความของผู้นำ

การบริหารขององค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม ปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรก็คือ ผู้นำ ซึ่งมีหน้าที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับคำว่า “ผู้นำ (Leader)” ไว้ดังนี้

Torrington & Chapman (1983) ได้อธิบายว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีอำนาจใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ให้ปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อมุ่งให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Lundgren (1974) ให้คำจำกัดความของคำว่า “ผู้นำ” คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้สมัครใจปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความกระตือรือร้น

Halpin (1958) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังนี้

- 1.ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- 2.ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลเหนือคนอื่น
- 3.ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนิน

ไปสู่เป้าหมาย

- 4.ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

5.ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

เพทาย ชื่อสัจจงพงษ์ (2540) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมมือ วางแผน ควบคุม ชี้แนวทางในการทำงานของกลุ่ม สามารถที่จะแสดงบทบาทและสอดแทรกอิทธิพลบางอย่าง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปตามเป้าหมาย ไม่จำเป็นเสมอไปว่าผู้นำต้องเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหาร แต่หัวหน้างานหรือผู้บริหารควรมีลักษณะผู้นำ คือ จะเป็นคนที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม จะต้องรู้จักประสาน ควบคุม และตัดสินใจ จะต้องเป็นคนที่กลุ่มให้ความเชื่อถือไว้วางใจ เป็นศูนย์กลางแห่งพฤติกรรมของกลุ่มสมาชิก

อรุณ รักธรรม (2537) ให้ความหมายของคำว่าผู้นำ คือ บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือ ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุน ส่งเสริม ควบคุม อำนวยการการทำงานของกลุ่ม สามารถทำให้เกิดพฤติกรรมหรือเกิดการเปลี่ยนแปลง ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี

คำจำกัดความของความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารเพราะผู้นำเป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นผู้นำจึงเปรียบเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ปริมาณ คุณภาพ และคุณค่าขององค์กร สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย ดังนั้นความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อสถาบัน โดยเฉพาะต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

Hersey & Blanchard (1969) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำว่า เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อพยายามทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายภายใต้สถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

เพทาย ชื่อสัจจงพงษ์ (2540) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำคือ การสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้อื่น โดยใช้ทางศาสตร์และศิลป์เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามแนวทางหรือเป้าหมายที่ผู้นำต้องการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทวิ วงศ์พุทธ (2536) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำคือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

วิสุทธิ จันจิรา (2533) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำ หมายถึง สภาพภายในของบุคคล ได้แก่ อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการหรือตามคำสั่งได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่าความเป็นผู้นำคือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ความสามารถในการกระตุ้นจูงใจให้ประพฤติปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการหรือตามคำสั่งด้วยความสมัครใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของผู้นำ

ในทุกระดับของการ ผู้นำที่เข้มแข็งมีความสามารถและเป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมทำให้กิจการที่ต้องรับผิดชอบบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อกลุ่มและองค์การ เพราะมีส่วนต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน การศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้นำได้พิจารณาองค์ประกอบด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ และคุณสมบัติทางร่างกาย แต่ก็ยังไม่สามารถสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอนได้เพราะผู้นำแต่ละคนอาจจะมีคุณลักษณะที่ไม่เหมือนกันคุณลักษณะบางอย่างอาจมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำไม่เท่ากัน (สุนันทา เลาหนันท์ 2531) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะอย่างแต่ขึ้นอยู่กับว่าคุณลักษณะของผู้นำเหมาะสมกับข้อกำหนดของสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่มากน้อยแค่ไหน (สมยศ นาวิการ 2525) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (Steers, 1984) เมื่อผู้นำที่ประสบความสำเร็จหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้มีคุณลักษณะใดที่เด่นชัดคุณลักษณะที่ดีของผู้นำจึงได้มีผู้ให้ทัศนะไว้มากมาย ดังเช่น

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้อธิบายถึงผู้นำว่าควรมีลักษณะดังนี้คือ

1. สภาพทางกายภาพ ได้แก่ ความแข็งแรงทางร่างกาย ความคล่องแคล่วว่องไว ความเข้มแข็ง เป็นต้น

2. บุคลิกภาพ แม้ว่าบุคลิกภาพบางอย่างจะไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ แต่ก็มีคุณลักษณะทางด้านจิตใจบางประการ เช่น การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดีซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ

กิติ ตยัคคานนท์ (2536) กล่าวว่าผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1.สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ผู้นำที่มาทำงานสัปดาห์หนึ่งหยุดไป 2-3 วันเสมอๆ หากมีความจำเป็นต้องได้รับการตัดสินใจจากผู้นำทันทีเกี่ยวกับการทำงาน ผลประโยชน์ของหน่วยงานอาจทำให้พลาดโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์ได้

2.ความรู้ดี ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไป เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำสามารถให้คำปรึกษาหรือแก้ปัญหาได้ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขยอก เคารพนับถือและให้ความไว้วางใจ

3.ท่าทางและบุคลิกดี ผู้นำที่มีท่าทางและบุคลิกไม่ดีจะทำให้คนทั่วไปเกิดความไม่เลื่อมใสหรือไม่น่านับถือแม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถก็ตาม

4.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น หากผู้นำไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หน่วยงานนั้นจะเจริญได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งความเจริญรุ่งเรืองของหน่วยงานนั้นจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ปัจจัยแรกคือความเจริญซึ่งเป็นความเจริญจากการดำเนินงานไปตามปกติ อีกปัจจัยหนึ่งคือการมีผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการทำงาน

5.การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและถูกต้อง เป็นคุณสมบัติอีกประการที่จำเป็นอย่างยิ่ง เช่น การตัดสินใจสำหรับความเป็นไปได้ของเรื่องที่จะทำ ผลดีผลเสียจะเกิดขึ้น

6.ความกล้าหาญ เด็ดขาด และไม่โลเล ผู้นำที่ดีจะต้องกล้าหาญ เด็ดขาดที่จะนำทีมต่อสู้ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆให้ผ่านพ้นไปได้ กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจในการทำงานที่ถูกต้อง และกล้าที่จะยอมรับความผิด

7.ความแนบเนียน ผู้นำที่มีความแนบเนียนในการทำงานจะมองเห็นว่างานนั้นดำเนินการไปได้ราบรื่นไม่ติดขัด มีศิลปะในการทำงาน

8.ความอดทน มีสมาธิในการทำงานหนักแน่น และการบังคับใจตนเองทั้งผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีคุณสมบัติทั้ง 3 ประการนี้ในการทำงาน แต่ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้มากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

9.การสื่อความหมายที่ดี คำสั่งไม่คลุมเครือ เพื่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

10.ความเห็นอกเห็นใจ ที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ

11.การไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ และไม่ใช้อภิสิทธิ์หรือสิทธิพิเศษในทางที่ผิด ผู้นำแบบนี้จะได้รับความรัก ความนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

12.ขยอกให้เกียรติและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแบ่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่รวบงานไว้ทำเองหรืออ้างผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นของตนเพียงผู้เดียว

13.ความสงบเสงี่ยม ไม่โอ้อวดตัวเองและรู้จักถ่อมตน จะทำให้ผู้อื่นเกรงใจให้ความนับถือ

14.ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ถ้าผู้นำไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงานของตนแล้วจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่จงรักภักดีต่อหน่วยงานของตนเช่นกัน และในที่สุดผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่จงรักภักดีต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาตามไปด้วย

15.การสังคมนี ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถเข้ากับผู้อื่นในสังคมได้ซึ่งจะช่วยทำให้การติดต่อประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นเป็นไปด้วยดี

16.ความตื่นตัว ผู้นำจะต้องมีความตื่นตัว ทันทต่อเหตุการณ์ ทันสมัย ยอมรับและกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆอยู่เสมอ

17.การวางแผนงานและการดำเนินงานตามแบบแผนงาน หน่วยงานทุกหน่วยงานจะต้องมีการวางแผนงานโดยมีผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นเป็นผู้นำในการร่วมมือกันวางแผนงานและร่วมกันดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดขึ้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานหรือการเป็นผู้นำนั้นควรมีอยู่ 7 ประการ (7 C's Characteristics of Managements) คือ

1.ความสามารถในการมองงานได้อย่างครอบคลุม เป็นคุณลักษณะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ (Conceptual)

2.ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ไม่ติดอยู่ในความเคยชินหรือวิธีการทำงานแบบเก่าๆ (Creative)

3.ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร คือการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างได้ผล (Communicative)

4.ความกล้าในการทำงาน รวมถึงการตัดสินใจเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการต่างๆ (Courage)

5.ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ อันจะมีผลต่อการพัฒนาตนเอง (Curiosity)

6.ความคงเส้นคงวาในการทำงานไม่เปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมาอย่างขาดเหตุผลที่เหมาะสม (Consistency)

7.ยึดถือข้อตกลงและปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้หรือได้สัญญาไว้ (Commitment)

วีระวัฒน์ ปันนิตามย์ (2540) ได้เสนออีกแง่มุมหนึ่งเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์บางประการของการเป็นผู้นำไว้ดังนี้

1.แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนยึดถือต่อค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง กระตุ้นและก่อให้เกิดความทะเยอทะยานสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรได้ หลีกเลี่ยงการหยิบบีบค้ำพุดหรือความคิดของผู้อื่นมาโดยพร่ำเพรื่อ มีความเป็นต้นแบบต้นฉบับในความคิด คำพูด และการกระทำที่สร้างสรรค์

2.การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะเห็นคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มุ่งสร้างผลกระทบทางบวก (High Positive Impact) แก่ผู้อื่น องค์กรและสังคม ผู้นำเช่นนี้มีเจตจำนงอันแน่วแน่ต่อหลักการ (Principle-oriented) มากกว่าจะคำนึงถึงบุคคล (People-oriented) ผู้นำต้องมีความสามารถพินิจพิเคราะห์สภาพแวดล้อม คาดคะเน และสร้างภาพ (Image) ได้ว่าในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างแล้วทำการสื่อสาร (Communication) ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการเตรียมการล่วงหน้า (Proaction)

3.ความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำต้องทำการตัดสินใจที่เหมาะสมทันกาลและต้องตัดสินใจภายใต้ข้อมูลและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สามารถเลือกเลือกตัดสินใจได้ดีกว่าหากเป็นเหตุการณ์ที่เป็นกิจวัตรซึ่งมีกฎระเบียบกำหนดไว้แล้ว (Programmed) สามารถคาดคะเนผลได้ย่อมตัดสินใจได้ทันที แต่กรณีที่เป็นเหตุการณ์ไม่คาดคิดหรือเล็งเห็นผลกระทบได้ไม่แน่นอน (Nonprogrammed) การตัดสินใจอาจเกิดผลกระทบต่างๆได้ ต้องระมัดระวัง พินิจพิเคราะห์ข้อมูลประกอบเป็นเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive) หรือตัดสินใจที่เป็นกลยุทธ์ (Strategic) ผู้นำต้องมีจุดยืน ไม่ปล่อยหรือมุ่งแต่วิเคราะห์ข้อมูลจนเสียโอกาสที่ดีในการตัดสินใจ และต้องกล้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่เกิดขึ้นหากเป็นไปได้การตัดสินใจควรทำในรูปของกลุ่มหรือคณะ

4.แสดงความใส่ใจ (Focus) ผู้นำต้องเลือกที่จะใส่ใจในบางเรื่องและที่ละเรื่อง ไม่ควรใส่ใจในทุกเรื่องขององค์กรหรือให้ความสำคัญในทุกเรื่องเท่ากันหมด การจัดลำดับความสำคัญความเร่งด่วนของงานที่ทำจึงมีความสำคัญมาก ไม่ควรบริหารงานแบบที่ต้องควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัว (Personal Touch) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างความศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการได้ถูกกาลเทศะ รู้จักเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นการให้วัตถุสิ่งของเพียงอย่างเดียว สิ่งที่สำคัญมากกับการเป็นผู้นำในยุคนี้ก็คือการบริหารความประทับใจ (Impression Management) รู้จักโอกาสที่จะยกบทบาทภาพพจน์ของตนเองให้โดดเด่น (Set a High Profile) หรือลดบทบาทให้น้อยลง (Keep a Low Profile)

6.ความสามารถในการสื่อสารและทักษะคน (Communication and People Skills) ทักษะการพูด ฟัง อ่าน เขียน ของผู้นำสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของสมอง เช่น การเลือกใช้

ภาษา การให้เกียรติผู้รับสาร เป็นต้น ผู้นำที่ฉลาดต้องเป็นผู้ฟังที่ต่ออย่างกระตือรือร้น ใส่ใจ ไม่พูดขัด ไม่พูดชี้นำ การฟังคือการได้โอกาสเรียนรู้ข่าวสารเพิ่มเติม มีความสามารถในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำไม่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองภายใต้เวลาที่มีจำกัด ความสามารถในการสื่อสารและการอาศัยทักษะคน การมีเครือข่าย (Network) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ผู้นำสามารถร้องขอความช่วยเหลือกระตุ้นจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานได้แม้จะเป็นสิ่งที่คุณได้บังคับบัญชาไม่ถนัดหรือไม่ชอบก็ตาม

7.การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Ever Forward) เนื่องจากผู้นำต้องทำงานหนัก เครียด จึงต้องหาวิธีที่จะพัฒนาซ่อมเสริมสุขภาพกายใจของตนอยู่เสมอ ให้มีพลังรวม (Synergy) เกื้อหนุนทางกาย จิตใจ สมอง สังคม ศาสนา ชีวิต และครอบครัว เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเสมอ ลักษณะการทำงานของผู้นำที่ดีคือ มีพลัง มีการเคลื่อนไหว มีสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์วิกฤตสามารถปรับสุขภาพจิตให้กลับคืนสภาพปกติได้ เป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักการและมีการมองในแง่ดีอยู่เสมอ

8.ความเข้มแข็ง พงษ์สามารถ (2519) ได้กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถทางการบริหารแล้วยังต้องมีคุณลักษณะอื่นๆประกอบด้วย คือ

1.เป็นผู้มีสติปัญญาดี ผู้นำควรฉลาดกว่าผู้ตามจึงสามารถสร้างความเชื่อถือในระยะยาวได้ สติปัญญาของผู้นำนั้นนอกจากจะวัดได้ด้วยการวัดสติปัญญาพื้นฐานแล้วยังต้องประกอบด้วยสติปัญญาในสิ่งต่อไปนี้อีกด้วย คือ

1.1.มีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สามารถปรับปรุงสถานการณ์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.2.ความสามารถในเชิงจินตนาการ (Imagination) ในทางปฏิบัติความสามารถในการนึกคิดแต่เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ สำหรับการเสริมสร้างให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ต้องอาศัยจินตนาการด้วย

1.3.ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative) ผู้มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะชวนขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ ชอบแสวงหาสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ

1.4.มีวิจรรย์ญาณ (Judgement) ในทางธุรกิจและอุตสาหกรรม วิจรรย์ญาณที่ดีมักจะหมายถึง ความคิดที่จะตัดสินใจ อธิบายปัญหา มีเหตุผลและตัดสินใจในทางที่สอดคล้องกับสภาพการณ์และวัตถุประสงค์โดยส่วนรวมมากที่สุด

1.5.ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนั้นด้วย การปรับตัวของผู้นำนั้นหมายถึงทั้งการปรับตนเองและการนำกลุ่มไปในทิศทางที่มั่นคงได้

2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ การทำงานหนักไม่ได้หมายถึงการทำงานหนักทางกายแต่เพียงอย่างเดียวแต่รวมไปถึงการทำงานหนักทางปัญญาด้วย ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยุดนิ่งจะต้องทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

3. คำนึงถึงขวัญของกลุ่ม ในระยะยาวแล้วขวัญของกลุ่มจะเป็นปัจจัยที่กำหนดผลผลิตสุดท้ายขององค์กร ผู้นำที่มุ่งผลิตแต่เพียงอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงปัญหาความพอใจในงาน การลาออก การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จะไม่เป็นผู้ประสบความสำเร็จในระยะยาว

4. ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะที่เหนือกว่าผู้ตาม ลักษณะเหนือกว่านี้อาจหมายถึงการเหนือกว่าทางความคิด ผลงาน สถานะในองค์กร และในบางกรณีอาจหมายถึงความเหนือกว่าในสถานะส่วนตัวด้วย เช่น มีบุคลิกภาพที่ดีกว่า มีความกล้าหาญกว่า

5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well-balance) คือ มีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ

6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic-Man) ความเป็นนักกลยุทธ์จะช่วยให้ปฏิบัติการใดๆอย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอ

ประเภทของผู้นำ

การแบ่งประเภทของผู้นำ มีวิธีการแบ่งได้หลายวิธีตามลักษณะต่างๆ ดังนี้ (Lundgren, 1974; ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535; นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2534; กิติ ตยัคคานนท์, 2532; สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

1. การแบ่งประเภทตามลักษณะแหล่งที่มาของอำนาจของผู้นำ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1. ผู้นำตามกฎหมาย (Legal Leader) เป็นผู้นำที่มีอำนาจตามกฎหมายหรือกฎระเบียบกำหนดไว้ ได้แก่ ตำแหน่งต่างๆที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หัวหน้างานต่างๆ ที่กำหนดไว้เป็นตำแหน่งขึ้นทางกฎหมายในหน่วยงาน

1.2. ผู้นำตามบุคลิกภาพส่วนตัว (Leader) ผู้นำประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ มีบุคลิกลักษณะหรือความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มีอำนาจคิดตัวมาเพราะบุคลิกดี การศึกษาสูง ฐานะและตระกูลดี ผู้นำประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจทางกฎหมายในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

1.3. ผู้นำในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม (Symbolic Leader) ผู้นำประเภทนี้จะเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มที่ทุกคนยอมรับและยกย่องเทิดทูน อำนาจของผู้นำเกิดจากแรงศรัทธาและผู้นำประเภทนี้ก็จะรักและยึดกลุ่มของตนเป็นหลักด้วยจึงเป็นผู้นำที่มีอำนาจبارมีสูง

2. การแบ่งประเภทตามลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

2.1. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leader) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำแบบเผด็จการ คือใช้อำนาจแต่ผู้เดียวยึดถือความคิดตัวเองเป็นสำคัญ จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่คำนึงถึงคนอื่น ตั้งผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำและคาดหวังการเชื่อฟังโดยไม่มีข้อสงสัยใดๆจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2. ผู้นำแบบตามสบายหรือแบบเสรีนิยม (Laissez-faire Leader) ผู้นำประเภทนี้จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานกันเอง ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ไม่มีความคิดริเริ่ม หลีกเลียงการใช้อำนาจ ไม่มีการตรวจตราติดตามผลงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเห็นดีเห็นชอบถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาดีงานก็จะดีได้แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดีงานก็เสีย กลุ่มที่มีผู้นำลักษณะนี้มักจะขาดความรับผิดชอบ ขาดระเบียบ มีผลผลิตต่ำ

2.3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democraton Leader) เป็นแบบที่ดีที่สุด ผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะของการทำงานร่วมกัน มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ไม่ใช้อำนาจกดขี่ การแก้ปัญหาที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันพิจารณา เคารพในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละบุคคล

3. การแบ่งประเภทตามลักษณะของพฤติกรรม

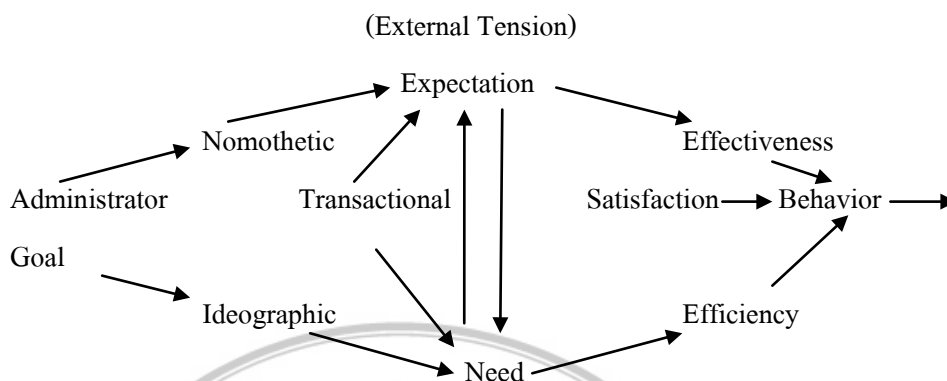
3.1. แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 2 มิติ คือ

1. มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านความเข้าใจในงานและการดำเนินงาน ตามนโยบาย มุ่งที่งานเป็นหลัก โดยมีผู้นำสร้างรูปแบบที่ดีในการทำงาน สร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารและกระบวนการวิธีการที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จคล่องในภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

2. มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งที่คนเป็นหลัก เห็นได้จาก การแสดงออกซึ่งความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา

วิธีการศึกษาผู้นำสองมิตินี้ จะคำนึงถึงระหว่างงานที่ต้องทำกับคนที่ทำงาน ผู้นำพฤติกรรมสนใจและให้ความเอาใจใส่ด้านใดมากกว่ากันหรือใกล้เคียงกัน นับว่าเป็นพฤติกรรมผู้นำที่เลือกปฏิบัติต่องานหรือต่อคน จะไม่สนใจหรือไม่ให้ความสำคัญต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป (พงษ์ธาดา สุภาแสน, 2539)

3.2. การพิจารณาตามแนวระดับสังคม (The Social System Approach)



ภาพ 1 แสดงความเป็นผู้นำตามระเบียบสังคม

ที่มา : นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2534), 34 – 35.

จากการแผนภูมิดังกล่าวสามารถจำแนกระบบชั้นสังคมออกเป็น สถาบันและแต่ละบุคคล ตามแนวระบบสังคมจะแบ่งเป็นผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ด้วยกันคือ

1.ความเป็นผู้นำแบบยึดสถาบันนิยม (Nomothetic Leadership Style) ผู้นำประเภทนี้เน้นความสำคัญทางมิติสถาบันซึ่งจำเป็นต้องไปตามสถาบัน บทบาทและความคาดหวังจากภายนอกเป็นหลัก ผู้นำประเภทนี้จะเน้นการกำหนดบทบาท ใช้อำนาจและระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน การเป็นเลิศของความเป็นผู้นำพิจารณาจากประสิทธิภาพขององค์กร

2.ความเป็นผู้นำแบบยึดบุคคล (Ideographic Leader Style) ผู้นำประเภทนี้เน้นมิติด้านบุคคลซึ่งจำเป็นต้องเป็นไปตามบุคคล บุคลิกภาพและการสนองความต้องการของบุคคล ผู้นำประเภทนี้จะเน้นการให้บุคคลมีความคิดริเริ่ม ทำประโยชน์เพื่อองค์กรลดความขัดแย้งของบุคลิกภาพ ประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำพิจารณาจากประสิทธิภาพของบุคคล

3.ความเป็นผู้นำแบบประสานประโยชน์ (Transactional Leadership Style) ผู้นำประเภทนี้เน้นทางมิติสถาบันและมิติส่วนบุคคล โดยพิจารณาถึงประโยชน์ของสถาบันและประโยชน์ของบุคลากรไปพร้อมๆกัน บุคลิกภาพความเป็นเลิศของความเป็นผู้นำพิจารณาจากประสิทธิภาพของบุคคล

4. การแบ่งประเภทตามลักษณะวิธีการทำงาน

4.1. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulation Leader) การปฏิบัติของผู้นำประเภทนี้มักถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง ลักษณะทั่วไปของการปฏิบัติงานคล้ายกับผู้นำประเภทอิตินิยม การวินิจฉัยสั่งการจะใช้ระเบียบแบบแผนหรือการกฎหมายเป็นเครื่องมือ

ยกเหตุผลทางระเบียบการขึ้นเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงานมากกว่าจะยกตัวเองขึ้นเป็นจุดเด่นอย่าง ผู้นำประเภทอัตนิยม ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างผู้นำหรือผู้นำผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา เป็นในความสัมพันธ์เจ้านายกับลูกน้อง การติดต่อสื่อสารเป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียว (One-way Communication)

4.2. ผู้นำแบบบงการ (Directive Leader) ผู้นำประเภทนี้ชอบปฏิบัติงานแบบใช้อำนาจ ใช้วิธีการสั่งงานอย่างเดียวโดยไม่มีการสอนแนะการทำงาน ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาคำเดินไปดำเนินไปในรูปพิธีการเสียส่วนใหญ่

4.3. ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leader) การทำงานของผู้นำประเภทนี้นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็นเพื่อลดการต่อต้าน รวมทั้งเป็นการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจ การติดต่อสื่อสารจะเป็นการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในรูปของกลุ่มที่มีความสามัคคีสูง ผลสำเร็จของงานของส่วนรวม

4.4. ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leader) การปฏิบัติงานของผู้นำประเภทนี้จะนิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการประนีประนอมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน

ความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบจูงใจกับผู้นำแบบร่วมใจ คือ ผู้นำแบบจูงใจต้องใช้ศิลปะการจูงใจเมื่อประสงค์จะให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และในกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานนั้นอาจมีผู้ไม่ให้ความร่วมมือด้วยก็ได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องน้อมนำหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วยหรือคล้อยตาม ส่วนผู้นำแบบร่วมใจนั้นมักนิยมใช้วิธีการก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการแสดงความคิดเห็น และการปฏิบัติตามเมื่อเห็นด้วยกับแนวปฏิบัติหรือข้อตกลงนั้นแล้ว

5. การแบ่งประเภทตามทฤษฎี 3 มิติ ของ ReddinReddin กล่าวว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ คือ

5.1. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated Style) เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยม ยึดตัวเองเป็นหลัก อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบ ไม่ยืดหยุ่น ต้องทำอะไรตามหลักกฎเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวผิด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะกลัวว่าคนอื่นทำผิดแล้วตนเองจะต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้มีความผิดจึงทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ไม่เอาทั้งงานและคน จึงเป็นผู้นำแบบที่แย่ที่สุด

5.2. ผู้นำแบบมุ่งงาน (Dedicated Style) เป็นแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานสูง ยึดถืองานเป็นสำคัญ แต่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ไม่คิดถึงจิตใจผู้อื่นจึงไม่มีมนุษยสัมพันธ์ เน้นที่งานมากกว่าคน ผู้นำประเภทนี้จะประเมินค่าของผู้นำผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงานหรือผลผลิต ทำงานในรูปของคณะกรรมการ กระตือรือร้นในการทำงาน ชอบคิดริเริ่ม ชอบการประเมิน ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นและยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดการกระทำที่ไม่สมควร มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและชอบใช้อำนาจ

5.3. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related Style) เป็นผู้นำที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน แต่ให้ความสำคัญในเรื่องความสำเร็จของงานต่ำ เอาใจผู้อื่นทุกระดับไม่ต้องการให้ใครเกลียด เป็นกันเองเป็นมิตรกับทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ไม่อวดตัว พยายามลดความขัดแย้ง ไม่ชอบวิธีการลงโทษ มีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี

5.4. ผู้นำแบบมุ่งประสาน (Integrated Style) เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและบุคคลไปพร้อมๆกัน โดยถือว่าเมื่อคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูง เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะของการจูงใจสูง พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ทักษะของผู้นำ

ผู้นำ นอกจากจะทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่องานภายใต้การบริหารให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นแล้ว การประสบความสำเร็จยังต้องขึ้นอยู่กับความสามารถหรือทักษะในการบริหารของผู้นำนั้นด้วย ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า ผู้นำควรมีทักษะ 3 ด้านต่อไปนี้คือ

1. ทักษะทางการจัดการ (Managerial Skill) เป็นความสามารถในการบริหารงาน เช่น ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ ต้องอาศัยผู้นำที่มีสติปัญญา มีความคิด เป็นความสามารถในการตัดสินใจ มีวิจรรย์ญาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล ผู้นำที่ดีต้องมีความเข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน สามารถตัดสินใจสั่งการได้อย่างถูกต้องและไม่ก่อให้เกิดความผิดพลาด

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) ความสามารถในการเข้ากับผู้
ผู้อื่นได้ เข้าใจพฤติกรรมของแต่ละคน ความสามารถที่จะใช้คำพูดเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปฏิบัติหรือคงปฏิบัติได้ การทำงานจะได้รับความร่วมมือหรือไม่ก็ด้วยความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ

3. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นความสามารถทางด้านการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในงาน จัดเป็นความสามารถด้านการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ผู้นำในหน่วยงานจะต้องรู้แม้จะไม่ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

ส่วน Hellriegel & Slocum (1992) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการบริหารหรือการเป็นผู้นำว่าควรประกอบไปด้วย

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นความสามารถในการวิชาเฉพาะทาง เป็นการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ผู้ที่ต้องใช้ทักษะด้านนี้ เช่น วิศวกร นักการบัญชี นักเขียนโปรแกรม คอมพิวเตอร์

2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) เป็นความสามารถในการนำ การจูงใจ การจัดการความขัดแย้งและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มุ่งไปที่การทำงานร่วมกับคน โดยเฉพาะเพราะกำลังสำคัญที่สุดในการทำงานก็คือ ทรัพยากรบุคคล ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่มีทักษะในด้านนี้จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แต่หากขาดทักษะในด้านนี้แล้วก็จะทำให้ขาดความเห็นใจผู้อื่นเป็นผู้ที่ชอบกล่าววาจารุนแรงซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจและขุ่นเคืองจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถในการวางแผนและความสามารถทางด้านความคิด ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่มีทักษะนี้จะสามารถมองเห็นได้ว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันอย่างไร การเปลี่ยนแปลงจากส่วนหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆอย่างไร สามารถวิเคราะห์อย่างเป็นระบบว่าจะอะไรเป็นสาเหตุและจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาอย่างไร ทักษะนี้เป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหาร เพราะต้องรับรู้สถานการณ์ขององค์กรและพร้อมที่จะตัดสินใจได้อย่างเฉียบพลันและถูกต้อง

4. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication Skill) เป็นความสามารถในการรับ-ส่ง ข่าวสารข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติ ในการบริหารงานนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร เพราะจะต้องมีการติดต่อสื่อสารอยู่ตลอดเวลา

การวัดความเป็นผู้นำ

แบบทดสอบ CPI (California Psychological Inventory) เป็นการทดสอบหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ทดสอบความเป็นผู้นำ แบบทดสอบนี้เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย สร้างขึ้นโดย Harrison G. Gough (1957) เพื่อใช้ในการประเมินบุคลิกภาพ มุ่งใช้กับคนปกติโดยทั่วไป

แบบทดสอบ CPI สามารถวัดบุคลิกภาพของบุคคลได้พร้อมกันถึง 18 ด้านหรือ 18 มาตรา (Scale) โดยสามารถแยกเป็นกลุ่มได้ใหญ่ได้ 4 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 วัดความเป็นตัวของตัวเอง ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความมั่นใจในตนเอง และ ความพอดีในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Poise, Ascendancy, Self Assurance and Interpersonal Adequacy) ประกอบด้วย 6 มาตรา คือ

1.Do (Dominance)	ความชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น
2.Cs (Capacity for Status)	ความสามารถเกี่ยวกับสถานภาพ
3.Sy (Sociability)	ความชอบสังคม
4.Sp (Social Presence)	การแสดงตัวในสังคม
5.Sa (Self-acceptance)	การยอมรับตนเอง
6.Wb (Sense of Well-being)	ความรู้สึกรู้สึกมีความสุข

กลุ่มที่ 2 วัดการปฏิบัติตนในการเข้าสังคม ความรับผิดชอบ ค่านิยมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และลักษณะพิเศษ (Socialization, Responsibility, Interpersonal Values and Character) ในกลุ่มนี้ประกอบไปด้วย 6 มาตรา คือ

7.Re (Responsibility)	ความรับผิดชอบ
8.So (Socialization)	การปฏิบัติตนในการเข้าสังคม
9.Sc (Self-Control)	การควบคุมตนเอง
10.To (Tolerance)	ความอดทนและใจกว้าง
11.Gi (Good Impression)	ความสามารถในการสร้างความประทับใจ
12.Cm (Communality)	การปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกัน

กลุ่มที่ 3 วัดศักยภาพด้านความใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพทางด้านสติปัญญา (Achievement Potential and Intellectual Efficiency) ประกอบด้วย 3 มาตรา คือ

13.Ac (Achievement Via Conformance)	ความใฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่น
14.Ai (Achievement Via Independence)	ความใฝ่สัมฤทธิ์โดยการเป็นตัวของตัวเอง
15.Le (Intellectual Efficiency)	ประสิทธิภาพทางด้านสติปัญญา

กลุ่มที่ 4 วัดคุณลักษณะเด่นทางด้านปัญญาและความสนใจ (Intellectual and Interest Modes) ประกอบด้วย 3 มาตรา คือ

ของผู้อื่น	16.Py (Psychological-mindedness)	ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาด้านจิตใจ
	17.Fx (Flexibility)	ความยืดหยุ่น
	18.Fe (Femininity)	ความเป็นสตรีเพศ

มาตราที่วัดความเป็นผู้นำในแบบทดสอบ CPI คือ มาตรา Dominance (Do) ในการทดสอบ ผู้ที่ได้คะแนนสูงในมาตรานี้จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่ไม่ยอมต่อสิ่งใดทำอะไรชอบมีการวางแผน เป็นบุคคลที่ชักชวนคนเก่งและพูดจาคล่องแคล่ว เป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเองและชอบอิสระ และเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำในมาตรานี้ จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่สงบเสงี่ยม ไตร่ตรอง ธรรมดา ไม่นิ่งขงชอบ เฝ้ายขมิ้มและไม่วางตัว เป็นบุคคลที่มักคิดและทำอะไรช้า ชอบหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ตึงเครียดและสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และ มุกดา ชาติปัญญาชัย. 2527)

2.ความสำเร็จในการทำงาน

การสร้างความสำเร็จในการทำงาน

ทอกรณ กุวิทย์พันธุ์ (2550) เมื่อคนทุกคนก้าวเข้าสู่ช่วงวัยของการทำงานแล้ว แต่ละคนย่อมมีความ ต้องการและความคาดหวังใ้ทำงานของตนประสบผลสำเร็จ โดยจะมีแนวทางและวิธีการในการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน ไป บางคนชอบเอาใจและหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจจากหัวหน้างาน เพราะคิดว่าหัวหน้างานสามารถสนับสนุนความสำเร็จที่เกิดขึ้นให้กับตนเองได้ แต่บางคนประสบความสำเร็จได้จากการสนับสนุนของทีมงาน โดยพยายามทำทุกวิถีทาง ให้สมาชิกในทีมรักใคร่ เพื่อว่าจะได้สนับสนุนให้ตนเองประสบความสำเร็จใน หน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ สำหรับบางคนเชื่อไสยศาสตร์ อาศัยสิ่งศักดิ์สิทธิ์ช่วย และก็มีอีกหลายต่อหลายคนที่มีความต้องการและความมุ่งหวังที่จะให้หน้าที่ การงานของตนประสบความสำเร็จด้วยความสามารถและฝีมือของตัวเอง

ความสำเร็จด้วยฝีมือของเราเองจะเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจที่สุดในชีวิต ดังนั้นในส่วนนี้จึงขอเสนอเทคนิคและวิธีการเพื่อการสร้างความสำเร็จในการ ทำงานด้วยตัวคุณเองตามหลักการง่าย ๆ ของ " D-E-V-E-L-O-P " ดังนี้

D Development	ไม่หยุดยั้งการพัฒนา
E Endurance	มุ่งมั่นความอดทน
V Versatile	หลากหลายความสามารถ
E Energetic	กระตือรือร้นอยู่เสมอ

L Love รักงานที่ทำ
 O Organizing จัดการเป็นเลิศ
 P Positive Thinking คิดแต่ทางบวก
 Development: ไม่หยุดยั้งการพัฒนา

ผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจของการพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยต้องเป็นผู้ที่มีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา คอยตรวจสอบว่าเรามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใดบ้างและพยายามที่จะหาทาง พัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น เช่น ถ้าไม่เก่งภาษาอังกฤษซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงานก็ควรขวนขวายหาโอกาส ที่จะเรียนเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิมๆ โดยควรจะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ

Endurance: มุ่งเน้นความอดทน

ความอดทนเป็นพลังของความสำเร็จอดทนต่อคำพูด อดทนต่อพฤติกรรมการดูหมิ่นหรือสบประมาท อดทนต่อความเครียดในการทำงานคนบางคนลาออกจากที่ทำงานเพราะเจอหัวหน้างานพูด จารุนแรง หรือเพียงแค่ถูกต่อว่าต่อหนำที่ประชุมเท่านั้นคุณรู้ไหมว่าการลาออกจากงาน บ่อยๆ นั้นเป็นสิ่งที่ไม่ดี เพราะเวลาคุณไปสมัครงานที่ไหนเค้าอาจจะมองว่าคุณเป็นคนไม่มีความอดทนเลยก็ เป็นได้ (เสียประวัติการทำงานของคุณเอง) หากคุณต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือไม่ปรารถนา ขอเพียงแต่ให้คุณมีความอดทนและอดกลั้นเข้าไว้แล้วคุณจะสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ

Versatile: หลากหลายความสามารถ

หลายๆองค์กรย่อมต้องการคนที่มีความรู้ดี และความสามารถให้เข้ามาพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นขอให้ลองคิดดูว่า ถ้าคุณเป็นเจ้าของบริษัท คุณอยากได้คนที่สามารถทำงานได้หลาย ๆ อย่าง หรือ ทำได้เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งแน่นอนคุณคงต้องการได้คนที่มีความสามารถทำงาน ได้หลากหลาย ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษซึ่งบางคนก็หลีกเลี่ยงงาน กล่าวว่าจะต้องทำงานมากกว่าคนอื่น ไม่อยากให้ใครเอาเปรียบ ไม่เคยอาสาที่จะทำงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบแน่นอนว่าคนกลุ่มนี้ไม่มี ทางที่จะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้เลยดีไม่มี กลุ่มคนเหล่านี้จะเป็นกลุ่มคนแรกที่ถูกพิจารณาให้ Lay Off ก่อนก็เป็นได้ (หากองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเงินที่ถดถอย)

Energetic: กระตือรือร้นอยู่เสมอ

ความสำเร็จต่างๆ ย่อมเกิดขึ้นได้ถ้าคุณมีความกระตือรือร้น และมีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การรับฟังข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จ โดยส่วนใหญ่คนที่มีความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ชอบลองผิดลองถูก มาทำงานก่อนเวลาเสมอเพื่อหาโอกาสค้นหาข้อมูลและหาความรู้เพิ่มเติม พยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงานหรือเสร็จสิ้นสัปดาห์การทำงาน ทำงานเฉื่อย ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดๆ เลย ขอเพียงให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้นเพื่อที่จะได้กลับบ้านหรือไปที่ไหนๆ ตามที่ใจปรารถนาซึ่งทำมาได้อย่างง่ายดาย บุคคลเหล่านั้นไม่มีทางหรือมีโอกาสน้อยมากในการได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนรักงานที่ทำ

ขอให้ตระหนักไว้เสมอว่า “คนเราไม่สามารถเลือกเกิดได้ แต่เราสามารถเลือกที่จะรักงานที่ทำอยู่ได้” พบว่าในยุคสมัยนี้การเลือกงานที่รักมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยกว่าการที่จะเลือกรักงานที่ทำ ดังนั้น “หากคุณไม่สามารถเลือกงานที่รักได้ คุณก็ควรเลือกที่จะรักงานที่คุณทำ” เพราะความรู้สึกนี้เองจะส่งผลให้คุณมีความสุขกับงานของคุณขอให้คุณลองถามตัวเองว่าคุณรักงานที่ทำอยู่หรือไม่ แล้วคุณมีพฤติกรรมอย่างไรหากคุณมีความรู้สึกว่าคุณไม่รักงานที่ทำอยู่เลย และผลงานที่เกิดขึ้นของคุณเป็นอย่างไรบ้างบางคนเมื่อหน้ากับชีวิตทำงาน แบบเช้าชามเย็นชามไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งย่อมแน่นอนว่าคุณจะไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของคุณเลยพื้นฐานของความสำเร็จอยู่ที่ความรักในสิ่งนั้น เมื่อคุณมีความรัก คุณจะมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้คุณพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และนั่นจะส่งผลให้คุณรู้จักวางแผนชีวิตและเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของคุณ Organizing: จัดการเป็นเลิศ

การจัดการงานที่ดี จะทำให้คุณรู้ว่าควรจะทำอะไรก่อนและหลังบ้าง สามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ การจัดการจะเป็นสิ่งผลักดันให้คุณต้องวางแผนและเป้าหมายการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้คุณเคยสำรวจตัวเองบ้างหรือไม่ว่า คุณมีความสับสนและไม่สามารถทำงานได้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้..ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองจะเป็นเรื่องบ่งบอกว่าคุณขาดประสิทธิภาพในการจัดการงานของคุณคุณไม่สามารถบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่มีให้เกิดประสิทธิผลได้ Positive Thinking: คิดแต่ทางบวก

ความคิดทางบวกจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้คุณมองโลกในแง่ดี มีกำลังใจและพลังที่จะทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ คนที่มีความคิดทางบวกจะเป็นคนที่สนุกและมีความสุขกับงานที่ทำ แสวงหาโอกาสที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นอยู่เสมอสำหรับผู้ที่มีความคิดในด้านลบอยู่ตลอดเวลา จะเป็นผู้ที่หมกมุ่นอยู่แต่กับปัญหา ชอบโทษตัวเองและคนรอบข้างอยู่

เสมอ ขาดความคิดที่จะพัฒนาตนเองและงานที่ทำในที่สุดผลงานที่ได้รับย่อมขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นหากคุณต้องการที่จะเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน คุณควรประยุกต์ใช้หลักของการ “D-E-V-E-L-O-P” (ไม่หยุดยั้งการพัฒนา มุ่งเน้นความอดทน หลากหลาย ความสามารถ กระตือรือร้นอยู่เสมอ รักงานที่ทำ จัดการเป็นเลิศ คิดแต่ทางบวก) กล่าวโดยรวมก็คือ พัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความคิด ความรู้ จิตใจ และการกระทำของคุณ และนั่นเองจะส่งผลให้คุณมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างที่ตั้งใจและมุ่งหวังไว้

การสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงาน

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2549) “ผู้ที่สร้างความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตที่แน่นอน นั้น ควรมีคุณสมบัติประกอบพร้อมกันอย่างน้อย 5 ประการ ประการแรก ควรจะต้องมีความสุจริต ความมีใจจริง ความอดุสาหะอดทน และความเสียสละเมตตาเป็นพื้นฐานของจิตใจ ประการที่สอง ควรจะต้องมีวิชาการความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ชำนาญ พร้อมทั้งมีฝีมือหรือความสามารถในเชิงปฏิบัติ เป็นเครื่องมือสำหรับประกอบการ ประการที่สาม ควรจะต้องมีสติ ความ ยั้งคิด และ วิจารณ์ญาณอันถี่ถ้วนรอบคอบ เป็นเครื่องควบคุมกำกับให้ดำเนินไปได้โดยถูกต้องเที่ยงตรงตาม ทิศทาง ประการที่สี่จะต้องมีความรอบรู้ มีความสามารถประสานงานประสานประโยชน์กับผู้อื่น อย่างกว้างขวาง เป็นเครื่องส่งเสริมให้ทำงานได้คล่องตัวและก้าวหน้า และประการที่ห้าซึ่งสำคัญ ที่สุดจะต้องมีความฉลาดรู้ในเหตุในผลในความผิดถูก ชั่วดี ในความพอเหมาะพอสม ซึ่งเป็น เครื่องตัดสินใจและสั่งการปฏิบัติงานทั้งหมดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ”

พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานในพิธีพระราชทาน ปริญญญาแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในวันที่ 6 กรกฎาคม 2531

จากการรวบรวมวิธีการสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงาน ต้อง ขออัญเชิญ พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานแนวทางการปฏิบัติงานให้ สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานและ ชีวิตได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนนั้น อาจกล่าวได้ว่าหาก ผู้ใดสามารถปฏิบัติได้แล้วย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน และการดำเนินชีวิตนั่นเอง

นอกจากนี้เดล คาร์เนกี (Dale Carnegie) ได้เขียนหนังสือเรื่อง วิธีทำงานให้สนุกและ สร้างสุขในชีวิต (How to enjoy your life and your job) สรุปสาระได้ว่า

1. วิธีสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน โดยมีพื้นฐานของการมีทัศนคติ เชิงบวก ดังนี้

1.1. มีความเป็นตัวของตัวเอง หาข้อดีของตนเองให้ได้ ไม่พยายามเลียนแบบใคร หรือเป็นอย่างที่ใครๆ เป็น เพราะจะเป็นการสร้างกอดันและความทุกข์ต่อตนเอง และไม่สามารถนำสมรรถภาพอันโดดเด่นของตนเองออกมาได้

1.2. คิดต่อผู้อื่นในทางที่ดี คนทุกคนมีความแตกต่างกัน ค้นหาสิ่งที่ดีในตัวของคนอื่นที่คุณใช้ชีวิตอยู่ด้วยให้พบ คุณจะใช้ชีวิตอยู่กับเขาได้อย่างที่ทั้งคุณและเขามีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

1.3. คิดเชิงบวกต่องาน ว่างานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตของคุณมีคุณค่า งานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถแม้งานจะยากหรือเป็นงานใหม่เพราะการทำงานที่ยากเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาให้กับตัวคุณ หรืออาจจะคิดว่า “คุณทำ คุณได้ - คุณทำ คุณรู้ - คุณยิ่งทำ คุณยิ่งเก่ง” หากคิดได้เช่นนั้นคุณจะสนุกกับการทำงาน

2. วิธีสร้างนิสัยอันดีงามในการทำงาน

2.1. ความมีระเบียบ ความมีระเบียบในการทำงานจะช่วยลดขั้นตอนการค้นหาสิ่งของ ลดความหงุดหงิด เสียเวลา สับสน ลืม หรือละเลยงานบางชิ้นงานไป ความมีระเบียบจะเป็นรากฐานของการทำงานอย่างเป็นระบบ

2.2. จงปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญ วิธีการที่ดีที่สุด คือการจัดลำดับความสำคัญของงานว่างานไหนต้องทำก่อนหรือหลัง หลังจากนั้นเตรียมวางแผนงานที่ต้องทำก่อนปฏิบัติและประเมินผลตามแผน จึงจะเริ่มวางแผนงานชิ้นต่อไป ยกเว้นงานทั้งสองชิ้นสามารถเชื่อมโยงหรือมีความเกี่ยวข้องกัน อาจนำมาวางแผนไว้ด้วยกันได้

2.3. เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหาใดก็ตาม ถ้าคุณมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหานั้นอยู่อย่างครบถ้วน จงตัดสินใจทันที โดยไม่ลังเลใจ ฉะนั้นคุณไม่ควรตัดสินใจเมื่อข้อมูลหรือข้อเท็จจริงยังไม่กระจ่างชัด เพราะอาจนำมาซึ่งความผิดพลาดอย่างใหญ่หลวงได้

2.4. แบ่งงานให้ผู้อื่นทำแทนและมีวิธีการควบคุมดูแล การมีแนวคิดที่ว่า ไม่มีใครทำงานได้ดีเท่าที่คุณทำเอง เป็นการขุดหลุมฝังตนเอง เพราะการทำงานทุกอย่างด้วยตัวเอง ย่อมแสดงถึงว่าคุณขาดความเชื่อใจ และไว้วางใจผู้อื่น คุณมีความเป็นคนยึดติดสูง จึงผ่อนคลายกระจายงานให้กับคนอื่น เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ชื่นชมความสามารถของเขา ให้เขาตระหนักว่าเขาเป็นคนสำคัญของคุณ เขาเป็นความสำเร็จของการทำงานชิ้นนี้ เพราะ เขาจะทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้คุณอย่างสุดความสามารถ และคุณควรมีวิธีการควบคุมหรือกำกับดูแลให้เหมาะสมไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึก อึดอัด ถูกจับตามองหรือประเมินการทำงานอยู่ตลอดเวลา

3. วิธีจัดการความเบื่อหน่ายและความอ่อนล้า

ความเบื่อหน่ายและความอ่อนล้า ส่วนใหญ่เกิดจากความผันแปรของอารมณ์และจิตใจ เพราะ การที่คุณทุ่มเททำงานกำลังกายและกำลังสติปัญญาในการทำงาน ย่อมทำให้ประสาทตั้งเครียดวิตกกังวลและเกิดอาการอ่อนเพลีย อ่อนล้า เบื่อหน่ายและท้อถอยได้ ฉะนั้นจงพักผ่อนและถนอมพลังไว้สำหรับภารกิจที่สำคัญและยาวนาน

การพักผ่อนที่ทำให้อารมณ์และจิตใจเบิกบาน ทำได้หลายวิธี เช่น

3.1 สังสรรค์กับเพื่อนที่รู้จัก

3.2 ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ เช่น อ่านหนังสือ ชมภาพยนตร์ ร้องเพลงคาราโอเกะ เล่นกีฬา ท่องเที่ยวต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ ฯลฯ

3.3 พுகุยปรึกษา กับคนที่ไว้วางใจ

4. เพิ่มคุณค่าของชีวิต

เมื่อยามที่คุณท้อแท้ การทำให้ชีวิตของคุณดูมีคุณค่าให้มองคนที่แย่กว่าคุณ เมื่อคุณต้องการที่จะพัฒนาและก้าวเดินต่อไปให้มองคนที่มีความสามารถมากกว่าคุณ ควรให้พลังใจกับชีวิตและการทำงานเพื่อที่คุณจะสามารถยืนหยัดต่อไปอย่างมั่นคง มีตัวอย่างที่ชัดเจน เช่น บาง ครั้งคุณรู้สึกเหนื่อยหน่าย ท้อแท้กับการเดินทาง เมื่อคุณพุกุยกับเพื่อนร่วมงานบางคน บ้านไกลกว่าคุณ เสียอีก ต้องเดินทางหลายต่อ ทั้งเดิน ขึ้น รถเมล์ ลงเรือควน ต่อรถมอเตอร์ไซด์ เป็นต้น เมื่อมองย้อนกลับมาคุณดีกว่าตั้งเยอะ เพราะแค่ขึ้นรถเมล์ต้นสายถึงปลายทางต่อเดียวเท่านั้น

แต่หากคุณต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เช่น ต้องการมีความสามารถทางภาษาหรือคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น สอบถามคนที่มีความสามารถว่าเขาทำอย่างไร คำตอบที่ได้คือ การเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ เมื่อมองย้อนกลับมาคุณยังไม่เคยทำเช่นนั้นเลย เริ่มลงมือปฏิบัติได้แล้ว แต่ควรเป็นความคิดที่ว่าคุณต้องการรู้ ต้องการเป็น ต้องการทำ ไม่ใช่ต้องการเหมือนใคร

5. วิธีการจัดการกับการใส่ร้ายป้ายสี

ถ้ากล่าวร้ายป้ายสีที่ปราศจากความจริง มักแปรเปลี่ยนมาจากความรู้สึกอิจฉา ริษยา จึงเป็นการกล่าวโทษที่ไม่เป็นธรรม จงตั้งสติ เข้าใจและเห็นใจเขาและประพฤติตนตามที่เป็นจริงต่อไป เพราะจะทำให้คุณกลายเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กรในอนาคต

6. ใจเขา-ใจเรา

หลายอาชีพที่ให้บริการรู้สึกว่าคุณเรียกบริการเป็นเลิศจากผู้รับบริการ เป็นอย่างมาก หากแม้คุณคิดกลับกันคุณเป็นผู้ให้บริการก็ย่อมต้องการบริการที่เป็นเลิศเช่นกัน ฉะนั้นในการให้บริการใดๆ จึงควรตระหนักว่า ถ้าคุณเป็นเขา คุณจะมีต้องการอย่างไร เพื่อลดความขัดแย้งในจิตใจของคุณที่มีต่อการให้บริการ

7. วิธีสร้างความชื่นชอบ

จงปฏิบัติต่อผู้อื่นให้เหมือนกับที่คุณต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อคุณ เช่น คุณต้องการเป็นคนสำคัญ คุณต้องการการดูแลที่อบอุ่น นุ่มนวล คุณต้องการคำพูดที่สุภาพอ่อนหวาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ของให้คุณปฏิบัติกับทุกคนที่ใกล้ชิดหรือติดต่อกับคุณ เพราะนั่นคือวิธีการที่คุณจะได้รับสิ่งดีดี และความชื่นชมในตัวคุณกลับมา

คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

การศึกษาภาวะผู้นำจากคุณลักษณะของผู้นำ (Leader Traits) เป็นวิธีการศึกษาวิธีแรกสุด แต่เนื่องจากการศึกษาไม่สามารถยืนยันได้ว่าคุณลักษณะ (Trait) แต่ละคุณลักษณะของ ผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ จึงได้เปลี่ยนแนวทางการศึกษาไปที่พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำในเวลาต่อมา

คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ในระยะเริ่มแรกของการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ เหล่านักจิตวิทยาและนักวิจัยได้พยายามแยกแยะคุณลักษณะส่วนตัวของผู้เป็นผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวผู้นำมาตั้งแต่เกิด มิใช่สิ่งที่ได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นภายหลัง โดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้นำย่อมมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างไปจากผู้ตาม การศึกษาได้เน้นไปใน 2 ประเด็น คือ

การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ และ การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จกับผู้นำที่ไร้ประสิทธิภาพ หรือไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาเปรียบเทียบใน 2 ประเด็นข้างต้นนี้ ได้พิจารณาคุณลักษณะใน 3 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านกายภาพ
2. ด้านสติปัญญา
3. ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

สต็อกคิล (Stogdill 1948) ได้ทบทวนการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ทำระหว่างปี ค.ศ. 1904 - 1948 จำนวน 124 เรื่อง และสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดังนี้คือ

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
 2. ความพร้อม (Alertness to the need of others) **ปรีชาญาณ**
 3. ความเข้าใจในงาน (Understanding of the task)
 4. ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Initiative and persistence in dealing with problems)
 5. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
 6. ความต้องการที่จะรับผิดชอบ (Desire to accept responsibility)
 7. ความเหนือกว่าและสามารถควบคุม (Occupy a position of dominance and control)
- อย่างไรก็ตาม การที่ผู้นำจะมีคุณลักษณะอย่างไรมันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ดังที่สต็อกคิล (Stogdill 1948 : 46) สรุปไว้ดังนี้

"ผู้ที่จะเป็นผู้นำคนอื่นมิใช่สามารถจะเป็นได้โดยการอาศัยแต่เพียงการมีคุณลักษณะทางกายภาพและบุคลิกภาพของผู้นำนั้น เพราะว่าคุณลักษณะของผู้นำจะมีความสัมพันธ์หรือเข้ากันได้กับลักษณะ กิจกรรมและเป้าหมายของผู้ตามด้วย"

การศึกษาคุณลักษณะในช่วงนี้ ไม่ได้มุ่งเน้นให้ความสนใจว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะเฉพาะใดบ้าง หากแต่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ หากคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างจากบุคคลอื่นๆ ในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เมื่อศึกษาเฉพาะแต่ละคุณลักษณะ ก็ไม่สามารถยืนยันได้ว่ามีความสัมพันธ์ หรือเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ

การศึกษาในระยะนี้พบว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะเฉพาะบางอย่างอาจจะประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่ไม่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์อื่น ผู้นำที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันก็สามารถประสบความสำเร็จในสถานการณ์เดียวกันได้ ในปี ค.ศ.1974 สตีฟคิลได้เขียนหนังสือ Handbook of Leadership เสนอการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำจากงานวิจัย จำนวน 163 ฉบับ ที่ทำขึ้นระหว่าง ค.ศ.1949 - 1970 การศึกษาทั้ง 163 ฉบับนี้ มีความแตกต่างกันทั้งวิธีการและขอบเขตของความสนใจของงานวิจัย

นอกจากจะศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ ยังศึกษาถึงทักษะด้านเทคนิคด้านการจัดการ รวมทั้งแรงจูงใจในการจัดการด้วย ความแตกต่างในวิธีการและความสนใจ แต่ผลของการศึกษายังได้คุณลักษณะเหมือนเดิม ยิ่งส่งผลให้คุณลักษณะที่พบเป็นที่ยอมรับมากขึ้นว่ามีส่วนสนับสนุนหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้นำ แม้จะไม่มีมารับประกันก็ตาม

3.เกี่ยวกับธนาคารออมสิน

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงเห็นคุณประโยชน์ของการออมทรัพย์ เพื่อให้ประชาชนรู้จักการประหยัด การเก็บออม มีสถานที่เก็บรักษาทรัพย์สินเงินทองของประชาชน ให้ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย จึงทรงริเริ่มจัดตั้งคลังออมสินทดลองขึ้น โดยทรงพระราชทานนามแบงก์ว่า "ลิฟอเทีย" ในปี พ.ศ. 2450 เพื่อทรงใช้ศึกษาและสำรวจนิสัยคนไทยในการออมเบื้องต้น พระองค์ทรงเข้าใจในราษฎรของพระองค์และทรงทราบว่าควรใช้กุศโลบายใดอันจะจูงใจคนไทยให้มองเห็นความสำคัญของการออม

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ธนาคารออมสินได้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาระบบการดำเนินงานและการบริการ ในทุกด้านอย่างเป็นพลวัตร ธนาคารจึงได้ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อรักษารฐานลูกค้ามากกว่า 26 ล้านบัญชี โดยระดมทรัพยากรในทุกด้านเตรียมการเพื่อปรับปรุงภาพลักษณ์และรูปแบบการให้บริการที่ทันสมัยและครบวงจรยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการให้บริการที่สอดคล้องต่อความต้องการและครอบคลุมทุกกลุ่ม ทุกอาชีพ และทุกช่วงวัย

ปัจจุบันธนาคารออมสินมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นรัฐวิสาหกิจ ในรูปของสถาบันการเงินที่มีรัฐบาลเป็นประกัน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีอายุครบ 97 ปี เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2553 ที่ผ่านมา มีพนักงานมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 10,433 คน มีสาขา 930 สาขาทั่วประเทศ มีหน่วยให้บริการ 236 แห่งมีเครื่อง ATM 1,184 เครื่อง ธนาคาร โรงเรียน 349 แห่ง

เป้าหมายและนโยบายขององค์กร

วิสัยทัศน์

“ เป็นสถาบันการเงินที่มั่นคงเพื่อการออม การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ โดยเฉพาะเศรษฐกิจฐานราก”

พันธกิจ

- 1.เป็นสถาบันเพื่อการลงทุนและการพัฒนา
- 2.เป็นสถาบันเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก
- 3.เป็นสถาบันเพื่อการออม
- 4.เป็นสถาบันที่ดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายแนวทางและแผนงานโครงการที่สำคัญ

ธนาคารมุ่งดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของธนาคารที่สำคัญ ได้แก่ ลูกค้า ประชาชน รัฐบาล (กระทรวงการคลัง) และพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการให้บริการทางการเงินอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประชาชนระดับฐานรากของประเทศ ส่งเสริมทั้งด้านการออมและการลงทุน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับชุมชนและเป็นฐานในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

ผลิตภัณฑ์บริการของธนาคารออมสิน

1.เงินฝากออมสิน

การฝากเงิน ที่ธนาคารถือเป็นการออมอีกวิธีหนึ่ง ที่ได้ผลมากที่สุดและธนาคารออมสินก็มีบริการ ฝากเงินที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ประชาชนเลือกใช้บริการได้ตามความเหมาะสม ซึ่งการออมไม่ได้หมายถึงการไม่ใช้จ่าย แต่หมายถึงใช้เงินเมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งการฝากเงินถือเป็นการออมอย่างหนึ่ง โดยประเภทของการฝากเงินที่

2.บริการสลากออมสิน

3.บริการด้านการเงิน

หัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจอีกประเภทหนึ่ง คือ การให้บริการทางการเงินที่หลากหลาย นอกเหนือจากด้านเงินฝาก และสินเชื่อ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างความพึงพอใจ และยังเป็นแหล่งที่มาของรายได้ค่าธรรมเนียมของธนาคารอีกด้วย

4.บริการสินเชื่อ

4.1สินเชื่อเพื่อสังคม

ธนาคารเปิดให้บริการสินเชื่อ แก่บุคคลรายย่อยทั่วไปผ่านเครือข่ายสาขา ซึ่งเป็นแนวทางที่ธนาคารมุ่งเน้น เพราะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ได้สูงมากขึ้นได้โดยตรง โดยปัจจุบัน ธนาคารได้เปิดให้สินเชื่อประเภทต่างๆ แก่ประชาชนทั่วไป โดยคำนึงถึงประโยชน์ ที่ประชาชนจะได้รับเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

4.2สินเชื่อเพื่อธุรกิจ

ในการขยายบทบาทด้านการกระจายสินเชื่อ สู่ภูมิภาคที่มุ่งเน้น การส่งเสริมการสร้างรายได้ และการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคของประเทศ จึง เป็นไปในรูปแบบของการให้สินเชื่อ โดยตรง แก่ประชาชน ในด้านการให้บริการสินเชื่อแก่ โครงการลงทุนเพื่อผลิตสินค้า และบริการ ในส่วนภูมิภาค

5.บริการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

พนักงานธนาคารออมสิน

การปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของธนาคาร หากพนักงาน ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ธนาคารก็จะมีผลความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับธนาคาร และพนักงาน พนักงานจึงควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เสียสละ และมีประสิทธิภาพมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์แก่ธนาคารเป็นส่วนรวม ไม่เกี่ยงงานกันหรือคิดว่าเป็นธุระไม่ใช่ทั้งที่มีผลกระทบต่อองค์กร

2.ปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบ หรือการกระทำใด ๆ อันเป็นการสื่อเจตนาไม่สุจริต

3.ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

4.ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ รู้จักเสียสละ อดทนอดกลั้น และให้อภัยซึ่งกันและกัน

5.ไม่แบ่งแยกหรือยกตนข่มผู้อื่น ไม่ว่าจะในฐานะ ตำแหน่งหรือด้วยคุณค่าทางวัตถุนิยมใด และต้องเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

6.ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเดียวกันหรือข้ามหน่วยงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

7.มีความเอื้ออาทรต่อกัน เอื้อเพื่อเอื้อแม่และรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อจะไม่ทำให้มองกันในแง่ร้าย

8. รู้จักกาลเทศะและประนีประนอม ให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงานอย่างบริสุทธิ์ใจ เพื่อให้องค์กรโดยรวมดีขึ้น

9. ถ่ายทอดและสอนงานในความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง และด้วยความปรารถนาดี

10. ควบคุมดูแลและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางปฏิบัติตลอดจนให้คำปรึกษาด้วยความเป็นมิตรหรือเป็นที่เล็งเห็นในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

11. ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการงานและส่วนตัวให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

12. มีความยุติธรรม ไม่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสนองประโยชน์ หรือความต้องการของตนทั้งทางตรงและทางอ้อม

13. ไม่บังคับ ข่มเหง หรือฝืนใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสนองประโยชน์หรือความต้องการของตนทั้งทางตรงและทางอ้อม

14. ผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงความรักสามัคคีในหมู่คณะ ไม่ก่อให้เกิดความแตกแยกหรือแบ่งพรรคแบ่งฝ่ายในธนาคาร

15. ต้อนรับลูกค้าด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส และแสดงให้ลูกค้าเห็นว่าพนักงานเอาใจใส่และยินดีช่วยเหลือลูกค้าด้วยความจริงใจ ปฏิบัติต่อลูกค้าทุกคนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกชั้นวรรณะ และสร้างความประทับใจที่ดีให้แก่ลูกค้า

16. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งหรือโต้เถียงกับลูกค้า ต้องระลึกอยู่เสมอว่าลูกค้าเป็นฝ่ายถูก หากลูกค้าเข้าใจผิดจะต้องชี้แจงจนเป็นที่พอใจ และเมื่อพบว่าคำขอของลูกค้าไม่อยู่ในกรอบและระเบียบที่ธนาคารจะให้บริการได้ ให้แสดงความเห็นใจและปฏิเสธอย่างนิ่มนวล

17. สนใจให้บริการลูกค้าด้วยความเต็มใจ แนะนำให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้า หรือเมื่อลูกค้ามีปัญหา

18. ไม่รับอามิสสินจ้างจากลูกค้าไม่ว่าจะในสถานที่ใดและโอกาสใด เมื่อลูกค้าขอให้ทำในสิ่งที่ผิดระเบียบของธนาคาร จะต้องปฏิเสธและบอกรายอย่างสุภาพ นอกจากนั้นต้องไม่แนะนำหรือชี้ช่องทางให้ลูกค้ากระทำการใด ๆ ที่จะเป็นการเอาเปรียบธนาคาร หรือนำชื่อธนาคารไปแอบอ้างเพื่อประโยชน์นั้นจะเกี่ยวข้องกับธนาคาร โดยทางตรงหรือทางอ้อม

19. มีความจริงใจต่อลูกค้า รักษาความลับสัญญาที่ให้ไว้ต่อลูกค้า และไม่สร้างความหวังให้แก่ลูกค้าในสิ่งที่ธนาคารไม่สามารถกระทำให้ได้

20. ให้บริการแก่ลูกค้าด้วยความรวดเร็ว และตรงเวลาทุกครั้งที่มีการนัดหมาย อย่าปล่อยให้ลูกค้ารอคอยโดยไม่บอกเหตุผลให้ลูกค้าทราบ

ทวี บุตรสุนทร และ บุญจง ลิ้มอุดมพร (2530) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมในงานอาชีพพนักงานธนาคารและของพนักงานที่เข้าไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนว่าจะพิจารณาอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

1. ความรู้ในวิชาชีพ พนักงานธนาคารเป็นพนักงานที่จะต้องรับผิดชอบในหลายๆด้าน ทั้งเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้นำทางด้านเทคโนโลยี และการทำงานที่มีคุณภาพ

2. บุคลิกภาพเฉพาะตัว บุคลิกภาพหมายถึง สภาพของร่างกายและลักษณะนิสัยของบุคคล บุคลิกภาพของพนักงานธนาคารสภาพร่างกายต้องดี สภาพการเคลื่อนไหวของแขนและเท้าต้องไม่มีปัญหาในการทำงาน ประสาทรับรู้ เช่น หู ตา ฯ ต้องดี เพราะสภาพการทำงานในธนาคารอาจจะไม่สะดวกในการทำงานได้ ต้องกล้าตัดสินใจในเหตุการณ์เฉพาะหน้า สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

3. ไหวพริบและสติปัญญา ในการทำอาชีพพนักงานธนาคารนั้น การมีไหวพริบและสติปัญญาที่ดีเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่สำคัญ ส่วนใหญ่พนักงานธนาคารที่จบการศึกษาแล้วมักจะไปทำงานที่บริษัทต่างๆ สภาพการทำงานในแต่ละบริษัทมีปัญหามาก ในแต่ละวันจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ บุคคลที่มีไหวพริบและสติปัญญาดีย่อมจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. ความเป็นผู้นำ เนื่องจากพนักงานธนาคารส่วนใหญ่มักจะเข้าไปทำงานในระดับงานบังคับบัญชา และก้าวไปเป็นผู้บริหารระดับสูง ความเป็นผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งในการทำงาน คุณสมบัติความเป็นผู้นำมีอยู่หลายอย่างประกอบด้วยกันคือ

4.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง

4.2 ความอดทน

4.3 การยอมรับจากผู้อื่น

4.4 ความเป็นผู้ใหญ่

ในขณะเดียวกัน พอพันธ์ วัชจิตพันธ์ (2526) ก็ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงคุณสมบัติของนักบริหารที่พนักงานธนาคารพึงมี ว่าควรประกอบไปด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ

1. สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่คลุมเครือได้ เพราะนักบริหารจะต้องเผชิญกับปัญหาที่ต้องตัดสินใจแม้จะขาดข้อมูลที่ครบถ้วน ยิ่งระดับสูงขึ้นไปก็จะต้องรับผิดชอบกับการตัดสินใจที่จะมีผล

สืบเนื่องในระยะยาว การคาดคะเนต่างๆ ยิ่งเป็นเรื่องของอนาคตก็ยิ่งมีความแม่นยำน้อยลงพนักงานที่ขาดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาจะเป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้

2.สามารถแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ได้ เพราะนักบริหารจะต้องพบและประสานงานกับคนหลายๆประเภท ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ การเป็นผู้นำสามารถจูงใจให้คนทำงานร่วมกัน และกระจายงานออกไปให้คนอื่นช่วยเป็นสิ่งที่ผู้บริหารที่ดีจะต้องทำได้ นักบริหารระดับสูงขึ้นไปควรจะเน้นความสามารถด้านมนุษย (Human Oriented) มากกว่าด้านเทคนิค (Technical Oriented)

3.มีความเป็นนักปฏิบัติมากกว่านักทฤษฎี จะพบได้ว่าการบริหารทั่วไปจะต้องการคนที่เป็นนักปฏิบัติมากกว่านักทฤษฎี พนักงานธนาคารที่สนใจแต่ทฤษฎีและผลงานทางเทคนิคก็จะไม่สามารถทุ่มเทให้กับงานบริหารที่ดีได้

4.ความสามารถในการเป็นนักประกอบการ นักบริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดฉลาดและมีความคิดริเริ่ม มองเห็น โอกาสภายใต้ความเสี่ยงของธุรกิจและประเมินสถานการณ์ได้ชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจเติบโตก้าวหน้าไปได้ ถึงแม้จะมีข้อผิดพลาดบ้าง

5.ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น มักจะมีการกล่าวถึงเสมอว่า พนักงานธนาคารที่พูดน้อย ไม่ค่อยมีมโนล ละครขาดมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร การเข้าใจผิดต่างๆ ที่เกิดจากการสื่อสารผิดพลาดเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดปัญหามากที่สุดในธุรกิจ นักบริหารที่ดีต้องเข้าใจว่า การสื่อสารนั้นจะต้องให้ผู้รับเกิดความเข้าใจด้วย

ดังนั้น คุณสมบัติที่ดีของพนักงานธนาคารประกอบไปด้วย การมีความรู้ในวิชาชีพ การมีไหวพริบและสติปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความเป็นผู้นำ โดยลักษณะของความเป็นผู้นำ โดยลักษณะของความเป็นผู้นำนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ควรจะมีอยู่ในตัวผู้บังคับบัญชา จึงน่าสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานธนาคารเพราะพนักงานธนาคารมีลักษณะการทำงานที่ต้องบังคับบัญชาผู้อื่นจึงจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการเป็นผู้นำในการทำงาน

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัญชุลี ชาตณรงค์ (2548) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีศึกษา องค์กรที่บริหารงานโดยผู้บริหารชาวสิงคโปร์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม บางปะอิน พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 68 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่า

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ T-test ค่าF-test และ LSD-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้างานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้างาน โดยเห็นว่า หัวหน้างานโดยส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย=3.15, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=1.06) มากที่สุด รองลงมามีภาวะผู้นำแบบเผด็จการในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย=3.00, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=1.11) และมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบตามสบายในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย=2.62, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=1.17) น้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า มีเพียงตัวแปรระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน โดยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาที่ร่วมงานกับหัวหน้างาน จากผลการทดสอบให้ผลต่อการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

อัมพร อิศรารักษ์ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การวิจัยเพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาค ผลการวิจัยพบว่า

1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบภาวะผู้นำปฏิรูปอยู่ในระดับมาก

2.ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของผู้บริหารโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4.ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของผู้บริหารและวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบปฏิรูป ด้านความสนใจ X3 และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา X6 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม y ได้ร้อยละ 38.20และความสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม (2543) ศึกษาเรื่องภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษาต่อประสิทธิผลในกระบวนการบริหารการศึกษา: กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดสงขลา

พบว่าจากผลการวิเคราะห์เส้นทางประสิทธิผลในกระบวนการบริหารการศึกษา สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในส่วนใหญ่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรที่มีผลทางตรงต่อประสิทธิผลในกระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเน้นการกำกับดูแล พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม ในขณะที่คุณลักษณะทางทักษะ มีผลทางตรงต่อประสิทธิผลในกระบวนการบริหารการศึกษา และยังมีผลทางอ้อมผ่านแบบ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ส่วนตัวแปรคุณลักษณะทางกายและสังคม และคุณลักษณะทาง บุคลิกภาพมีผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลในกระบวนการบริหารการศึกษาโดยผ่านตัวแปรภายใน คือ แบบพฤติกรรมความเป็นผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำให้แบบจำลองเส้นทางมีความ สมบูรณ์เพียงพอที่จะอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลได้อย่างเป็นระบบ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

แบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยผู้วิจัยศึกษากับพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) โดยมีการดำเนินการวิจัยเรียงลำดับดังนี้

ประชากร

ประชากรคือ พนักงานธนาคารออมสินระดับบังคับบัญชา ระดับที่ 1-8 และเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่จำนวน 4,373 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ 366 คน ผู้วิจัยได้ไปแจกแบบสอบถามที่ธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งหมด 366 ฉบับ ตามหลักการ Yamane จากจำนวนประชากร 4,373 คน เพื่อให้ได้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างนี้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ เมื่อพิจารณาจากตารางสำเร็จรูปสำหรับการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนของประชากร Krejcie & Morgan (อ้างในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) ที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 366 คน ในที่นี้ผู้วิจัยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 82.51

เครื่องมือในการใช้ทำวิจัย

วิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 3 ชนิดคือ

1.แบบสอบถามทางลักษณะประชากร (Demographic Data) ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา เงินเดือน

2.แบบสอบถามความเป็นผู้นำ (Leadership) นำมาจากแบบทดสอบ California Psychological Inventory (CPI) ของ Gough (1961) แปลและเรียบเรียงโดย ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล,

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และ มุกดา ชาติบัญชาชัย (2523) โดยใช้มาตรา Do (Dominance) ซึ่งมาตรานี้มีจุดหมายเพื่อวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเป็นผู้นำความชอบเด่นหรือมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความเพียรและความคิดริเริ่ม

แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความเป็นผู้นำเท่ากับ 0.71

3.แบบวัดความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) ผู้วิจัยแปลจากแบบวัด Career Success ของ Childs & Klimoski (1986) โดยวัดประเมินตนเอง (Self Rating) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1 ความสำเร็จในการทำงาน 2 ความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal Success) 3 ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพียงด้านเดียวคือด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน (Job Success) เป็นการประเมินตนเองในแง่ของ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน

แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความสำเร็จในการทำงานเท่ากับ 0.71

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

1.ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

1.1.แบบสอบถามลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว อายุการทำงานระดับตำแหน่งงาน

1.2.แบบสอบถามการรับรู้ความเป็นผู้นำ จำนวน 46 ข้อ โดยพัฒนาจาก พิมพ์วรรณ กวางเดินดง (2542) ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก 23 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 23 ข้อ

ข้อคำถามเชิงบวก

ประกอบไปด้วยข้อ 2,4,8,9,11,12,13,16,19,20,21,22,23,26,27,28,29,30,31,34,39,40,41

การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามเชิงบวก

ตอบ	จริง	1	คะแนน
	ไม่จริง	2	คะแนน

ข้อคำถามเชิงลบ

ประกอบไปด้วยข้อ 1,3,5,7,10,14,15,17,18,24,25,32,33,35,36,37,38,41,42,43,45,46

การให้คะแนนสำหรับข้อความเชิงลบ

ตอบ	จริง	0	คะแนน
	ไม่จริง	1	คะแนน

1.3.แบบวัดความสำเร็จในการทำงาน จากแบบวัด Career Success ของ Childs & Klimoski (1986) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อความในด้านความสำเร็จในการทำงานทั้งหมด 5 ข้อ โดยผู้วิจัยนำมาจาก พิมพ์พรณ กวางเดินดง (2542) ข้อคำถามเป็นการประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้ถึงการประเมินในแง่บวกจากผู้ทำงานร่วมกัน

2.ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบวัดและแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาให้ข้อเสนอแนะก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

สมมติฐาน

1.ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

2.ตัวแปรคือ ความเป็นผู้นำ และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

วิธีการทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SRSS/PC for Windows วิธีการมีดังนี้

1.สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น เพื่อใช้สรุปลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพทางครอบครัว เงินเดือน และใช้สรุปปัญหาการบริหารงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

2.การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความสำคัญระหว่างความเป็นผู้นำต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่” ได้นำเสนอรูปตารางประกอบคำบรรยายดังต่อไปนี้

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพิเศษทางประชากร (Demographic Data) กลุ่มตัวอย่างประชากร

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐานการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพิเศษทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรที่ศึกษาได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เงินเดือน ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา แสดงไว้ในตาราง 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ,สถานภาพ,อายุ,อายุการทำงาน,ตำแหน่ง, ระดับปฏิบัติการ,ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา,เงินเดือน N = 302

ลักษณะทางประชากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	129	42.7
หญิง	173	57.3
สถานภาพ		
โสด	164	54.3
สมรส	109	36.1
หย่าร้าง	29	9.6
อายุ		
20 - 30 ปี	134	44.4
31 - 40 ปี	119	39.4
41 - 50 ปี	37	12.2
มากกว่า 51 ปี	12	4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
1 - 5 ปี	57	18.9
6 - 10 ปี	162	53.6
11 - 15 ปี	36	11.9
16 - 20 ปี	42	13.9
มากกว่า 21ปี	5	1.7
ตำแหน่ง		
ลูกจ้างประจำ	19	6.2
พนักงานปฏิบัติการ	193	64
หัวหน้าหน่วย	33	10.9
รองผู้จัดการฝ่าย	47	15.6
ผู้จัดการฝ่าย	10	3.3
ระดับตำแหน่งงาน		
ปฏิบัติการ 1	15	5
ปฏิบัติการ 2	81	26.8
ปฏิบัติการ 3	104	34.4
ปฏิบัติการ 4	38	12.6
ปฏิบัติการ 5	17	5.6
ปฏิบัติการ 6	19	6.3
ปฏิบัติการ 7	19	6.3
ปฏิบัติการ 8	9	3
ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	163	54
สูงกว่าปริญญาตรี	139	46

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 8,000 บาท	15	5.0
8,000 - 12,000 บาท	81	26.8
12,001 - 16,000 บาท	104	34.4
16,001 - 20,000 บาท	38	12.6
20,001 - 24,000 บาท	17	5.6
24,001 - 28,000 บาท	19	6.3

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) ที่ตอบแบบสอบถาม จากจำนวน 302 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 สถานภาพส่วนใหญ่ พบว่าพนักงานธนาคารออมสินสำนักงาน (สำนักงานใหญ่) มีสถานภาพโสดจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 อายุการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงาน (สำนักงานใหญ่) มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.6 ตำแหน่งส่วนใหญ่มี ตำแหน่งเป็น พนักงานปฏิบัติการจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 ระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่อยู่ที่ ปฏิบัติการ 3 จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงปริญญาตรีหรือ เทียบเท่าจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และส่วนใหญ่พนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงาน ใหญ่) มีเงินเดือนอยู่ที่ 12,001 - 16,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้การเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารออมสิน
(สำนักงานใหญ่)

ข้อที่	ข้อความ	จริง	ไม่จริง
1	พนักงานไม่มั่นใจว่าจะเป็นผู้นำที่ดีได้	231	71
		76.50%	23.50%
2	พนักงานคิดว่าข้าพเจ้าคงพอใจในการมีอำนาจเหนือผู้อื่น	139	163
		46%	54%
3	พนักงานไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน	207	95
		68.50%	31.50%
4	บางครั้งพนักงานหลีกเลี่ยงไม่พบคนบางคน เพราะพนักงานเกรงว่าจะทำหรือพูดอะไรบางอย่างที่พนักงานอาจเสียใจภายหลัง	152	150
		50.30%	49.70%
5	เมื่อพนักงานอยู่ในกลุ่มคน พนักงานลำบากใจในการที่จะหาเรื่องที่เหมาะสมมาคุย	186	116
		61.60%	38.40%
6	ครูที่โรงเรียนมักจะบ่นเสมอเกี่ยวกับเงินเดือน แต่พนักงานคิดว่าครูเหล่านั้นได้รับเงินเดือนเพียงพอเท่าที่เขาสมควรจะได้รับแล้ว	126	176
		41.70%	58.30%
7	พนักงานไม่ตำหนิคนที่พยายามช่วยเอาทุกสิ่งทุกอย่างเท่าที่ เขาจะช่วยเหลือได้	208	94
		68.90%	31.10%
8	พลเมืองทุกคนควรหาเวลาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับเหตุการณ์บ้านเมืองของตนแม้ว่าจะต้องสละความสุขส่วนตัวบ้าง	161	140
		53.30%	46.40%
9	พนักงานน่าจะเป็นสมาชิกของสมาชิกหรือชมรมต่างๆ	191	111
		63.20%	36.80%
10	พนักงานขาดความมั่นใจในตนเองมาก	138	164
		45.70%	54.30%

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง	ไม่จริง
11	เมื่อพนักงานทำงานร่วมกับคณะกรรมการ พนักงานชอบเป็นผู้ดำเนินการ	190	112
		62.90%	37.10%
12	ถ้ามีโอกาสพนักงานคงเป็นผู้นำที่ดีได้	171	131
		56.60%	43.40%
13	บางครั้งเวลาออกเสียงเลือกตั้ง พนักงานเลือกคนที่พนักงานรู้จักน้อยที่สุด	189	112
		62.60%	37.10%
14	พนักงานชอบการล่าสัตว์มาก	171	131
		56.60%	43.40%
15	คนเราไม่ควรกังวลเรื่องคนอื่น เพียงแต่ดูแลรักษาตัวเองให้ดีที่สุดพอแล้ว	180	122
		59.60%	40.40%
16	พนักงานสามารถกล่าวอย่างจริงใจว่าพนักงานยินดีที่จะเสียภาษีเพราะพนักงานรู้สึกว่ามันเป็นทางหนึ่งที่พนักงานสามารถตอบแทนสังคมที่อาศัยอยู่	162	140
		53.60%	46.40%
17	เมื่อราคาสินค้าสูงเราไม่ตำหนิบุคคลที่พยายามกอบโกยให้ได้มากที่สุด ในเมื่อสิ่งที่ได้มาเป็นสิ่งที่ดี	160	142
		53%	47%
18	เมื่อเป็นนักเรียนพนักงานพบว่าลำบากมากที่ต้องพูดหน้าชั้นเรียน	181	121
		59.90%	40.10%
19	ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี พนักงานเป็นนักพูดได้ดีกว่านักฟัง	181	121
		59.90%	40.10%
20	พนักงานพร้อมที่จะจ่ายเงินให้ผู้อื่นเพื่อทำสิ่งที่ผิดให้เป็นที่ถูก แม้ว่า พนักงานจะไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้นแต่ต้นก็ตาม	187	115
		61.90%	38.10%
21	เราควรพยายามประหยัคทรัพยากรที่สำคัญถ้าจำเป็น เพื่อจะได้มีเหลือสำหรับคนอื่นไว้ใช้ในอีก 50 ปีหรือ 100 ปีข้างหน้า	157	145
		52%	48%

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความถาม	จริง	ไม่จริง
22	เมื่อชุมชนร่วมกันตัดสินใจในสิ่งใด เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องช่วยกันให้งานของชุมชนสำเร็จลุล่วงไป แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีความคิดเห็นตรงกันข้ามกับการตัดสินใจของชุมชนก็ตาม	247	55
		81.80%	18.20%
23	พนักงานอยากให้คนอื่นเกลียดดีกว่าจะให้คนอื่นดูถูกพนักงาน	116	186
		38.40%	61.60%
24	พนักงานจะต้องยอมรับว่า พนักงานพยายามดูว่าผู้อื่นคิดอย่างไรก่อนที่พนักงานจะเลือกตัดสินใจ	210	92
		69.50%	30.50%
25	บุคคลที่ไม่มีบุตร ไม่ควรเสียภาษีเพื่อการศึกษา	143	159
		47.40%	52.60%
26	เมื่อเข้ากลุ่มพนักงานมักทำหน้าที่แนะนำคนให้รู้จักกัน	168	134
		55.60%	44.40%
27	พนักงานพร้อมที่จะพูดถึงตนเองว่าพนักงานมีบุคลิกที่ค่อนข้าง “เข้มแข็ง”	164	138
		54.30%	45.70%
28	บางเวลาพนักงานทำตนเหมือนคนขี้ลาดตาขาว	184	118
		60.90%	39.10%
29	พนักงานยอมรับว่าพนักงานเป็นนักพูดที่ค่อนข้างดี	173	129
		57.30%	42.70%
30	พนักงานมีความคิดรุนแรงเกี่ยวกับการเมือง	196	106
		64.90%	35.10%
31	พนักงานคิดว่าโดยปกติพนักงานเป็นผู้นำของกลุ่ม	170	132
		56.30%	43.70%
32	ดูเหมือนว่าพนักงานทำสิ่งที่ทำให้พนักงานเสียใจบ่อยครั้งมากกว่าผู้อื่นทำ	180	122
		59.60%	40.40%

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง	ไม่จริง
33	การไม่เชื่อฟังรัฐบาลใดๆ ไม่มีเหตุผลอันควรกระทำทั้งสิ้น	161	142
		53.30%	46.70%
34	พนักงานชอบวางแผนและตัดสินใจว่าใครควรทำอะไร	187	115
		61.90%	38.10%
35	พนักงานไม่ยากที่จะต้องมีความรับผิดชอบมากนักต่อผู้อื่น	160	142
		53%	47%
36	โดยปกติพนักงานจะต้องหยุดแล้วคิดก่อนที่จะทำอะไร แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยๆ	169	133
		56%	44%
37	คนอื่นมักจะเอาชนะได้ง่ายเวลาเขาเถียงกับพนักงาน	169	133
		56%	44%
38	พนักงานไม่ได้ใช้ชีวิตในวิถีทางที่ถูกต้อง	170	132
		56.30%	43.70%
39	พนักงานมีพรสวรรค์ในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น	168	134
		55.60%	44.40%
40	พนักงานชอบออกคำสั่งและทำให้สิ่งต่างๆก้าวไปข้างหน้า	193	109
		63.90%	36.10%
41	พนักงานเป็นคนซื้อขายกับคนที่พนักงานไม่รู้จักดี	153	149
		50.70%	49.30%
42	ผู้ใหญ่ที่พนักงานคิดมากที่สุดและนิยมขึ้นชอบมากที่สุด ในวัยเด็กเป็นผู้หญิง (เช่น แม่ พี่สาว ป้า น้า หรือผู้หญิงอื่น)	177	125
		58.60%	41.40%
43	พนักงานไม่ใช่แบบฉบับที่จะเป็นผู้นำทางการเมือง	147	155
		48.70%	51.30%
44	คนอื่นมักหันมาฟังพนักงานเวลาที่ต้องการ การตัดสินใจ	167	135
		55.30%	44.70%

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	จริง	ไม่จริง
45	พนักงานไม่ชอบที่จะพูดต่อหน้ากลุ่มคน	174	128
		57.60%	42.40%
46	พนักงานมีความลำบากมากกว่าคนอื่นในการทำใจให้มีสมาธิ	151	151
		50%	50%

จากตารางที่ 2 พบว่าจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้การเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) ตอบจริงมากที่สุด 3 อันดับคือ อันดับที่ 1 ข้อ 22.เมื่อชุมชนร่วมกันตัดสินใจในสิ่งใด เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องช่วยกันให้งานของชุมชนสำเร็จลุล่วงไป แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีความคิดเห็นตรงกันข้ามกับการตัดสินใจของชุมชนก็ตาม จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8% อันดับที่ 2 ข้อ 1.พนักงานไม่มั่นใจว่าจะเป็นผู้หน้าที่ดีได้ จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5% และอันดับที่ 3 ข้อ 24.พนักงานจะต้องยอมรับว่า พนักงานพยายามกว่าผู้อื่นคิดอย่างไรก่อนที่พนักงานจะเลือกตัดสินใจ จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5% จำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้การเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) ตอบไม่จริงมากที่สุด 3 อันดับคือ อันดับที่ 1 ข้อ 23.พนักงานอยากให้คนอื่นเกลียดดีกว่าจะให้คนอื่นดูถูกพนักงาน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6% อันดับที่ 2 ข้อ 6.ครูที่โรงเรียนมักจะบ่นเสมอเกี่ยวกับเงินเดือน แต่พนักงานคิดว่าครูเหล่านั้นได้รับเงินเดือนเพียงพอเท่าที่เขาสมควรจะได้รับแล้ว จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3% และอันดับที่ 3 ข้อ 10.พนักงานขาดความมั่นใจในตนเองมาก จำนวน 164 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 54.3%

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคาร
ออมสิน(สำนักงานใหญ่) N = 302

ข้อคำถาม	1	2	3	4	5
1.เปรียบเทียบกับคนที่อายุเท่ากันท่าน คิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการ ทำงาน	2 (0.7%)	20 (6.6%)	34 (11.3%)	150 (49.7%)	96 (31.8%)
2.เปรียบเทียบกับคนที่ทำงานประเภท เดียวกันคิดว่าประสบความสำเร็จในการ ทำงาน	1 (0.3%)	9 (3%)	52 (17.2%)	145 (48%)	95 (31.4%)
3.คนที่ทำงานด้วยกันคิดว่าประสบ ความสำเร็จในการทำงาน	2 (0.7%)	13 (4.3%)	67 (22.2%)	101 (33.4%)	119 (39.4%)

จากตารางที่ 3 พบว่าจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่)ข้อที่ 1 อันดับ 1 ประสบความสำเร็จระดับ 4 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ49.7% อันดับ 2 ประสบความสำเร็จระดับ 5 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ31.8% ข้อที่ 2 อันดับ 1 ประสบความสำเร็จระดับ 4 จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ48% อันดับ 2 ประสบความสำเร็จระดับ 5 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ34.4% ข้อที่ 3 อันดับ 1 ประสบความสำเร็จระดับ 5 จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ39.4% อันดับ 2 ประสบความสำเร็จระดับ 4 จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ33.4%

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้การมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) N = 302

ข้อคำถาม	1	2	3	4	5
1.พนักงานคิดว่าผลงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ	5 (1.7%)	19 (6.3%)	53 (17.5%)	108 (35.8%)	117 (38.7%)

จากตารางที่ 4 พบว่าจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้การมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) ข้อที่ 1 อันดับ 1 มีประสิทธิภาพในการทำงานระดับ 5 จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ38.7% อันดับ 2 มีประสิทธิภาพในการทำงานระดับ 4 จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ35.8%

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้ความก้าวหน้า ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) N = 302

ข้อคำถาม	1	2	3	4	5
1.เปรียบเทียบกับคนที่ทำงานอาชีพเดียวกับพนักงานรู้สึกว่าการดำรงมีความก้าวหน้าในอาชีพเพียงใด	4 (1.3%)	26 (8.6%)	53 (17.5%)	92 (30.5%)	127 (42.1%)

จากตารางที่ 5 พบว่าจำนวนร้อยละของคะแนนการรับรู้ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) ข้อที่ 1 อันดับ 1 มีความก้าวหน้าในการทำงานระดับ 5 จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ42.1% อันดับ 2 มีความก้าวหน้าในการทำงานระดับ 4 จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ30.5%

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ระหว่างการมีประสิทธิภาพของงาน

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ระหว่างการความก้าวหน้า

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) N = 302

ตัวแปร	r	Sig.
ความเป็นผู้นำกับความสำเร็จในการทำงาน	-.155**	.007
ความเป็นผู้นำกับการมีประสิทธิภาพในการทำงาน	-.096**	.097
ความเป็นผู้นำกับความก้าวหน้าในการทำงาน	-.094**	.104

**p<.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงไว้ในตารางที่ 6 พบว่า สมมติฐานที่ 1 ความเป็นผู้นำกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .007 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.155

สมมติฐานที่ 2 ความเป็นผู้นำกับการมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .097 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.096

สมมติฐานที่ 3 ความเป็นผู้นำกับความก้าวหน้าของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .104 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.094

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ โดยมีประชากรเป็นพนักงานที่ปฏิบัติการในธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) จำนวน 4,373 ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Yamane ได้จำนวน 363 คน ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 363 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 302 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยประกอบด้วย 3 ชนิดคือ

1. แบบสอบถามลักษณะประชากร (Demographic Data) ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพทางครอบครัว อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา เงินเดือน

2. แบบทดสอบความเป็นผู้นำ (Leadership) นำมาจากแบบวัด California Psychological Inventory (CPI) ของ Gough (1961) แปลและเรียบเรียงโดย ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และ มุกดา ชาตปัญญาชัย (2523) โดยใช้มาตรา Dominance (Do) มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดได้เท่ากับ 0.71

3. แบบวัดความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) แปลมาจาก Career Success ของ Childs & Kimoski (1986) ใช้วิธีการประเมินตนเอง (Self rating) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดได้เท่ากับ 0.75

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบดังนี้

1.ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .007) ($r = -.155$)

2.ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับการมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .097) ($r = -.096$)

3.ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .104) ($r = -.094$)

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ว่าความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ได้รับการสนับสนุน กล่าวคือ พนักงานที่มีความเป็นผู้นำสูงก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานสูงด้วย แต่พนักงานที่มีความเป็นผู้นำสูงก็มีแนวโน้มที่จะทำการมีประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงานต่ำลงด้วย และพนักงานที่มีความเป็นผู้นำต่ำก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จต่ำด้วยเช่นกัน

แบบทดสอบ CPI ที่ใช้ในการประเมินบุคลิกภาพได้มีการแปลความหมายในมาตรา Dominance (Do) ไว้ดังนี้ สำหรับผู้ที่มีลักษณะความเป็นผู้นำสูงมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลที่จะไม่ยอมต่อสิ่งใด ทำอะไรชอบมีการวางแผน เป็นบุคคลที่ชักชวนคนเก่งและพูดจาคล่องแคล่ว เป็นคนเชื่อมั่นในตนเองและชอบอิสระ และเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในด้านการเป็นผู้นำและความคิดริเริ่ม ส่วนผู้ที่มีลักษณะการเป็นผู้นำต่ำมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลสงบเสงี่ยม ไตร่ตรอง ชรรรรมดา เจียบขีริม และไม่วางตัว เป็นบุคคลที่มักคิดและทำอะไรช้า ชอบหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ตึงเครียดและสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (ณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล, พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และ มุกดา ชาติบัญญัติ 2527)

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับข้อคิดเห็นของ หริส สุตะบุตร (2527) กล่าวคือ พนักงานควรมีศักยภาพในการบริหารเพื่อที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland & Boyatzis (1982) ที่กล่าวว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้บังคับบัญชาก็คือ ความเป็นผู้นำ และ Gallup & Gallup (1986) กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้บังคับบัญชา เพราะความสำเร็จในการทำงานของ

ผู้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความเป็นผู้นำ (Koch, 1978) และ Brass (1984) & Cobb (1980, cited in Tjosvold, Andrews & Struthers, 1989) ที่กล่าวว่ากลยุทธ์ที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาคือความเป็นผู้นำ

ดังนั้น พอจะสรุปได้ว่าทักษะสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพพึงมีก็คือความเป็นผู้นำ (Landy 1989)

ข้อเสนอแนะในการทำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ในการที่จะพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชา และยังเป็นประโยชน์ต่อพนักงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในธนาคารออมสิน(สำนักงานใหญ่) ในการเสริมสร้างลักษณะดังกล่าวให้กับตนเองเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

1.ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานควรมีการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรเองก็ควรช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวขึ้นเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เช่น จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับศิลปะการเป็นผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชา

2.สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตพนักงานควรให้ความสนใจผลงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อพิจารณาการเสริมสร้างกิจกรรมต่างๆ ให้นักศึกษา ได้พัฒนาตนเองในด้านความเป็นผู้นำ ก่อนที่จะจบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพในวงการธุรกิจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรทำการศึกษาในหัวข้อเรื่องเดียวกันนี้กับกลุ่มพนักงานที่ทำงานในลักษณะอื่น เช่น พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

2.ควรทำการศึกษาในประเด็นของความเป็นผู้นำกับประชากรกลุ่มอื่นหรืออาชีพอื่น ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำสูงในการทำงาน เช่น กลุ่มอาชีพข้าราชการ

3.ควรทำการศึกษาตัวแปรความเป็นผู้นำกับตัวแปรอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กวี วงศ์พุด. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, 2536.

กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เศรษฐ สตูดิโอ, 2532.

_____. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย, 2536.

ณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล, พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และ มุกดา ชาติปัญญาชัย. การประเมินบุคลิกภาพโดยใช้แบบทดสอบ CPI, 2527.

ทวี บุตรสุนทร และบุญจง ลีมอุดมพร. โอกาสการหางานและบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ลิโรรส, 2530.

ธนาคารออมสิน ข้อมูลเกี่ยวกับธนาคาร. Accessed 12 สิงหาคม 2550. Available from www.gsb.or.th

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์, 2534.

แน่นน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.

พิมพ์วรรณ กวางเดินดง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การมองในแง่ดี และความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม.” บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

พงษ์ธาดา สุภาแสน. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.

พอพันธ์ วัชจิตพันธ์. วิศวกรเป็นนักบริหารที่ดีได้หรือไม่, 2526.

เพทาย ชื่อสัจพงษ์. “ภาวะผู้นำของผู้อำนวยความสะดวกในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2540.

เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม. ความสำเร็จในการทำงาน. Accessed 17 กรกฎาคม 2553. Available from <http://gotoknow.org/blog/wirot001/376047>

วิสุทธิ์ จันจิรา. “ความหวังของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วย

ศึกษานิเทศก์เขต สังกัดกรมสามัญศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

- วีระวัฒน์ ปั่นนิตามัย. ว่าด้วยผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ชัยพานิช, 2540.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์, 2529.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางวิจัย. กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร, 2530.
- สุนันทา เลานันท์. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531.
- อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- อัญชลี ชาญณรงค์. ความสำเร็จในการทำงาน[Online]. Accessed 17 กรกฎาคม 2553. Available from <http://gotoknow.org/blog/wirot001/376047>
- อัมพร อิศรารักษ์. ความสำเร็จในการทำงาน[Online]. Accessed 17 กรกฎาคม 2553. Available from <http://gotoknow.org/blog/wirot001/376047>
- เอกชัย ก็สุขพันธ์. การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, 2538.
- ภาษาอังกฤษ**
- Halpin, L. Educational Management Administration & Leadership. New York : Harper & Row, 1958
- Hersey, P. & Blanchard, K. H.. Management of organizational behavior. New Jersey : Prentice-Hall, 1969.
- Lundgren, E. F.. Organizational management. New York : Harper & Row, 1974.
- Torrington, D. & Chapman, J. Personal management. Great Britain : A Wheaton, 1983.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงทุกข้อ ไม่เว้นข้อใดข้อหนึ่ง การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อตัวท่านและองค์กรแต่อย่างใด ทั้งนี้ ขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้จะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านและเติมค่าลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. สถานภาพทางครอบครัว โสด สมรส หย่าร้าง
3. อายุ 20 – 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 – 50 ปี มากกว่า 51 ปี
4. อายุงาน 1 – 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี มากกว่า 21 ปี
5. ตำแหน่ง.....
6. ระดับปฏิบัติการ.....
7. ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี อื่นๆ ระบุ.....
8. เงินเดือน
 ต่ำกว่า 8,000 บาท 8,000 – 12,000 บาท
 12,001 – 16,000 บาท 16,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 24,000 บาท 24,001 – 28,000 บาท
 28,001 – 32,000 บาท มากกว่า 32,001 บาท

ตอนที่ 2 การวัดความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเพียงอย่างเดียว

ข้อที่	ข้อความ	จริง	ไม่จริง
1	ข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าจะเป็นผู้เป็นที่ดีได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงพอใจในการมีอำนาจเหนือผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	ข้าพเจ้าไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	บางครั้งข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงไม่พบคนบางคน เพราะข้าพเจ้าเกรงว่าจะทำหรือพูดอะไรบางอย่างที่ข้าพเจ้าอาจเสียใจภายหลัง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	เมื่อข้าพเจ้าอยู่ในกลุ่มคน ข้าพเจ้าลำบากใจในการที่จะหาเรื่องที่เหมาะสมมาคุย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	ครูที่โรงเรียนมักจะบ่นเสมอเกี่ยวกับเงินเดือน แต่ข้าพเจ้าคิดว่าครูเหล่านั้นได้รับเงินเดือนเพียงพอเท่าที่เขาสมควรจะได้รับแล้ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	ข้าพเจ้าไม่ตำหนิคนที่พยายามฉวยเอาทุกสิ่งทุกอย่างเท่าที่เขาสบายใจได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	พลเมืองทุกคนควรหาเวลาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับเหตุการณ์บ้านเมืองของคนแม้ว่าจะต้องสละความสุขส่วนตัวบ้าง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	ข้าพเจ้าน่าจะเป็นสมาชิกของสมาชิกหรือชมรมต่างๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	ข้าพเจ้าขาดความมั่นใจในตนเองมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	เมื่อข้าพเจ้าทำงานร่วมกับคณะกรรมการ ข้าพเจ้าชอบเป็นผู้ดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	ถ้ามีโอกาสข้าพเจ้าคงเป็นผู้เป็นที่ดีได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	บางครั้งเวลาออกเสียงเลือกตั้ง ข้าพเจ้าเลือกคนที่ข้าพเจ้ารู้จักน้อยที่สุด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	ข้าพเจ้าชอบการล่าสัตว์มาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	คนเราไม่ควรกังวลเรื่องคนอื่น เพียงแต่ดูแลรักษาตัวเองให้ดีที่สุดพอแล้ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	ข้าพเจ้าสามารถกล่าวอย่างจริงใจว่าข้าพเจ้ายินดีที่จะเสียภาษีเพราะ ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามันเป็นทางหนึ่งที่ข้าพเจ้าสามารถตอบแทนสังคมที่อาศัยอยู่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	เมื่อราคาสินค้าสูงเราไม่ตำหนิบุคคลที่พยายามกอบโกยให้ได้มากที่สุดเมื่อสิ่งที่ได้มาเป็นสิ่งที่ดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	เมื่อเป็นนักเรียนข้าพเจ้าพบว่าลำบากมากที่ต้องพูดหน้าชั้นเรียน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	ข้าพเจ้าเป็นนักพูดได้ดีกว่านักฟัง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะจ่ายเงินให้ผู้อื่นเพื่อทำสิ่งที่คิดให้เป็นสิ่งที่ถูก แม้ว่าข้าพเจ้าจะไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้นแต่ต้นก็ตาม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	เราควรพยายามประหยัดทรัพยากรที่สำคัญถ้าจำเป็น เพื่อจะได้มีเหลือสำหรับคนอื่นไว้ใช้ในอีก 50 ปีหรือ 100 ปีข้างหน้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ข้อที่	ข้อความ	จริง	ไม่จริง
22	เมื่อชุมชนร่วมกันตัดสินใจในสิ่งใด เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องช่วยกันให้งานของชุมชนสำเร็จลุล่วงไป แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีความคิดเห็นตรงกันข้ามกับการตัดสินใจของชุมชนก็ตาม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	ข้าพเจ้าอยากให้คนอื่นเกลียดคิดว่าจะให้คนอื่นดูถูกข้าพเจ้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	ข้าพเจ้าจะต้องยอมรับว่า ข้าพเจ้าพยายามคว้าผู้อื่นคิดอย่างไรก่อนที่ข้าพเจ้าจะเลือกตัดสินใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	บุคคลที่ไม่มีบุตรไม่ควรเสียภาษีเพื่อการศึกษา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	เมื่อเข้ากลุ่มข้าพเจ้ามักทำหน้าที่แนะนำคนให้รู้จักกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะพูดถึงตนเองว่าข้าพเจ้ามีบุคลิกที่ค่อนข้าง “เข้มแข็ง”	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	บางเวลาข้าพเจ้าทำตนเหมือนคนขี้ลาดตาขาว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	ข้าพเจ้ายอมรับว่าข้าพเจ้าเป็นนักพูดที่ค่อนข้างดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	ข้าพเจ้ามีความคิดรุนแรงเกี่ยวกับการเมือง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	ข้าพเจ้าคิดว่า โดยปกติข้าพเจ้าเป็นผู้นำของกลุ่ม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	ดูเหมือนว่าข้าพเจ้าทำสิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้าเสียใจบ่อยครั้งมากกว่าผู้อื่นทำ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	การไม่เชื่อฟังรัฐบาลใดๆ ไม่มีเหตุผลอันควรกระทำทั้งสิ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	ข้าพเจ้าชอบวางแผนและตัดสินใจว่าใครควรทำอะไร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	ข้าพเจ้าไม่ชอบที่จะต้องมีความรับผิดชอบมากนักต่อผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	โดยปกติข้าพเจ้าจะต้องหยุดแล้วคิดก่อนที่จะทำอะไร แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยๆ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	คนอื่นมักจะเอาชนะได้ง่ายเวลาเขาเถียงกับข้าพเจ้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	ข้าพเจ้าไม่ได้ใช้ชีวิตในวิถีทางที่ถูกต้อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	ข้าพเจ้ามีพรสวรรค์ในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	ข้าพเจ้าชอบออกคำสั่งและทำให้สิ่งต่างๆก้าวไปข้างหน้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	ข้าพเจ้าเป็นคนขี้อายกับคนที่ข้าพเจ้าไม่รู้จักดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	ผู้ใหญ่ที่ข้าพเจ้าติดมากที่สุดและนิยมชื่นชมมากที่สุด ในวัยเด็กเป็นผู้หญิง (เช่น แม่ พี่สาว ป้า น้า หรือผู้หญิงอื่น)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	ข้าพเจ้าไม่ใช่แบบฉบับที่จะเป็นผู้นำทางการเมือง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	คนอื่นมักหันมาฟังข้าพเจ้าเวลาที่ต้องการ การตัดสินใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	ข้าพเจ้าไม่ชอบที่จะพูดต่อหน้ากลุ่มคน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	ข้าพเจ้ามีความกล้ามากกว่าคนอื่นในการทำใจให้มีสมาธิ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 การวัดความสำเร็จในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย รอบตัวเลขที่คิดว่าตรงตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวคุณมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียว

ส่วนที่ 1

หมายเลขที่	1	หมายถึง	ประสบความสำเร็จน้อยที่สุด
หมายเลขที่	2	หมายถึง	ประสบความสำเร็จน้อย
หมายเลขที่	3	หมายถึง	ประสบความสำเร็จพอสมควร
หมายเลขที่	4	หมายถึง	ประสบความสำเร็จมาก
หมายเลขที่	5	หมายถึง	ประสบความสำเร็จมากที่สุด

ข้อความ	ประสบความสำเร็จ				
	น้อยที่สุด				มากที่สุด
1.เปรียบเทียบกับคนที่อายุเท่ากันท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5
2.เปรียบเทียบกับคนที่ทำงานประเภทเดียวกันท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5
3.คนที่ทำงานกับท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 2

หมายเลขที่	1	หมายถึง	มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด
หมายเลขที่	2	หมายถึง	มีประสิทธิภาพน้อย
หมายเลขที่	3	หมายถึง	มีประสิทธิภาพพอสมควร
หมายเลขที่	4	หมายถึง	มีประสิทธิภาพมาก
หมายเลขที่	5	หมายถึง	มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อความ	มีประสิทธิภาพ	
	น้อยที่สุด	มากที่สุด

4. ท่านคิดว่าผลงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมี
ประสิทธิภาพเพียงใด

1 2 3 4 5

ส่วนที่ 3

หมายเลขที่ 1 หมายถึง ก้าวหน้าน้อยที่สุด

หมายเลขที่ 2 หมายถึง ก้าวหน้าน้อย

หมายเลขที่ 3 หมายถึง ก้าวหน้าพอสมควร

หมายเลขที่ 4 หมายถึง ก้าวหน้ามาก

หมายเลขที่ 5 หมายถึง ก้าวหน้ามากที่สุด

ข้อความ

ก้าวหน้าน้อยที่สุด



ก้าวหน้ามากที่สุด

5. เปรียบเทียบกับคนที่ทำงานอาชีพเดียวกับท่าน 1 2 3 4 5
รู้สึกว่าคุณกำลังมีความก้าวหน้าในอาชีพเพียงใด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายสุทธิพงษ์ บุญอรุณรักษา
 ที่อยู่ 42/2 หมู่ 2 ตำบลท่าข้าม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
 73110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2547 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหอแซฟอุปถัมภ์
 พ.ศ.2550 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหอแซฟอุปถัมภ์
 พ.ศ.2553 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นายสุรภพ ปทีปกร

ที่อยู่

183/18423 หมู่ 3 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง จังหวัด
กรุงเทพมหานคร 10210

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2547

สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
หอวังนนทบุรี

พ.ศ.2550

สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
หอวังนนทบุรี

พ.ศ.2553

ศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี