

ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการกับแรงจูงใจในชีวิตของพนักงานในสถานบริการ

The Leadership of Entertainment Entrepreneurs and Motivation in the Life of Employee¹

ธัญพร จันทร์หนู*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการ และแรงจูงใจในชีวิตของพนักงานสถานบริการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการที่มีผล ต่อแรงจูงใจของพนักงานในสถานบริการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยเป็นพนักงานสถานบริการในเขตปริมณฑล จำนวน 400 คน วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบ ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (one-way analysis of variance) และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่นัย สำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี การของเชฟเฟ (Scheffe' test) และวิเคราะห์ค่า ลัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการ อยู่ในระดับมาก อันดับแรก ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การเป็นคนดี มีคุณธรรม และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สำหรับ แรงจูงใจในชีวิตของพนักงานสถานบริการ พบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทำงานทุกอย่าง เพื่อให้มีรายได้มาเลี้ยงตนเองและครอบครัว รองลงมาคือ พยายามหาสิ่งที่มีคุณค่าและหาทางแก้ไข และหลีกเลี่ยง สิ่งที่ทำให้บอบช้ำ

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ สถานบริการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็น ภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน ส่วน การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในชีวิตของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และลักษณะ การคบเพื่อน ต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการกับแรงจูงใจใน ชีวิตของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด รองลง มาคือ ด้านการเป็นคนดีมีคุณธรรม ด้านการมีอิทธิพล เชิงอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการพบว่า ผู้ประกอบ การสถานบริการต้องการส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจ ในชีวิตที่ดี แต่ขาดงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนา พนักงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พนักงานพบว่า พนักงาน สถานบริการที่ทำงานในสถานบริการเพราะต้องการมี รายได้เลี้ยงดูครอบครัว อยากมีชีวิตที่ดีขึ้น และต้องการ มีกิจการเป็นของตัวเอง แสดงให้เห็นว่า พนักงานสถาน บริการมีแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตไปในทางที่ดี การพัฒนา แรงจูงใจในการดำเนินชีวิตของพนักงานในสถานบริการ ยังเป็นปัญหาสำหรับผู้ประกอบการหลายแห่งเนื่องจากต้องใช้

1 ส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตปีการศึกษา 2557

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ทุนของตัวเอง ขาดหน่วยงานภาครัฐสนับสนุน จึงมีข้อเสนอแนะคือ ยากให้หน่วยงานภาครัฐคำนึงถึงปัญหาสังคมคนกลางคืนที่อาจเกิดจากจุดเล็กๆ แต่เป็นปัญหาสังคมที่ใหญ่ เพราะถ้าไม่รู้จักรการใช้ชีวิตการวางอนาคต ปัญหาที่ตามมาคือ แยกไปไร้คุณภาพ เด็กที่โตขึ้นมาก็จะปัญหาสังคม ดิฉันไม่ได้เรียนหนังสือ เมื่อเราให้ธุรกิจเปิดได้ภายใต้กฎระเบียบที่ตั้งไว้ เราไม่สามารถควบคุมร้านอื่นที่จะเปิดได้ ยากให้มีนโยบายของจังหวัดที่จะมีหน่วยงานดูแล จัดงานให้มีการอบรมพนักงานทุกร้านเดือนละครั้ง โดยเฉพาะในเรื่องการใช้ชีวิตที่ถูกต้องเพื่อทำให้บุคคลเหล่านี้ได้รับการยอมรับในสังคม

คำสำคัญ : ผู้ประกอบการ, แรงจูงใจ, สถานบริการ

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the leadership of entertainment entrepreneurs and motivation in the life of employees by personal factors. The leadership of entertainment entrepreneurs affected the motivation of employees in the facility. The samples were 400 employees which working in entertainment entrepreneurs. The statistic for analysis were frequency, percentage, average, standard deviation test for the test, one-way analysis of variance, Scheffe's test, and multiple regression by stepwise. The results of this research were as follows; The leadership of entertainment entrepreneurs were at high level, idealized influence was the first, the next were inspiration motivation, good person and virtue, and individualized consideration respectively. The motivation in the life of entertainment officers were at high level for

example ; work everything for the income to feed oneself and a family, the next were seek the thing that make a mistake and seek settlement. The comparison leadership character of entertainment entrepreneurs by personal factors of employees found sex, age, education level had difference opinion in overall and each item of leadership character. The comparison motivation in the life of entertainment officers by personal factors of employees found sex, age, monthly income and association friend character were not difference the opinion. The leadership of entertainment entrepreneurs and motivation in the life of entertainment officers were relate in overall and each item at .01 statistic significant. The deteriorate multiple result; idealized influence, inspiration motivation and individualized consideration respectively can predict the motivation in the life of officers were at .01 statistic significant. The interviewing entrepreneur found entertainment entrepreneurs wants to encourage give an officer had good life torn the budget in the push develops an officer. The interviewing officers found the officer in the entertainment want to have the income treats a family, want to alive the improve, and want to have the business is belong to oneself.

Keywords : Entrepreneurship , motivation, facility

บทนำ

ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งเพราะถ้าองค์กรมีผู้นำ (leader) ที่มีศักยภาพมีความสามารถและมีภาวะผู้นำสูงถึงแม้ว่าผู้ตามจะมีศักยภาพความสามารถ

หรือภาวะผู้นำต่ำ ก็อาจจะดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มที่มีผู้นำที่มีศักยภาพ ความสามารถหรือภาวะผู้นำต่ำ ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (พระธรรมปิฎก, 2546) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกะดับของสังคมก็คือ บุคคลที่เป็นผู้นำ และผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญของการอยู่รอดต่อสวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในทุกๆ ระดับและของพนักงานเองก็ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่มหรือองค์กร (กมลวรรณ ชัยวานิช, 2536 ; อิศระ บุญญะฤทธิ์, 2545; Bass, B. M. & Avolio, B. J. 1994) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545; Sosik & Megerian, 1999 และ George, 2000) ภาวะผู้นำยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มหรือองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545 และ George, 2000) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (สุธรรม อัครศักดิ์สกุล, 2549) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีในองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2547) และยังมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ (Bass, & Avolio, 1994 และ Jung, Bass & Sosik, 1995) เป็นต้น

ท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ค่าครองชีพสูง สภาพภูมิอากาศแห้งแล้ง เงินทองหายาก ประชาชนต่างดิ้นรนเข้ามาหางานทำในเมืองใหญ่เพื่อที่จะหารายได้มาเลี้ยงชีพ ส่วนใหญ่แล้วอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร มีฐานะยากจน พ่อแม่ทำไร่ทำนา รายได้ไม่แน่นอน บางคนมาทำงานก่อสร้าง บางคนเลือกงานก็พยายามหางานเบาๆ ทำกลุ่มคนเหล่านี้มีการศึกษาน้อยแะระดับประถมหรือมัธยมเท่านั้น แต่อยากทำงานสบายจึงเข้าสู่อาชีพคนกลางคืน ทำงานเป็นพนักงานเสิร์ฟ นักร้อง ในร้านอาหาร คาเฟ่ หรือเป็นพนักงานในสถานบริการ ผับ บาร์ ไนท์คลับ ซึ่งสถานที่เหล่านี้เป็นสถานที่ที่สังคมมองว่าเป็นแหล่ง

อบายมุข จึงส่งผลให้คนที่ทำงานในสถานที่แบบนี้ถูกมองไปในแง่ลบตามไปด้วย ดังที่ ปิยะบุตร สุวรรณละออง (2549: 3) กล่าวว่า เมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นแรงงานรับจ้าง คนเหล่านี้จะต้องเผชิญกับชะตากรรมซ้ำสองประสบกับปัญหาถูกลดเงินเดือนหรือรายกวนั้นก็ถูกเลิกจ้างงาน บางคนมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานหนักแต่ได้เงินเดือนน้อยก็ตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำอยู่ เพื่อหาอาชีพใหม่ที่สบายกว่าหรือสามารถหารายได้ที่ดีกว่า แต่ด้วยมีระดับการศึกษาต่ำจึงส่งผลให้การหาอาชีพใหม่ไม่ใช่เรื่องง่าย ประกอบกับบางคนเป็นเด็กผู้หญิงที่เริ่มเข้าสู่วัยรุ่นบางคนมีรูปร่างได้สัดส่วนและมีใบหน้าสวย การถูกชักชวนให้ประกอบอาชีพคนกลางคืนจึงเกิดขึ้นได้เสมอๆ ทั้งจากผู้ที่อยู่ในวงการคนทำงานกลางคืนและเพื่อนๆ หรือญาติที่ประกอบอาชีพนี้โดยเหตุผลและข้อเสนอที่น่าสนใจว่า งานสบาย รายได้สูง ได้เงินมาก และไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษา

สถานบริการสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ สถานที่ให้บริการโดยหวังประโยชน์ในทางการค้าสถานบริการประเภทตามตรา 3 (4) เป็นสถานที่ที่มีอาหาร สุราหรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายหรือให้บริการ บางร้านมีการแสดงดนตรี มีนักร้อง บางคนเรียกว่า คาเฟ่ ผับ หรือบาร์ เป็นต้น ผู้คนในสังคมมองว่าเป็นธุรกิจบาป พนักงานที่ทำงานมีจุดมุ่งหมายที่จะกอบโกยประโยชน์จากผู้มาใช้บริการ เจ้าของกิจการส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจเพื่อหวังผลกำไร ไม่สนใจเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน จ่ายค่าจ้างตามข้อตกลง ไม่คิดที่จะขัดเกลาจิตใจพนักงานให้ประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งพนักงานในธุรกิจสถานบริการ ได้แก่ นักร้อง นักดนตรี พนักงานต้อนรับ พนักงานเสิร์ฟ พ่อครัวแม่ครัว พนักงานรับรถ พนักงานกลุ่มนี้ต้องดิ้นรนเข้ามาหางานทำก็เพื่อหารายได้ ให้หลุดพ้นจากความยากจน บางคนนำรายได้บางส่วนส่งไปให้ครอบครัว พ่อแม่ พี่น้อง จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการคิดดิ้นรนเอาตัวรอด เมื่อเข้ามาทำงานในสถานบริการก็ขาดการคิดวิเคราะห์ที่ดี หลงเลเล็งกับสภาพแวดล้อมที่ฟุ้งเฟ้อในเมืองใหญ่ หากได้รับการชักชวนไปใน

ทางที่ไม่ถูกต้อง ก็จะทำให้เกิดค่านิยมที่ผิดๆ การซื้อของราคาแพง ติดการพนัน ไม่รู้จักอดออมเพื่ออนาคต

ซึ่งจากประสบการณ์ของผู้วิจัยได้พบกับปัญหาการดำเนินชีวิตของพนักงานในร้านอาหารหรือคาเฟ่ดังตัวอย่างของ อาพร (นามสมมติ) เมตตา (นามสมมติ) และ วิไลพร (นามสมมติ) (2556: สัมภาษณ์) กล่าวว่าการเดินทางเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ เพราะครอบครัวยากจน การศึกษาแค่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต้องการเรียนต่อโดยมาอาศัยอยู่กับเพื่อน เรียนไปทำงานไป โดยไปสมัครเป็นพนักงานเสิร์ฟที่ร้านอาหาร ต่อมาแม่ที่มารับประทานอาหารที่ร้านชักชวนไปทำงานที่สวนอาหาร เป็นพนักงานเสิร์ฟ มีรายได้เงินเดือนและรายได้พิเศษ เมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่งรู้สึกชอบ เพราะเป็นอาชีพที่สบาย รายได้ดีกว่าทำงานในโรงงาน การทำงานที่ร้านอาหารหากเป็นผู้หญิงที่มีหน้าตาดีและมีความสามารถในการร้องเพลงก็อาจได้เป็นนักร้องในร้านอาหาร และทำให้มีรายได้ดีขึ้นกว่าเป็นพนักงานเสิร์ฟ โดยดูจากได้จากรุ่นพี่ที่เคยเป็นพนักงานเสิร์ฟแล้วพลิกผันตนเองมาเป็นนักร้อง ก็ทำให้เป็นที่สนใจของแขกที่มารับบริการในร้านแล้วยังได้เงินจากแขกเป็นพิเศษถ้ามีความสวยเป็นที่ต้องตา เป็นต้น

อาชีพของพนักงานในสถานบริการกลางคืนมีความรู้สึกกลัว กลัวสายตาคนภายนอกและสภาพสังคมรอบข้างจะถูกดูหมิ่นไม่ยอมรับทั้งจากความคิดและความรู้สึกจากครอบครัว และเพื่อนฝูงนอกวงการ ที่สำคัญที่สุดจะถูกมองว่าการทำอาชีพกลางคืนที่ต้องมีการพบปะกับผู้ชายในสถานที่ลับตาว่าเป็นการผิดจารีตประเพณีและวัฒนธรรม ขณะที่ในความรู้สึกของลูกค้ายที่เข้ามาเที่ยว (เพศชาย) หรือมาใช้บริการส่วนใหญ่กลับมองว่า บรรดาหญิงสาวพวกนี้ทำงานก็เพื่อแลกกับเงินทำนองเดียวกันลูกค้ายก็จะมองผู้หญิงพวกนี้เป็นของเล่น การดำเนินชีวิตของคนเหล่านี้ อาจถูกกำหนดด้วยความจำเป็นทั้งที่ได้เต็มใจ การหล่อหลอมด้วยปัญหาเหล่านี้ทำให้ชีวิตตกผลึกความแกร่งทางจิตใจและประสบการณ์ที่เป็นต้นทุนให้กับตนเองด้วยวัย

ยังเยาว์ ซึ่งจะต่างกับเด็กที่มีครอบครัวที่สมบูรณ์และมีฐานะด้านการเงินที่มั่นคงในช่วงอายุรุ่นเดียวกันจะมีความเป็นเด็กอยู่มาก มีความคิดที่ประจบประแจง ไม่สามารถจะรับผลกระทบทางสังคมได้มากนัก สถานะทางสังคมที่แตกต่างตามแหล่งสถานบริการ พนักงานเหล่านี้ถูกแบ่งแยกว่า เป็นเพียงเหมือนผู้รับใช้ หรือคนชั้นล่าง และด้วยความต่ำต้อยในสายตาของสังคม คนที่มาใช้บริการทั้งร้านอาหารและคาเฟ่ บุคคลภายนอกส่วนใหญ่มักจะมองพนักงานเหล่านี้ในด้านลบ แต่ในเมื่อเลือกงานไม่ได้จึงต้องทำเพื่อภาระของตัวเองที่รออยู่ข้างหลัง (คอลัมน์ ปัญหาสังคมไทย, 2555: 2) นอกจากตัวอย่างดังกล่าวแล้ว มีเด็กที่มีพฤติกรรมเกรงไม่ยอมเรียน มีปัญหาเรื่องสิ่งเสพติดหนีออกจากบ้านเพราะไม่ยอมทนต่อการดูดาของพ่อแม่ที่หันเข้ามาทำงานในสถานที่เหล่านี้ ทำให้พนักงานในสถานบริการมีหลายประเภท ทั้งที่มาทำงานเพื่อต่อสู้อัตนชนเลี้ยงชีพ เลี้ยงครอบครัว หรือมาทำงานเพราะหางานทำไม่ได้ ไม่มีคุณสมบัติเพียงพอต่อการทำในองค์กรใหญ่ๆ หรือในโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาของคนกลุ่มนี้ล้วนเป็นปัญหาที่หลายๆ องค์กรมองข้าม เพราะมองว่าธุรกิจร้านอาหาร/คาเฟ่ เป็นกิจการเล็กๆ มีการจัดการแบบครอบครัว มีพนักงานน้อย เงื่อนไขการดำเนินธุรกิจไม่ยุ่งยาก ภาระความรับผิดชอบดูแลพนักงานจึงขึ้นอยู่กับเจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานบริการและได้คลุกคลีกับพนักงานในสถานบริการมานานกว่า 20 ปี เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้ประกอบการมีส่วนสำคัญในการองค์กรทั้งในด้านความรู้และส่งเสริมความเป็นอยู่พนักงานในองค์กร ดังที่ วรภัทร์ ภูเจริญ (2554 : 5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรในยุคที่ 3 นั้น ผู้บริหารองค์กรมีการบริหารอย่างสมดุล ดังคำที่กล่าวว่า “งานได้ผล คนมีความสุข” และพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) โดยองค์กรและสิ่งแวดล้อมหล่อหลอม กลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวกัน ในขณะที่ เรวัตร์ ชาทวีวิศิษฐ์ และคณะ (2554 : 22, 133) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ทุกองค์กรธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็น

องค์กรธุรกิจขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ องค์กรที่มีผู้นำที่ดี คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพในอนาคตที่คนอื่นมองไม่เห็น มีกลยุทธ์ในการเข้าสู่เป้าหมายที่ชัดเจน มีการกระจายงานให้ทีมงานที่เหมาะสม บริหารงานให้สำเร็จ โดยเน้นทีมงานและคน และมีความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกันของส่วนรวม หากองค์กรมีผู้นำที่ดีพร้อมด้วยคุณลักษณะเหล่านี้ เชื่อได้ว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก การบริหารงานที่เน้นการควบคุมกลายมาเป็นการมอบอำนาจ การแข่งขันกลายเป็นการให้ความร่วมมือ การเน้นรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของกลายเป็นการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงลัทธิธรรมที่ว่าทุกสิ่งในโลกย่อมมีการเปลี่ยนแปลง คำถามที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ ผู้นำควรมีความรับผิดชอบทางศีลธรรมหรือแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ตามมากน้อยเพียงใด ผู้นำควรมีพฤติกรรมเพียงแค่ควบคุมให้ผู้ตามทำงานเพื่อบรรลุความต้องการของหน่วยงานให้ค่าจ้างเงินเดือนอย่างยุติธรรมหรือส่งเสริมให้ผู้ตามเจริญเติบโตอย่างสร้างสรรค์และก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่บุคคลพึงจะได้รับ หากผู้นำคิดกันไม่ให้ผู้ตามก้าวหน้าหรือเจริญเติบโตในหน้าที่การงานทั้งๆ ที่เขามีศักยภาพ ก็จะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น ผู้นำที่ดีจะต้องซื่อสัตย์ ขอบจำกัดและการควบคุมที่มากเกินไปออกจากผู้ตามเพื่อที่จะทำให้พวกเขาเกิดความรับผิดชอบในการทำงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่พวกเขามีอยู่ให้เกิดขึ้นอย่างไม่มีจำกัด (บิงอร์ ไฮเยอิก. 2550) ผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับกลุ่มหรือพนักงาน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อการครอบงำจิตใจสำคัญของพนักงาน (จ้านง อติวัฒน์สิทธิ์. 2554) นักสร้างสรรค์ผู้ที่มีความเจริญอย่างแท้จริงและได้พัฒนาตนขึ้นจากผู้ตามสู่ความเป็นผู้นำ

โดยผู้นำทางสังคมอย่างสากลต้องคอยดู คอยรับอยู่เรื่อยๆ พอเป็นผู้ดูผู้รับนานเข้าก็กลายเป็นผู้ตามโดยไม่รู้ตัว นานๆ ก็เข้าใจสภาพจิตของผู้ตาม (จุไรรัตน์ มีศิริ. 2552)

ผู้วิจัยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในสถานบริการประเภทตามาตรา 3 (4) ที่จำหน่ายอาหาร สุราหรือเครื่องดื่มอย่างอื่น มีดนตรี การแสดงดนตรี เพื่อการบันเทิง จะให้คำปรึกษาอบรมพัฒนาจิตแก่พนักงานให้ใช้ชีวิตที่ถูกต้อง รู้จักการวางแผนชีวิตเพื่ออนาคต มีพนักงานบางคนสนใจอยากได้ออกมาผจญภัยที่ตื่นเต้น และมีพนักงานบางคนที่เคยออกจากร้านของผู้วิจัยเพื่อไปทำงานในร้านอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน แต่ก็กลับมาทำงานที่ร้านผู้วิจัยอีกโดยมีเหตุผลว่ามีการปกครองดูแลที่ไม่เหมือนกัน ธุรกิจนี้เป็นธุรกิจที่สังคมมองว่าเป็นธุรกิจที่ทำให้สังคมเสื่อม แต่ถ้ามองกลับอีกมุมหนึ่งก็สามารถสร้างงานให้กับคนอีกกลุ่มหนึ่งที่ไม่มีโอกาสทางสังคมมากนัก เพราะความรู้ัน้อย ทุนไม่มีในการทำธุรกิจตัวเอง ธุรกิจนี้จึงเป็นทางเลือกให้กับพนักงานที่ไม่ได้มุ่งหวังขายบริการทางเพศ มีรายได้ดีกว่าอาชีพอื่นๆ และพนักงานสถานบริการที่สังคมมองไม่ดีนั้นไม่ได้หมายความว่าทุกคนเป็นคนไม่ดี ถึงจะเข้ามาในสถานที่นี่ แต่ส่วนใหญ่ไม่มีทางเลือกเพราะขาดคุณสมบัติบางประการ ด้วยความเป็นจริงแล้วทุกคนมีความต้องการทำงานในสถานที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมด้วยกันทั้งนั้น

ผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการ ซึ่งมีฐานะเป็นผู้นำในองค์กรล้วนมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่นถ้าผู้นำเป็นนักเลง เล่น ดื่ม หรือประพฤติตัวในทางที่ไม่ดี พนักงานบางคนอาจคิดว่าการประพฤติตัวแบบนี้จึงได้ดี มีคนเคารพยำเกรง จึงเอาเป็นแบบอย่างหรือเกิดพฤติกรรมเลียนแบบ ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการกับแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตของพนักงานในสถานบริการเซตปริณณทล เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีสถานบริการซึ่งเป็นร้านอาหารที่มีการแสดงดนตรี มีนักร้องกระจายอยู่มาก และมีปริมาณการเคลื่อนย้ายผู้คนจากต่างจังหวัดมาทำงาน

ตามโรงงานอุตสาหกรรม และเข้ามาทำมาหากินมากขึ้นทุกวัน ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของในระดับล่างอีกหลายต่อหลายคน และน่าจะเป็นประเด็นที่หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสนใจกับผู้ที่อยู่ในธุรกิจประเภทนี้ ถึงแม้จะเป็นธุรกิจเล็กๆ แต่ก็มีคนจำนวนมากไม่น้อยที่ต้องพัฒนาจิตใจจิตใจให้เป็นคนดีมีคุณภาพในการที่จะนำพาประเทศไปสู่ความเจริญอย่างยั่งยืน คำถามการวิจัย 1. ลักษณะภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการ และแรงจูงใจในชีวิตของพนักงานสถานบริการมีลักษณะอย่างไรบ้าง 2. ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานสถานบริการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการแตกต่างกันหรือไม่ 3. ลักษณะภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความสัมพันธ์และการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนบวร ในจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาองค์ความรู้หลักธรรมคำสอนของพุทธศาสนากับความสัมพันธ์และการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนบวร ในจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาการจัดการองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนของพุทธศาสนาและการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนบวร ในจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการกับแรงจูงใจในชีวิตของพนักงานในสถานบริการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร คือ ผู้ประกอบการและพนักงานสถานบริการในเขตปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานสถานบริการในเขตปริมณฑล จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 38)

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่จะสุ่ม ($P = .45$)

Z = ระดับความมั่นใจที่กำหนดไว้ ($Z = 1.96$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

แทนค่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) และแบ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละจังหวัดเท่าๆ กันคือจังหวัดละ 80 คน ดังนี้

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. สำรวจจำนวนสถานบริการที่ได้รับใบอนุญาตให้เปิดบริการโดยหวังประโยชน์ในทางการค้าสถานบริการประเภทตามมาตรา 3 (4) ในเขตปริมณฑล

2. จับสลากชื่อสถานบริการในแต่ละจังหวัดออกมาจังหวัดละ 5 แห่ง เพื่อเป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่างสถานบริการ

3. การแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยแบ่งจำนวนเท่าๆ กัน คือ สมุทรปราการ จำนวน 80 คน นครปฐม จำนวน 80 คน นนทบุรี จำนวน

80 คน ปทุมธานี จำนวน 80 คน และสมุทรสาครจำนวน 80 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ ในสถานบริการ จำนวน 20 คน แบ่งเป็นจังหวัดละ 4 คน

การตรวจสอบข้อมูล

การสร้าง และการทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย และสร้างข้อคำถาม

2. สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนตรวจสอบภาษาที่ใช้

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจากนั้นนำไปทดลองใช้กับพนักงานสถานบริการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเท่ากับ .935 และแรงจูงใจในชีวิต เท่ากับ .955

การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำ

เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย และนำเสนอในรูปกราฟ

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาเรียบเรียง และนำเสนอในเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการและแรงจูงใจในชีวิตของพนักงานในสถานบริการ นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2544 : 29)

อันตรภาคชั้น = $\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$ $= \frac{5 - 1}{5} = 0.805$ ดังนั้นเกณฑ์คะแนนของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย สถิติที่ใช้ประกอบด้วย

3.1 การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเมื่อ

พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่นัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

3.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 351) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม ค่า r เป็นบวกแสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก ค่า r ค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์ กันน้อยมากเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549: 316) มีดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91- 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71- 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31- 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 - 0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการกับแรงจูงใจในชีวิตของพนักงานในสถานบริการ โดยผลการวิจัยนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution

df แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (sum of squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (mean of squares)

* แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

p แทน ค่าความน่าจะเป็น (probability)

r แทน ค่าสถิติของการทดสอบแบบเพียร์สัน

H0 แทน สมมติฐานหลัก (null hypothesis)

H1 แทน สมมติฐานรอง (alternative hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณ มีดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการ และแรงจูงใจในชีวิตของพนักงานสถานบริการ

1.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการ และแรงจูงใจในชีวิตของพนักงานสถานบริการ

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสถานบริการ และแรงจูงใจในชีวิตของพนักงานสถานบริการ

ส่วนที่ 2 การนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ พร้อมข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการในการศึกษาระบบการหรือการดำรงอยู่ของชุมชนบวรในจังหวัดอื่น

1) ควรนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของคนชุมชนโดยปรับใช้กับรูปแบบวิธีการบริหารจัดการปัญหาชุมชนที่มีลักษณะความเป็นเมืองและมีปัญหาสังคมเชิงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน

2) ควรนำกระบวนการสอนแบบพระพุทธรเจ้าที่สอนแบบวิทยาศาสตร์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา

3) ควรใช้กระบวนการขัดเกลาทางสังคมตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาสอดแทรกในวิถีชีวิตของคนในชุมชนผ่านกิจกรรมที่สมาชิกของชุมชนได้ร่วมกันยึดถือปฏิบัติสืบทอดเป็นประเพณี และการรักษาศีลและวินัยให้เป็นปกตินิสัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษากระบวนการบริหารจัดการชุมชนและความสัมพันธ์ของชุมชนบวรในจังหวัดอื่นที่มีขนาดประชากรใกล้เคียงกันเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ของชุมชนบวรที่มีบริบทภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกัน

2) ควรทำการศึกษาปัจจัยตัวแปรที่มีผลกระทบกับวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชนบวรโดยศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีว่ามีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อชุมชนบวรอย่างไร และมีแนวโน้มอย่างไรต่อการดำรงอยู่ของชุมชนบวร

3) ควรทำการศึกษาพฤติกรรมเชิงลึกของประชากรกลุ่มตัวอย่างในชุมชนบวรโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเจาะจงใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกและใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมหรือใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญในการอธิบายปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมของสมาชิกในชุมชนบวรได้อย่างรอบด้าน และใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบ 360 องศา

4) ควรทำการศึกษาแบบเจาะลึกเฉพาะกลุ่ม โดยเฉพาะประชากรกลุ่มตัวอย่างเดียว เช่น ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสงฆ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญเชิงลึกในการวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างอื่นโดยศึกษาในพื้นที่หลายจังหวัดที่มีชุมชนบวรตั้งอยู่

เอกสารอ้างอิง

- กมลกานต์ เทพรานนท์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะของผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**. รายงานการวิจัยทุนสนับสนุน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กมลวรรณ ชัยวานิช. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน**. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงมหาดไทย. (2548). **รายงานคุณภาพชีวิตคนไทยจากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ปี 2548**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน.
- กัญญารัตน์ ปานแก้ว. (2555). **การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.learners.in.th/blogs/posts/267866>
- กิตติ ตยัคคานนท์. (2530). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- กันตยา มานะกุล. (2550). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**: กรณีศึกษาชุมชนบ้านจอมจันทร์ หมู่ที่ 2 ตำบลสันทราย อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกวลี เติรัมย์แจ่งอรุณ. (2552). **การจัดการปัญหาพฤติกรรมเด็กป่า/เด็กเลี้ยวของนักศึกษาหญิงแบบเชิงรุก**. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1-2: 177-178.
- สุรพงษ์ ยิ้มละมัย. (2550). **ชีวิตและอัตลักษณ์ของผู้หญิงขายบริการบริเวณชายแดนภาคใต้**. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาโทศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2555). **ความฉลาดทางอารมณ์หรือ EQ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/28748>
- _____. (2556). **วิธีสร้างแรงจูงใจในชีวิต**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/34210> ค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2556.
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. (2555). **พฤติกรรมมนุษย์**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=84.0>
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. (2555). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=102.0>
- องค์ประกอบของผู้นำ. (2555). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://reg.ksu.ac.th/teacher/supavadee/mbaleader.html>
- อาพร (นามสมมติ). (2556). สัมภาษณ์. วันที่ 24 พฤษภาคม 2556.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Anita E. Woolfolk. (1995). Educational Psychology. Toronto: Allyn & Bacon.
- Baron, R. A. (1996). Psychology. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Bass, Bernard M. (1997). Dose the Transactional Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?. American Psychologist, 52: 152.