

การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้นำตามประเภทธุรกิจภายในจังหวัดสงขลา Comparison of use of Leader Power by Entrepriese in Songkhla Province Evidence

สมชัย ปราบรัตน์^{1*}
Somchai Prabrat^{1*}

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Hatyai Business School, Hatyai University.

* Corresponding author, E-mail: somchai@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้นำตามประเภทธุรกิจภายในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขององค์กรธุรกิจในจังหวัดสงขลา จำนวน 382 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนา ในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างของการใช้อำนาจของผู้นำในภาพรวม อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่การใช้อำนาจของผู้นำ ในด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจของผู้นำในภาพรวม ของผู้ตอบในธุรกิจการผลิตสูงกว่า ธุรกิจบริการ ส่วนอำนาจความเชี่ยวชาญของผู้ตอบในธุรกิจการผลิตและธุรกิจการค้า สูงกว่าผู้ตอบในธุรกิจบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ผู้นำธุรกิจ อำนาจผู้นำ พนักงานขององค์กรธุรกิจ

Abstract

The purposes of this research were compared the use of power by business leaders in Songkhla. Samples were employees of companies in the province of Songkhla 382 research tool is a questionnaire analyzed using descriptive statistics, percentage, mean, standard deviation and F-test. The results showed that the difference in the power of leadership as a whole. power expert and reward the reference level of statistical significance 0.01. When comparing the pair to use the power of the leader. The significant difference between the groups by type of business that feeds the citation of power prices and the authority of the overall leader. Among respondents in the manufacturing sector, business services, plus the expertise of those in the field of manufacturing and business trade. Higher than those in business services. The significance level of 0.05.

Keywords: business leaders, Power Leader, Employee Private Section



บทนำ

ผู้นำในองค์การเป็นผู้ที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าที่ทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ก็เพราะว่าผู้นำองค์การเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่จะรวมใจของบุคคลให้ปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีความสุขและเกิดความสำเร็จในผลงาน เป็นผู้บันดลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าองค์การใดปราศจากผู้นำแล้ว องค์การนั้นจะขาดเข็มทิศนำทางไปสู่ความสำเร็จ ตามคำกล่าว ของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2544)

ผู้นำจะนำองค์การให้สำเร็จได้นั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดการ ซึ่งหนึ่งในหน้าที่การจัดการ นั้นคือการ สั่งการ ดังที่ วิสิษฐ กิจปรีชา (2542) สรุปไว้ว่า ในกระบวนการบริหารใดๆ ก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการสั่งการ มีความจำเป็นอย่างมากที่ตัวผู้บังคับบัญชาจะต้องมีอำนาจในการสั่งการ เพราะถ้าผู้บริหารท่านใดไม่มีอำนาจ ก็เป็นการยากที่จะกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน การมีอำนาจของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอำนาจอาจจะมิขึ้นได้จากหลายสาเหตุ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้อำนาจจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงาน แต่บางครั้งผู้บริหารก็ใช้อำนาจในทางที่ผิด ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพรรคพวก หรืออาจจะเป็นการทำลายล้างผู้อื่นก็ได้

ดังนั้นผู้นำจะใช้อำนาจของตนให้มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้หลายวิธีด้วยกัน แต่มีปัญหาคือว่าผู้นำควรจะใช้อำนาจของตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไหนจึงจะเหมาะสม ขนาดของอำนาจที่ใช้ควรจะเป็นเท่าใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพของการบริหารและสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงระดับการใช้อำนาจของตน ในการรับรู้ของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการใช้อำนาจของตนในการสั่งการในการบริหารงานให้มีประสิทธิผล ประสบความสำเร็จมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการยกระดับการบริหารของผู้นำ เพื่อให้สถานประกอบการในจังหวัดสงขลามีการพัฒนาการบริหารงาน นำมาสู่การเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคใต้ตลอดไป โดยอาศัยปัจจัยการใช้อำนาจผู้นำ ในการเป็นแนวทางที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถนำองค์การบรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้นำตามประเภทธุรกิจภายในจังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎีและกรอบแนวคิด

การศึกษาในเรื่องของอำนาจผู้นำมีแนวคิดหรือทฤษฎี ได้ให้ไว้หลายหลายดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึง สิทธิ เช่น มอบอำนาจ อิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นยอมทำตามไม่ว่าด้วยความสมัครใจหรือไม่หรือความสามารถที่จะบันดลให้เป็นไปตามที่ประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา ความสามารถหรือที่สามารถทำให้บันดลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เช่น อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลัง เช่น อำนาจศาล อำนาจบาตรใหญ่ อำนาจข่มขี้ เช่น ถือว่ามีอำนาจบาตรใหญ่รังแกใครก็ได้ตามใจชอบ อำนาจมีอิทธิพลที่ไม่ถูกระเบียบเป็นต้น ที่บังคับให้ผู้อื่นยอมทำตาม



จุมพล หนีพานิซ (2547) ได้ให้ความหมายของอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่ง ในอันที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้อื่นให้เบี่ยงเบนไปในทิศทางหนึ่งทิศทางใดเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือส่วนรวม

วิเชียร วิทย์อุดม (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึง สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวของผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำที่จะกำหนดให้บุคคลในองค์การกระทำในสิ่งที่ปรารถนาหรือมีพฤติกรรมที่ต้องการอันนอกเหนือจากการใช้อำนาจห้าที่อย่างเป็นทางการ

ชานน ตรงดี (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ (Power) หมายถึงความสามารถที่บุคคลหนึ่งกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ก็ตามเพื่อให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ชวลิต ยิงยง (2551) ให้ความหมายว่าอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนเพื่อนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติค่านิยมไปตามที่ผู้มีอำนาจต้องการเพื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานและอำนาจยังเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลหนึ่งที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้มาสู่การดำรงตำแหน่งที่เรียกว่าอำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามกฎและระเบียบ และประสิทธิอันชอบธรรมในการที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตนเมื่อมีอำนาจตามหน้าที่แล้วจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจที่เกิดจากการสั่งสมบารมีหรือที่เรียกว่า เป็นอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งแต่ละคน ต่างก็มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ตามพื้นฐานของการได้รับการขัดเกลาทางสังคมให้เป็นบุคคลในลักษณะใด การที่บุคคลมีอำนาจจากการทำความดีมีคุณธรรม และเป็นที่ยกย่องสำหรับคนทั่วไป อำนาจในลักษณะนี้ย่อมที่จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมปฏิบัติตามหรือนำเอาไปเป็นแบบอย่างได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคคลมีอำนาจใช้อำนาจตามตำแหน่งไปกดดันสภาพความเป็นอยู่ที่เป้นปรกติสุขของผู้อื่น หรือใช้อำนาจของตนเองไปลงโทษผู้อื่น หรือใช้การข่มให้ผู้อื่นกลัว เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก็เป็นอำนาจที่จะทำให้ผู้อื่นเกิดการยอมตามอำนาจได้ แต่ลักษณะการยอมทำตาม ย่อมจะเป็นไปในลักษณะที่ฝืนเป็นการยอมทำตามโดยไม่ได้มาจากความต้องการและสมัครใจของผู้นั้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ผู้มีอำนาจจะสามารถใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ เพื่อไปผลักดันให้การปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปตามที่ตนต้องการได้

จากความหมายของอำนาจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า อำนาจเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลหนึ่ง ที่จะชักจูง ชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการเต็มใจหรือไม่เต็มใจก็ตาม ในด้านความคิด ทัศนคติ เป้าหมายความต้องการ ค่านิยม ไปในทิศทางหนึ่ง การใช้ อำนาจอาจจะให้กับบุคคลเป้าหมายโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

ในการศึกษาของผู้นำใช้แนวทางของเฟรนซ์ และราเวน (1968) ได้กล่าวถึงอำนาจว่า อำนาจสามารถแบ่งออกเป็น 5 ฐานคืออำนาจการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากการอ้างอิง

อำนาจการให้รางวัล เป็นการให้ผลประโยชน์ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา จนทำให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการสั่งการเรื่องต่างๆ อย่างง่ายดาย ดังนั้นคนที่สามารถให้รางวัลบุคลากรในองค์การ จึงมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้

อำนาจจากการบังคับเป็นความสามารถที่จะใช้อำนาจควบคุมผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ความสามารถในการควบคุมผู้อื่นเป็นสิ่งที่เกิดจากความกลัวที่จะถูกลงโทษ การใช้อำนาจบังคับมากเกินไปจนจะทำให้บรรยากาศในองค์การไม่ดีเท่าที่ควร



อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจความชอบธรรมที่เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเนื่องมาจากการอยู่ในตำแหน่ง โดยมีพื้นฐานมาจาก กฎ ระเบียบ คำสั่ง และวัฒนธรรมองค์การ โดยที่ผู้บังคับบัญชามักใช้อำนาจ ประเภทนี้เป็นเครื่องมือในการจัดโครงสร้างการบริหาร อิทธิพลของการมีอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การและกฎหมายที่รองรับ

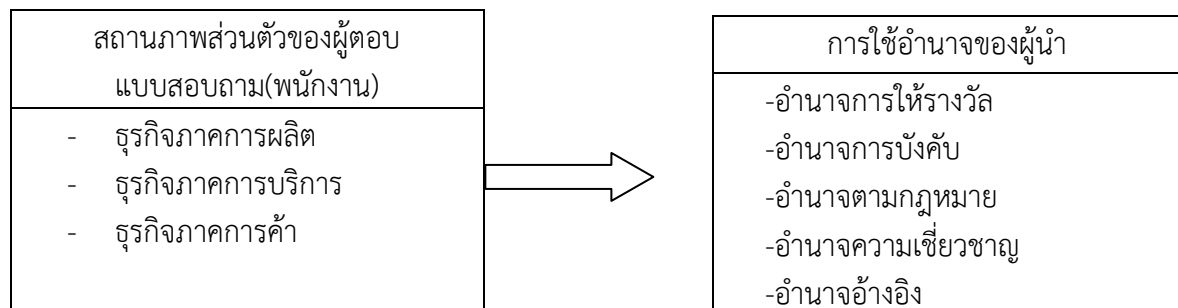
อำนาจจากความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่ผู้อื่นยอมรับเนื่องจากความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดีเป็นอำนาจเพราะตัวของบุคคล โดยที่ผู้ที่มีอำนาจนี้อาจจะใช้หรือไม่ใช้หัวหน้างานก็ได้

อำนาจอ้างอิงคือความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลที่มีความรู้สึกไม่มั่นคงหรือไม่มีอำนาจทางใจผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ที่ดีจึงมีความจำเป็นในการให้กำลังใจ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาความไว้วางใจ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาแรงจูงใจผู้บริหารจะต้องหาวิธีและลงมือแก้ไขปัญหาในอีกกรณี การสร้างความสามัคคีการพยายามสร้างความเป็นเอกภาพจะเป็นประโยชน์มากเช่นกันความมั่นใจ ความไว้วางใจ และความสามัคคีสำคัญในการมีอิทธิพลต่อคน ถ้าผู้ตามรู้สึกว่าคุณผู้บริหารเป็นผู้เสริมกำลังใจช่วยเหลือเมื่อต้องการจะเป็นการสร้างอิทธิพลที่ประสบความสำเร็จในทางที่แตกต่าง อำนาจอ้างอิงตั้งอยู่บนพื้นฐานลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงมากคือ คนที่เป็นที่ชื่นชอบ ยอมรับนับถือของคนทั่วไปเนื่องจากลักษณะส่วนตัว ซึ่งสำคัญต่อการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ไม่มีตำแหน่งบริหารของสถานประกอบการภาคธุรกิจ คือธุรกิจภาคการผลิต ธุรกิจภาคการบริการ และธุรกิจภาคการค้า ในจังหวัดสงขลา จำนวน 8,120 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์กรธุรกิจโดยการขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามจากสถานประกอบการธุรกิจเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงโดยแยกตามประเภทธุรกิจ ของสถานประกอบการที่แบ่ง เป็น 3 ภาคธุรกิจ คือ ธุรกิจภาคการผลิต ธุรกิจภาคการบริการ และธุรกิจภาคการค้า จำนวน 382 คน โดยคำนวณจากสูตรยามานะ ที่ความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล จากตำรา งานวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 6 ข้อประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงาน ประเภทธุรกิจ โดยบทความฉบับนี้ใช้ตัวแปรอิสระ ในส่วนประเภทธุรกิจ โดยแบ่งเป็น ธุรกิจภาคการผลิต ธุรกิจภาคการบริการ และธุรกิจภาคการค้า ได้นำเสนอเผยแพร่ในวารสารนี้

2. แบบสอบถามลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 30 ข้อโดยแบ่งการใช้อำนาจของผู้นำ 5 ประเภทได้แก่

- 2.1 อำนาจการให้รางวัล ข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-6
- 2.2 อำนาจการบังคับ ข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7-12
- 2.3 อำนาจตามกฎหมาย ข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13-18
- 2.4 อำนาจการอ้างอิง ข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19-24
- 2.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ ข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 25-30

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมจากตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ที่ปรึกษาวิจัยพิจารณาและให้คำแนะนำเพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ความสมบูรณ์ของเนื้อหา แก้ไขความถูกต้องของการสื่อภาษาให้เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วมาวิเคราะห์ ค่าอำนาจจำแนก ค่าเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค การใช้อำนาจของผู้นำเท่ากับ 0.954

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเข้าประสานกับหน่วยงานด้วยตนเองหรือบางหน่วยงานได้โทรศัพท์ประสานกับหน่วยงานโดยตรงเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลโดยมีผู้ช่วยวิจัยซึ่งทางผู้วิจัยได้ปฐมนิเทศแนะนำในการเข้าเก็บข้อมูลและให้เข้าใจในแบบสอบถามของงานวิจัย ทำการเก็บข้อมูลในเดือนมีนาคม 2556 โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้นจำนวน 600 ชุด ได้แบบสอบถามคืนทั้งสิ้น จำนวน 382 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ (Percentiles) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ค่าเอฟ (F-test) สำหรับทดสอบสมมติฐาน



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จากเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานขององค์กรธุรกิจภาคเอกชน 3 ภาคธุรกิจ คือ ธุรกิจภาคการผลิต ธุรกิจภาคการบริการ และธุรกิจภาคการค้าในจังหวัดสงขลา จำนวน 382 คน พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.6 มากกว่าเพศชาย ที่มีร้อยละ 42.4 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 47.8 จนถึงมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 3.7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.4 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 47.8 อายุงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.2 กลุ่มตัวอย่างทำงานในองค์กรธุรกิจบริการมากที่สุด ร้อยละ 45.0 ธุรกิจการผลิต ร้อยละ 27.2 และธุรกิจการค้า ร้อยละ 27.8

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้นำตามประเภทธุรกิจ และผลการเปรียบเทียบรายคู่ตามตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการรับรู้การใช้อำนาจของผู้นำ ตามประเภทธุรกิจ

การใช้อำนาจของผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
อำนาจการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	9.460	2	4.730	8.227**
	ภายในกลุ่ม	215.598	375	.575	
	รวม	225.059	377		
อำนาจการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	1.873	2	.936	2.273
	ภายในกลุ่ม	154.501	375	.412	
	รวม	156.374	377		
อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2.386	2	1.193	2.912
	ภายในกลุ่ม	153.577	375	.410	
	รวม	155.963	377		
อำนาจเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	8.022	2	4.011	6.707**
	ภายในกลุ่ม	224.272	375	.598	
	รวม	232.294	377		
อำนาจอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	4.773	2	2.387	4.921**
	ภายในกลุ่ม	181.859	375	.485	
	รวม	186.632	377		
การใช้อำนาจของผู้นำเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	4.739	2	2.370	6.656**
	ภายในกลุ่ม	133.499	375	.356	
	รวม	138.238	377		

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตาราง 1 เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้นำจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า ไม่พบความแตกต่างของการรับรู้การใช้อำนาจการบังคับและอำนาจตามกฎหมาย ของผู้ตอบที่มาจากธุรกิจต่างประเภทกัน แต่พบความแตกต่างของการใช้อำนาจของผู้นำในภาพรวม อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบรายคู่การใช้อำนาจของผู้นำ ในรายชื่อที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตามประเภทธุรกิจ

การใช้อำนาจผู้นำ	ประเภทธุรกิจ	ธุรกิจการผลิต	ธุรกิจบริการ	ธุรกิจการค้า	
		\bar{X}	3.77	3.39	3.58
อำนาจการให้รางวัล	ธุรกิจการผลิต	3.77	-	.38*	.19
	ธุรกิจบริการ	3.39	-.38	-	-.19
	ธุรกิจการค้า	3.58	-.19	.19	-
		\bar{X}	3.90	3.58	3.84
อำนาจความเชี่ยวชาญ	ธุรกิจการผลิต	3.90	-	.32*	.06
	ธุรกิจบริการ	3.58	-.32	-	-.26*
	ธุรกิจการค้า	3.84	-.06	.26	-
อำนาจอ้างอิง		\bar{X}	3.87	3.61	3.76
	ธุรกิจการผลิต	3.87	-	.26*	.11
	ธุรกิจบริการ	3.61	-.26	-	-.15
	ธุรกิจการค้า	3.76	-.11	.15	-
การใช้อำนาจผู้นำเฉลี่ย		\bar{X}	3.83	3.58	3.75
	ธุรกิจการผลิต	3.83	-	.25*	.08
	ธุรกิจบริการ	3.58	-.25	-	-.17
	ธุรกิจการค้า	3.75	-.08	.17	-

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบรายคู่การใช้อำนาจของผู้นำ ในด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มจำแนกตามประเภทธุรกิจพบว่า อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจของผู้นำในภาพรวม ของผู้ตอบในธุรกิจการผลิตสูงกว่า ธุรกิจบริการ ส่วนอำนาจความเชี่ยวชาญของผู้ตอบในธุรกิจการผลิตและธุรกิจการค้าสูงกว่าผู้ตอบในธุรกิจบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

เปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้นำจำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่า ไม่พบความแตกต่างของการรับรู้การใช้อำนาจการบังคับและอำนาจตามกฎหมาย ของผู้ตอบที่มาจากธุรกิจต่างประเภทกัน แต่พบความแตกต่างของการใช้อำนาจของผู้นำในภาพรวม อำนาจการให้รางวัล อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจ



อ้างอิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจของผู้ผู้นำในภาพรวม ของผู้ตอบในธุรกิจการผลิตสูงกว่า ธุรกิจบริการ ส่วนอำนาจความเชี่ยวชาญของผู้ตอบในธุรกิจการผลิตและธุรกิจการค้าสูงกว่าผู้ตอบในธุรกิจบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การรับรู้การใช้อำนาจของผู้ผู้นำทั้งในภาพรวมและภาพย่อยแต่ละด้านคือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อทำการศึกษเปรียบเทียบการรับรู้การใช้อำนาจของผู้ผู้นำ จำแนกตามสถานภาพของพนักงาน ได้ผลการศึกษา ที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผู้ตอบในธุรกิจการผลิตมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้ผู้นำแบบ อำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจของผู้ผู้นำในภาพรวมสูงกว่าธุรกิจบริการ และผู้ตอบในธุรกิจการผลิตและธุรกิจการค้า มีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้ผู้นำแบบ อำนาจเชี่ยวชาญ สูงกว่าผู้ตอบในธุรกิจบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ คำรอด (2549) ที่ทำการศึกษา การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำนวน 275 คน พบว่า ครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจการให้รางวัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการติดต่อเชื่อมโยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์สอนหรืออายุงานในหน่วยงานต่างกัมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจบารมีอ้างอิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอำนาจบังคับพบว่าการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การนำข้อมูลไปพัฒนาหลักสูตรการอบรมผู้ผู้นำให้กับองค์กรซึ่งจะส่งผลให้ผู้ผู้นำใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล หนิมพานิช. (2547). *อำนาจและการเมืองในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชวลิต ยิ่งยง. (2551). *สภาพและปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ชานน ตรงดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี



- เยาวลักษณ์ คำรอด. (2549). *การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี.วิทยานิพนธ์* ครุศาสตรมหาบัณฑิต(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2544). *ภาวะผู้นำ*. นนทบุรี: ธนรัชการพิมพ์
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับ
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำฉบับก้าวหน้ายุค*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วิสิษฐ์ กิจปรีชา. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี
- French, J.R., and Ravan, B. (1968). “*The Bases of Social Power*”, In D. Cartwright and A Zander (eds), *group dynamics: research and theory*. New York : Harper and Row.