

สภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เอมมี เพาเวอร์ จำกัด

Leadership Conditions of Manager Emmy Power Company Limited

รดาณัฐ วรนิสาณิตา¹, บุษกร วัฒนบุตร² และ วิโรจน์ หมื่นเทพ³

Radanat Worranisaphanita¹, Busakorn Watthanabut² and Wirote Muenthep³

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Master of Arts Program in Business and Human Capital Development, North Bangkok University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹joybenyapajoy@gmail.com

Retrieved: September 6, 2024; Revised: October 9, 2024; Accepted: October 11, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เอมมี เพาเวอร์ จำกัด 2. ศึกษากระบวนการตัดสินใจโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เอมมี เพาเวอร์ จำกัด 3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของภาวะผู้นำของบริษัท เอมมี เพาเวอร์ จำกัด โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เอมมี เพาเวอร์ จำกัด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะทางสติปัญญา ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน เข้าใจปัญหา และหาแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) คุณลักษณะทางกาย ผู้บริหารควรมีสภาพแข็งแรง อดทนต่อสภาวะกดดัน มีบุคลิกภาพดี 3) คุณลักษณะทางอารมณ์ ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ และมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของตนเอง 4) คุณลักษณะอุปนิสัย ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ จริงใจ และโปร่งใส รับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของตนเอง

2. กระบวนการตัดสินใจโดยใช้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารบริษัท เอมมี เพาเวอร์ จำกัด ได้แก่ 1) การตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเข้าใจสถานการณ์อย่างถ่องแท้ วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และระบุปัญหาหรือโอกาสที่ชัดเจน 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือก การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่สอดคล้องกับเป้าหมายมากที่สุด 3) การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร การกำหนดโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เช่น แผนก ฝ่าย หน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน สายการบังคับบัญชา 4) การตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร ผู้นำต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของ กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

3. ปัญหา และอุปสรรคของภาวะผู้นำของบริษัท เอมมี เพาเวอร์ จำกัด ได้แก่ การขาดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ทักษะการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทักษะการสื่อสารที่ไม่ดี สื่อสารคลุมเครือ การบริหารจัดการเวลาที่ไม่มีประสิทธิภาพ จัดลำดับความสำคัญผิดพลาด ขาดการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนได้เสียได้

คำสำคัญ: การพัฒนา; ภาวะผู้นำ



Abstract

The purposes of this research were to; 1. Study the general condition of the leadership of the executives of Emmy Power Company Limited. 2. Study the decision-making process using the leadership of the executives of Emmy Power Company Limited. 3. Study the problems and obstacles of the company's leadership development. Emmy Power Limited by qualitative research Data were collected through in-depth interviews with 15 key informants. Data were analyzed using descriptive content analysis. The results of the research found that:

1. General conditions in the leadership of the executives of Emmy Power Company Limited 4 sides include: 1) Intellectual characteristics Executives must be able to analyze complex situations, understand problems, and find effective solutions. 2) Physical characteristics Executives should be healthy. Endure stressful conditions Have a good personality 3) Emotional characteristics Executives must have self-confidence, courage in making decisions, and confidence in their own vision. 4) Characteristics Executives must be honest, sincere, and transparent, responsible for their own work.

2. Decision-making process using leadership. of the executives of Emmy Power Company Limited, including 1) decisions about the decision-making process Management should fully understand the situation. analyze facts and clearly identify problems or opportunities. 2) Deciding on options Setting clear goals and objectives Decide on the option that is most consistent with the goals. 3) Decide on the organization's structure. Defining the basic structure of the organization such as departments, divisions, agencies, and relationships between departments. Chain of command 4) Decisions regarding personnel behavior Leaders must set clear directions and goals. related to the behavior of Encourage employees to participate and display behavior that is consistent with the organization's goals.

3. Problems and obstacles in the leadership development of Emmy Power Company Limited include a lack of vision and strategy. Ineffective decision-making skills poor communication skills Vague communication Inefficient time management Wrong prioritization Lack of management of relationships with subordinates colleague and stakeholders.

Keywords: Development; Leadership

บทนำ

องค์กรทั่วโลกและประเทศไทยในปัจจุบันต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่รวดเร็วมาก ทั้งในเรื่องของ เทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เห็นได้ชัดในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจและความท้าทายในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรใดที่ไม่ปรับตัวตามธุรกิจในปัจจุบัน ธุรกิจก็จะไม่สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์หรือภารกิจองค์กรที่ตั้งใจ ตามข้อมูลของบริษัท KPMG ซึ่งเป็นบริษัทตรวจสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุดในโลกได้เล็งเห็นความสำคัญของผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน โดยผู้นำจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง รูปแบบของธุรกิจ มีการสร้างพันธมิตรใหม่และมีการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นความท้าทายในยุคปัจจุบันที่ผู้นำ



องค์กรต้องเผชิญ ทั้งนี้การพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในองค์กรที่ดีที่สุดควรจะเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในองค์กร โดยปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำกับบุคลากรระดับต่าง ๆ ภายในองค์กรเองมากกว่าที่จะจ้างผู้นำมาบริหารองค์กรเนื่องจากทางผู้นำของแต่ละองค์กรจะมีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของธุรกิจตนเองได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการตั้งทิศทางไปยังภารกิจขององค์กรได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, 2559)

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ทั้งนั้นความสำเร็จของ องค์กรใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรจากภาครัฐหรือภาคเอกชนจะต้องมีผู้นำที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนและผลักดันให้ องค์กรประสบความสำเร็จได้ส่วนหนึ่งเป็นผลพวงมาจากการที่องค์กรนั้นมีผู้นำที่ดีและมีคุณภาพในการ บริหารงาน บริหารคนและบริหารการเปลี่ยนแปลงจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังที่มุ่งหวังไว้ได้ (พลอยชมพู ทับเฒ่า, มณีนุช จุ้ยเอี่ยม และธนสธา โรจนตระกูล, 2565) โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมี ลักษณะเป็นผู้ที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบพัฒนาสิ่งแปลกใหม่เพื่อให้ มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุรศักดิ์ สุวุมไธ, ธนสุวิทย์ ทับทิมรุกข์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์, 2561)

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะ ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำ มีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องการเลือกแบบภาวะผู้นำควร คำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชาสถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำเอง ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกัน อย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่ทำให้การทำงานขององค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (สมคิด บางโม, 2555)

บริษัท เอมมี เพาเวอร์ ก่อตั้งเมื่อปี 2013 โดย ดร.รดาณัฐ วรนิสาภินิตา เดิมชื่อว่า ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอมมี สกินแคร์ ดำเนินธุรกิจซื้อมา-ขายไปแบบครบวงจร แต่ด้วยความต้องการของลูกค้าเพิ่มมากขึ้นในตอนนั้น ดร.รดาณัฐ วรนิสาภินิตา จึงตัดสินใจ ก่อตั้งโรงงานผลิตกล่องกระดาษลูกฟูก เพื่อรองรับกับความต้องการของ ลูกค้าที่เพิ่มขึ้น และในปี 2022 ได้ขยายกำลังการผลิต โดยมุ่งมั่นที่จะก้าวไปเป็นหนึ่งในผู้นำด้านบรรจุภัณฑ์เพื่อ ธุรกิจ SME และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและบริการให้ออกสู่ตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งบริษัท เป็นบริษัทที่ผลิตและจำหน่ายบรรจุภัณฑ์จากกระดาษทุกชนิด ผลิตกล่องกระดาษลูกฟูก กล่องฝาชน กล่องไดคัท กล่องผลไม้ กล่องพืชชำ และกล่องกระดาษลูกฟูก รูปแบบอื่น ๆ เป็นโรงงานรับผลิตกล่องแบบ made-to-order ลูกค้าสามารถสั่งผลิตกล่องโดย กำหนดรูปทรง ขนาด แบบพิมพ์ และสเปคกระดาษได้ตามต้องการ ด้วยประสบการณ์การผลิตกล่อง กระดาษลูกฟูกกว่า 16 ปี บริษัทจึงได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าต่างๆ มากมาย พร้อมทั้งการได้รับการรับรองระบบ ISO 9001 : 2015 ในยุคปัจจุบันนี้ความสำเร็จขององค์กร มีความจำเป็นที่จะ มีปัจจัยที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่มีเพียงความรู้ หรือประสบการณ์ แต่ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญ คือกระบวนการคิด หรือความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ การคิดนอกกรอบ ความคิดที่แปลกใหม่ความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้องค์กรหาวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างไปจากวิธีเดิมได้เป็นการคิดนอกกรอบ ถือเป็นแนวคิดใหม่ในการแก้ปัญหา ที่แตกต่างจากความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน และบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ



จากความสำเร็จและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจของบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำไป พัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของตน ทำให้ผู้บริหารแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบทบาทภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษากระบวนการตัดสินใจโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคของภาวะผู้นำของบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพภาวะผู้นำของบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิดรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้นำ ไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เป็นบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มนั้นให้การยอมรับ มีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตน มีการใช้อิทธิพลต่อบุคคล ในหน่วยงาน มีการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น (นฤมล นามเยี่ยม, 2550) หรือความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคตจากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว (Kotter, 1999) นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังหมายถึงบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างในตัวผู้นำที่สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความผู้นำ ความรู้ความสามารถความคิดริเริ่มการตัดสินใจเป็นต้นเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของหมู่หรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำแต่ก็ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกอาจจะพูดว่าเขาไม่มีภาวะผู้นำตรงกันข้ามบางคนไม่ได้เป็นผู้นำแต่กลับได้รับความเชื่อถือยอมรับ และร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติตามซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสอดคล้องกับคำพูดที่ว่าผู้นำอาจจะไม่มีภาวะผู้นำผู้มีภาวะผู้นำอาจจะไม่ได้เป็นผู้นำ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดหมายของหมู่ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมองปัญหา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

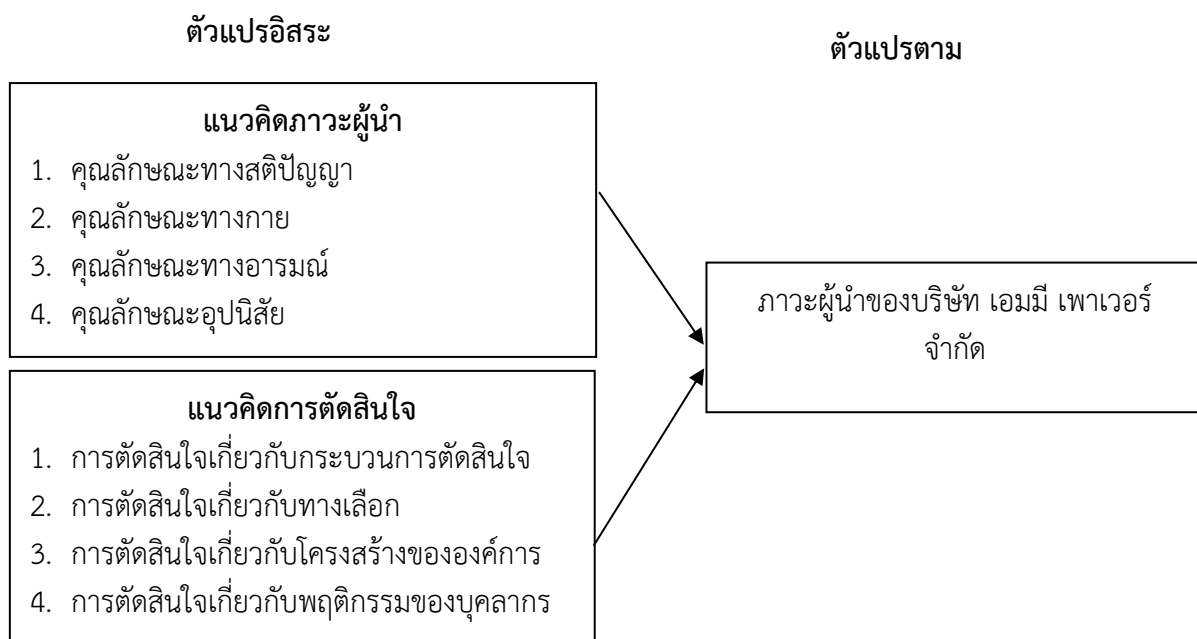
การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกเหล่านี้ หรือกล่าวได้ว่า เป็นกระบวนการของการบ่งชี้ธรรมชาติของปัญหาหรือ โอกาสที่เฉพาะเจาะจง และเลือกกระหว่าง

ตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้ (ชัยเสณฐ์ พรหมศร, 2551) การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาตกลงใจซึ่งขาดจากทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือกขึ้นไปในอันที่จะให้มีการกระทำในลักษณะเฉพาะใด ๆ หรือการตกลงใจที่จะยุติข้อขัดแย้ง ข้อโต้แย้ง โดยให้มีการกระทำไปในทางหนึ่งทางใดที่ได้พิจารณาและตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรณบุตร, 2551) หรือหมายถึง สิ่งหรือเรื่องที่ตกลงใจ โดยผู้ที่ตัดสินใจต้องมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ออกแบบหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา หรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้ คัดเลือกแนวทางที่มีความเหมาะสมสอดคล้องการปฏิบัติจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การตัดสินใจ หมายถึง ผลสรุปหรือผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีหลักการและเหตุผลวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทรัพยากร และบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติและทำให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ (วุฒิชัย ชมพู, 2557)

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ เป็น ข้อตกลงใจที่จะเลือกปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ วิธีทาง ซึ่งอาจมีอารมณ์ ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามามีอิทธิพลในการตัดสินใจ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่ตนเองหมั่นหมายไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพภาวะผู้นำของผู้บริหาร บริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นตามกรอบการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) กับผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารและพนักงานในระดับหัวหน้างานและที่ปรึกษาบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คณะผู้บริหาร จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 2 พนักงานในระดับหัวหน้าและที่ปรึกษา จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน



2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย คุณลักษณะทางสติปัญญา คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะทางอารมณ์ และคุณลักษณะอุปนิสัย 2) การตัดสินใจ ประกอบด้วย การตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือก การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ และการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา ซึ่งมีกระบวนการจัดทำ ดังนี้ ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดและหัวข้อการสัมภาษณ์ สร้างแบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งมีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า โดยทำการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์อย่างกว้าง เสนอร่างแบบสัมภาษณ์การวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) จากการตรวจสอบหาค่าความสอดคล้องของคำถามผลที่ได้ค่า IOC มีค่า 1.0 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ในประเด็นคำถามให้มีความกระชับและชัดเจนมากขึ้น และนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ ประกอบด้วย 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ภายใต้รูปแบบการสนทนาแบบกึ่งทางการ 2) การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจ จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

จัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้ข้อมูลอิมตัว และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ทำการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยประยุกต์ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาผนวกกับทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงข้อมูล และพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ และสรุปและอภิปรายผลพร้อมข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ได้แก่ 1) คุณลักษณะทางสติปัญญา ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน เข้าใจปัญหา และหาแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคิดริเริ่ม หาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน และแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล รวดเร็ว และถูกต้อง ผู้บริหารต้องใฝ่รู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร 2) คุณลักษณะทางกาย ผู้บริหารที่ดีควรมีสภาพแข็งแรง อดทนต่อสภาวะกดดัน และสามารถทำงานได้ยาวนาน



รูปร่างหน้าตา ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพดี แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ผู้บริหารควรมีภาษากายที่ดี แสดงออกถึงความมั่นใจ น่าเชื่อถือ และเข้าถึงได้ง่าย 3) คุณลักษณะทางอารมณ์ ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ และมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของตนเอง สามารถเป็นผู้นำ ชักจูง บริหารจัดการ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกน้อง อดทนต่อความกดดัน อุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชัดเจน ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย 4) คุณลักษณะอุปนิสัย ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ จริงใจ และโปร่งใส รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเอง และผลลัพธ์ขององค์กร ปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างยุติธรรม เสมอภาค และเท่าเทียม มีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และรักษาเวลา เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร

2. กระบวนการตัดสินใจโดยใช้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ได้แก่ 1) การตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเข้าใจสถานการณ์อย่างถ่องแท้ ขั้นตอนแรกคือการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และระบุปัญหาหรือโอกาสที่ชัดเจน ผู้นำต้องเข้าใจบริบทของสถานการณ์ ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงข้อจำกัดและทรัพยากรที่มีอยู่ ระดมความคิดอย่างรอบด้าน ผู้นำควรเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น กระตุ้นให้เกิดการระดมความคิด และพิจารณาทางเลือกต่างๆ อย่างรอบคอบ 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือก การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารมีกรอบในการประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่สอดคล้องกับเป้าหมายมากที่สุด รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้บริหารต้องรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างครบถ้วน วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงโอกาสและอุปสรรคต่างๆ 3) การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร การกำหนดโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เช่น แผนก ฝ่าย หน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน สายการบังคับบัญชา และระดับความรับผิดชอบ กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 4) การตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากร ผู้นำต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร เป้าหมายเหล่านี้ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และวัดผลได้ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัญหา และอุปสรรคของภาวะผู้นำของบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ได้แก่ 1) การขาดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองไม่เห็นภาพรวมของธุรกิจ ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม ส่งผลต่อทิศทางการเดินขององค์กรที่ไร้จุดหมาย ไร้ทิศทาง ขาดความยืดหยุ่น ปรับตัวช้า ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้บริโภค ส่งผลให้ธุรกิจล้าหลัง 2) ทักษะการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ผิดพลาด ขาดข้อมูลที่ครบถ้วน ประเมินความเสี่ยงต่ำเกินไป ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ ความชอบส่วนตัว หรือแรงกดดัน ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด สร้างความเสียหายต่อองค์กร ล้มเหลว ตัดสินใจช้า 3) ทักษะการสื่อสารที่ไม่ดี ผู้บริหารสื่อสารคลุมเครือ กำกวม ฟังดูไม่จริงใจ ขาดการรับฟัง ไม่เข้าใจความต้องการของผู้อื่น สื่อสารไม่ตรงประเด็น ขาดการเน้นย้ำ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิด ความขัดแย้ง และปัญหาในการทำงานไม่สื่อสารในเวลาที่เหมาะสม 4) การบริหารจัดการเวลาที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญผิดพลาด มัวแต่ทำสิ่งที่ไม่สำคัญ เสียเวลาไปกับงานจุกจิก งานที่ไม่จำเป็น ละเลยงานหลัก งานเร่งด่วน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และบรรลุเป้าหมาย ขาดการวางแผน 5) ขาดการบริหารจัดการความสัมพันธ์ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนได้เสียได้ไม่ดี เกิดความขัดแย้ง ความไม่ไว้วางใจ ทำงานไม่เป็นทีม ขาดการสนับสนุน ขาดการ



ให้กำลังใจ ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ประสิทธิภาพ และความสามัคคี ไม่สามารถดึงดูด และรักษานักงานที่มีความสามารถไว้ได้ สูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ผู้บริหารควรมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน เข้าใจปัญหา และหาแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคิดริเริ่มหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน และแก้ปัญหา สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล รวดเร็ว และถูกต้อง ใฝ่รู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ และมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของตนเอง สามารถเป็นผู้นำ ชักจูง บริหารจัดการ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกน้อง อดทนต่อความกดดันอุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพชัดเจน ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย มีความซื่อสัตย์ จริงใจและโปร่งใส รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างยุติธรรม เสมอภาคและเท่าเทียม ปฏิบัติตามกฎหมาย และรักษาเวลา เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร เพื่อดึงดูดและรักษานักงานที่มีความสามารถ และสร้างความผูกพันกับลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมาวดี พลนงค์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีความยืดหยุ่น มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการมีจินตนาการ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรมมอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาดสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ พัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้านการมีวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทหน่วยงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายหรือภาพในอนาคตของหน่วยงาน มีความรอบคอบในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอก

2. กระบวนการตัดสินใจโดยใช้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ผู้บริหารควรเข้าใจสถานการณ์อย่างถ่องแท้ ขั้นตอนแรกคือการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และระบุปัญหาหรือโอกาสที่ชัดเจน ผู้นำต้องเข้าใจบริบทของสถานการณ์ ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงข้อจำกัดและทรัพยากรที่มีอยู่ ระดมความคิดอย่างรอบด้าน ผู้นำควรเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น กระตุ้นให้เกิดการระดมความคิด และพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารมีกรอบในการประเมินทางเลือกต่าง ๆ และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่สอดคล้องกับเป้าหมายมากที่สุด รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สถานการณ์ ผู้บริหารต้องรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างครบถ้วน วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ การกำหนดโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เช่น แผนก ฝ่าย หน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน สายการบังคับบัญชา และระดับความรับผิดชอบ กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ



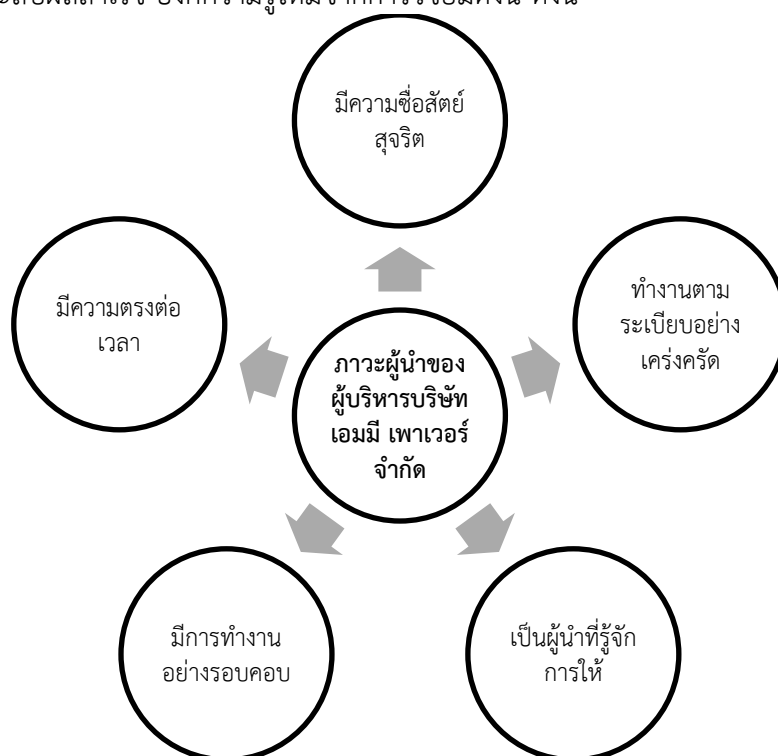
ตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผู้นำต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร เป้าหมายเหล่านี้ควรสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และวัดผลได้ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริณดา วโรภาสรุ่งเรือง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรีควรพัฒนาผู้บริหารองค์กรให้เป็นผู้นำในแบบเล่นเป็นทีมสร้างความสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานและการทำงาน ส่งเสริมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมีการเข้าถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารองค์กรควรมีการกำหนดโครงสร้างของการทำงานให้มีความชัดเจน จากผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ควรทำการส่งเสริมการสร้างผู้นำต้นแบบที่มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้อื่น และการสร้างโมเดลของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นต้นแบบแก่บุคลากรคนอื่น ๆ โดยมีการพัฒนาผู้นำให้มีคุณสมบัติ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีความซื่อสัตย์สุจริต 2) ทำงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด 3) เป็นผู้นำที่รู้จักการให้ 4) มีความตรงต่อเวลาและ 5) มีการทำงานอย่างรอบคอบ มีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียด 2) การสร้างแรงบันดาลใจควรมีการสร้างเป้าหมายในระดับปัจเจกบุคคล มีการมุ่งโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งเสริมการคิดด้วยทัศนคติเชิงบวก (Positive thinking) เพิ่มความรู้สึกบวก (Positive filling) การมองผลประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการมองปัญหาว่าเป็นความท้าทายที่ทุกองค์กรต้องพบเจอและมุ่งการยอมรับปัญหา หาวิธีการแก้ไขปัญหามีส่วนร่วม และไม่ทำให้ปัญหาเกิดขึ้นอีกในอนาคต รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารองค์กรควรใส่ใจการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม และควรวิเคราะห์ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. ปัญหา และอุปสรรคของภาวะผู้นำของบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด การขาดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองไม่เห็นภาพรวมของธุรกิจ ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม ส่งผลต่อทิศทางการเดินขององค์กรที่ไร้จุดหมาย ไร้ทิศทาง ขาดความยืดหยุ่น ปรับตัวช้า ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้บริโภค ส่งผลให้ธุรกิจล้าหลัง ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ผิดพลาด ขาดข้อมูลที่ครบถ้วน ประเมินความเสี่ยงต่ำเกินไป ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ ความชอบส่วนตัว หรือแรงกดดัน ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด สร้างความเสียหายต่อองค์กร ลังเล ตัดสินใจช้า ผู้บริหารสื่อสารคลุมเครือ กำกวม ฟังดูไม่จริงจัง ขาดการรับฟัง ไม่เข้าใจความต้องการของผู้อื่น สื่อสารไม่ตรงประเด็น ขาดการเน้นย้ำ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิด ความขัดแย้ง และปัญหาในการทำงานไม่สื่อสารในเวลาที่เหมาะสม ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญผิดพลาด มัวแต่ทำสิ่งที่ไม่สำคัญ เสียเวลาไปกับงานจุกจิก งานที่ไม่จำเป็น ละเลยงานหลัก งานเร่งด่วน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และบรรลุเป้าหมาย ขาดการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ วงศ์เตย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 ด้านการสร้างบารมี ควรศึกษาข้อมูลในการทำวิสัยทัศน์ และประชุมชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทุกคน ที่มีส่วนร่วม ยอมรับและเข้าใจการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ และต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่กระชับชัดเจนมีเป้าหมายที่แน่นอน ให้ผู้ร่วมงาน

เกิดความตระหนักในการรับผิดชอบงานทั่วไปร่วมกัน ควรทำงานเป็นทีม ให้ความยุติธรรม วางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรมีการประชุมชี้แจงนโยบายที่ชัดเจนและมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่เป็นรูปธรรม มีการประชุมศึกษาภารกิจสภาพปัจจุบันและปัญหาของหน่วยงานสามารถแยกแยะได้ว่ามีความต้องการสิ่งใด เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ทำหน้าที่ของตนให้ดี ด้านการกระตุ้นเขานปัญหา ควรประชุมบุคลากรทั้งหมดเพื่อชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น บอกวิธีแก้ปัญหาหรือทางเลือกของวิธีการแก้ปัญหานั้น ควรแจ้งสภาพปัญหา มีการสร้างความตระหนักในการกำหนดแนวทาง การแก้ปัญหา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ควรศึกษาความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการมอบหมายงาน ผู้บริหารต้องพิจารณาและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และเมื่อเกิดปัญหาควรให้คำปรึกษา ช่วยกันแก้ไขหรือใช้วิธีการให้กำลังใจ ควรประเมินผล ติดตามโครงการต่างๆ ที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาลุบหลวมให้ทันทางที่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากงานวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามกรอบกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและนำมาใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้ประสบผลสำเร็จ องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยมีดังนี้ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุป

1. สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำของผู้บริหารบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน เข้าใจปัญหา และหาแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีสภาพแข็งแรง

อดทนต่อสภาวะกดดัน มีบุคลิกภาพดี ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ และมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของตนเอง ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ จริงใจ และโปร่งใส รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเอง

2. กระบวนการตัดสินใจโดยใช้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด ผู้บริหารควรเข้าใจสถานการณ์อย่างถ่องแท้ วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และระบุปัญหาหรือโอกาสที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่สอดคล้องกับเป้าหมายมากที่สุด การกำหนดโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เช่น แผนก ฝ่าย หน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน สายการบังคับบัญชา ผู้นำต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของ กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

3. ปัญหา และอุปสรรคของภาวะผู้นำของบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์ จำกัด การขาดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ทักษะการตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทักษะการสื่อสารที่ไม่ดี สื่อสารคลุมเครือ การบริหารจัดการเวลาที่ไม่มีประสิทธิภาพ จัดลำดับความสำคัญผิดพลาด ขาดการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้มีส่วนได้เสียได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 บริษัทควรกำหนดหลักสูตรจัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการเป็นผู้นำ

1.2 บริษัทควรกำหนดนโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนา สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีโอกาสดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 บริษัทควรให้โอกาสผู้บริหารได้เรียนรู้จากประสบการณ์ เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งไปศึกษาดูงานกับหน่วยงานต่าง ๆ

2.2 บริษัทควรประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์

3.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็มมี เพาเวอร์

เอกสารอ้างอิง

กุสุมาวดี พลนงค์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 4(1), 96-106.

จารุวรรณ วงศ์เตย์. (2557). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). *คู่มือองค์กรแห่งความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.



- นฤมล นามเอี่ยม. (2550). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ปรีณดา วโรภาสรุ่งเรือง. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลอยชมพู ทับเอม, มณีนุช จุ้ยเอี่ยม และธนัสถา โรจนตระกูล. (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวทางการปฏิบัติที่ดีในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(12), 304-319.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวัฒนะบุตร. (2551). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วุฒิชัย ชมภู. (2557). *รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุรศักดิ์ สุภูมิ, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษ์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสื่อสารทางการตลาดแบบผสมผสานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการคิดเชิงนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของพิพิธภัณฑ์ในบริบทประเทศไทย. *พัฒนาเทคนิคศึกษา*, 30(105), 112-121.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยนความท้าทายสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 845-860.
- Kotter, J.P. (1999). *On What Leaders, Really Do*. Boston: Harvard Business School.