

# ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR PRAEWA WEAVING CAREER  
WOMEN BAN PHON GROUP PHUTHAI CULTURE CENTER

มานะ ภูตองใจ<sup>1</sup>

รองศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ ชวณัฒย์<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวา บ้านโพน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย ตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้มีสองส่วน ส่วนแรกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ สมาชิกกลุ่ม จำนวน 240 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่สองเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญคือคณะกรรมการกลุ่มกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวา บ้านโพน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย จำนวน 20 คน

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวา บ้านโพน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งแยกเป็นด้านดังนี้

(1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำกลุ่มควรพัฒนาตนในการแสดงวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกกลุ่มได้เป็นอย่างดีชัดเจน (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำกลุ่มควรปฏิบัติตนในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำควรมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มมีความกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำกลุ่มควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความสำคัญและเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มเป็นรายบุคคลให้ความสำคัญกับคุณค่าของสมาชิก

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวา / ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย

<sup>1</sup> นักศึกษา ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



## ABSTRACT

The objective of this research were 1) to study Transformational leadership for Praewa Weaving Career Women Ban Phon Group, Phuthai Culture Center according to the group's opinions and 2) to study ways of developing such transformational leadership success. The research population was divided into two part. Part 1 used a questionnaire as a tool for data collection: 240 members in this women's group were used in this case. Data analysis for values of frequency, percentage, mean and standard deviation. Part 2 undertook in-depth interviews with questions from 20 informants in the woman's group

The results of the study:1) Woman's transformational leadership was coverall found at Many levels. When compared individually, ideal influence had the highest mean, followed by inspiration making, individualism thinking and wisdom stimulation.2) Ways of developing women's transformational leadership are as follows: (1) For ideal influence, the group leaders should self-develop by showing their vision and ability to transfer it to the members clearly. (2) For inspiration making, the group leaders should be inspired to bring about inspiratio. (3) For wisdom stimulation, the group leaders should be able to stimulate the members' bravery to try innovations. (4) For individualism thinking, the group leaders should think about individual differences and give importance, pay attention and give value to individual members.

**Keyword :** Transformational leadership Career Women, Praewa Wearing, Group Phuthai Culture



## บทนำ

ในปัจจุบันนี้จะเห็นว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงหลักของโลกตลอดจนความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศต่างๆที่แผ่ขยายเข้ามาอย่างรวดเร็วและเข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตของคนอย่างแยกไม่ออกซึ่งนับวันที่จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดปัญหาทางโครงสร้างของสังคมความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความยากจน การทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาอื่นๆอีกมากมาย การแก้ไขปัญหาคความยากจนมิอาจสำเร็จได้ด้วยมาตรการเฉพาะหน้าหรือเฉพาะด้าน ดังนั้นปัญหาคความยากจนจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นองค์รวม โดยเชื่อมโยงมิติต่างๆเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้แนวทางการแก้ไขปัญหาคความยากจนจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ คน ชุมชน และภาครัฐ โดยในส่วนของคนต้องเริ่มจากการปรับแนวคิดจากการพึ่งพาคนอื่นมาเป็นพึ่งพาตนเอง และเน้นการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ส่วนในด้านชุมชนและหมู่บ้าน จะต้องรวมกันเป็นกลุ่ม เครือข่าย และองค์กรชุมชน สร้างกระบวนการเรียนรู้ชุมชน และการรวบรวมข้อมูลจัดทำข้อเสนอต่อภาครัฐ สำหรับในระดับนโยบายของรัฐบาล รัฐต้องปรับบทบาทจากผู้ดำเนินการ เป็นผู้สนับสนุนและเอื้ออำนวยตลอดจนมีการแก้ไขกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อชุมชน และสนับสนุนกฎหมายที่ส่งเสริมชุมชน แนวทางการแก้ไขปัญหาคความยากจนดังที่กล่าวมานี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของโครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลฯพณฯนายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณชินวัตร มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความเจริญและยกระดับความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้นและยั่งยืน

สำหรับกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย ตำบลโพน อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นกลุ่มโครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ที่ผลิตผ้าไหมแพรวาอันสวยงามที่ผลิตโดยฝีมือชาวบ้านสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ เป็นกลุ่มหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จโดยมีการเจริญเติบโตเป็นลำดับอย่างต่อเนื่องมีสมาชิกแรกเริ่ม จำนวน 70 คน ปัจจุบันกลุ่มมีสมาชิกจำนวน 553 คนมีรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ปีละประมาณ 20,000,000 บาท และเกิด

การขยายตัวของกลุ่มภายใต้กลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพนศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย อีก 5 กลุ่ม ซึ่งนับว่ามีการขยายตัวของกลุ่มอย่างกว้างขวางและสามารถจัดจำหน่ายผ้าไหมได้อย่างแพร่หลายตลอดจนเป็นกลุ่มที่เคยได้รับรางวัลดีเด่นระดับ 5 ดาวเมื่อปี พ.ศ.2546 ปี พ.ศ.2547และปี พ.ศ. 2549 อีกด้วย ผลความก้าวหน้าการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพนศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทยจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทยที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในการบริหารจัดการกลุ่มหรือองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้นำ เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญสำหรับทุกองค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงานโดยจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานและนอกจากตัวผู้นำแล้วภาวะผู้นำก็เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภทเพราะองค์การจะมีความรุ่งเรืองหรือตกต่ำเพียงใดนั้นสาเหตุหนึ่งมาจากผู้นำ มีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

นอกเหนือจากเหตุผลต่างๆ ที่กล่าวมาในข้างต้น การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งข่าวสารและข้อมูลก็ยังส่งผลกระทบให้เกิดการแข่งขันกันอยู่ตลอดเวลาทั้งในและนอกองค์การ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการที่จะเปลี่ยนแปลง ความพยายามและความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิมพร้อมทั้งทำให้เกิดความตระหนักในหน้าที่เพื่อที่จะพัฒนากลุ่มหรือองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ในการศึกษาภาวะผู้นำครั้งนี้ผู้วิจัยยึดตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994 อ้างใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2550) จากการพิจารณาแล้วเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลาย จำเป็นต้องมีรูปแบบพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวบ้านโนน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย ตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวบ้านโนน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย ที่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ประชากรที่เป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวบ้านโนน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย ตำบลโนน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 240 คน

1.2. ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยคณะกรรมการกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวบ้านโนน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทยจำนวน 20 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณตามสูตรทาโรยามาเน (Taro Yamane) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 240 ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือคณะกรรมการกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวบ้านโนน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทยจำนวน 20 คน

### ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวบ้านโนน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ

### เครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพคือแบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำ

### ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และสร้างแบบสอบถามนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

(Content Validity) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวนรวม 3 ท่าน พิจารณาปรับแก้ตามรายละเอียดของประเด็นคำถามให้ครอบคลุมหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of item objective congruence:IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67 ขึ้นไปทุกข้อนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงข้อคำถามที่แบ่งเป็น 4 ระดับแล้วไปทดลองสอบถาม (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยแบ่งช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย ออกเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด (3.26–4.00) มาก (2.52–3.25) น้อย (1.76–2.50) น้อยที่สุด (1.00–1.75) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่เนื้อหาแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อให้การแปลผลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถอธิบายลักษณะทั่วไปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คนมีอายุอยู่ระหว่าง 30–40 ปี มีระยะเวลาที่เป็นสมาชิก กลุ่ม 6–10 ปี มีวุฒิการศึกษาอยู่ระดับประถมศึกษา และส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวบ้านโนนศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน คือ ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น 2.93 ด้านสร้างแรงบันดาลใจค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น 2.92 ด้านกระตุ้นทางปัญญาค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น 2.75 และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคลค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น 2.8 และในภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.85สามารถอธิบายอภิปรายผลดังนี้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นและระดับ



ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่ม เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพนศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทยในแต่ละด้านทั้งหมด 4 ด้านพบว่าทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นรวมอยู่ในช่วง 2.01 – 3.00 ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มความคิดเห็นระดับมากและเมื่อทำการเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นรวมทุกด้านพบว่าในภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.85 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยความคิดเห็นเรื่องในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดที่ 2.93 ในขณะที่ความคิดเห็นในด้านการกระตุ้นทางปัญญาน้อยที่สุดที่ 2.75

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพนศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทยเพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวาบ้านโพน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทยระดับความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำกลุ่มในแต่ละด้านทั้งหมด 4 ด้านพบว่าเกือบทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นรวมอยู่ในช่วง 2.52–3.25 ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มความคิดเห็นระดับมากและเมื่อทำการเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นรวมแต่ละด้านเพื่อเป็นภาพรวมของระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำกลุ่มพบว่าในภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.85 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากโดยความคิดเห็นเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดที่ 2.93 ในขณะที่ความคิดเห็นเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญาน้อยที่สุดที่ 2.75 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราญรัตน์ จันทะมล. (2548) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ “มาก” ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวา บ้านโพน ศูนย์วัฒนธรรมผู้ไทย ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแยกแต่ละด้านดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จากการสัมมนาเชิงลึกแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่าผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี และมีความสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกกลุ่มได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้หมายความว่า ผู้นำกลุ่มจะต้องมีวิสัยทัศน์และคาดการณ์ในอนาคตได้ชัดเจนมีการสื่อสารได้เป็นอย่างดี สามารถถ่ายทอดภาพอนาคตของกลุ่มไปยังสมาชิกกลุ่ม พูดให้สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ผู้นำต้องการได้เป็นอย่างดี และผู้นำยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกกลุ่มสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ ในเรื่องความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความซื่อสัตย์สุจริต ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญ ความเด็ดขาด ความยุติธรรม มีลักษณะท่าทางที่ดี มีความอดทน มีความกระตือรือร้น หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจจากผลประโยชน์

2) การสร้างแรงบันดาลใจจากการสัมมนาเชิงเจาะลึก ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่า ผู้นำกลุ่มควรปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกกลุ่มนั้นหมายถึง ผู้นำจะต้องให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตามกระตุ้นจิตวิญญาณของสมาชิกกลุ่มมีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและ การคิดในแง่บวกทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการ อย่างชัดเจนผู้นำต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และการกิจของกลุ่มและช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3) การกระตุ้นทางปัญญาจากการสัมมนาเชิงเจาะลึก ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่า ผู้นำกลุ่มควรมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ กระตุ้นสมาชิกกลุ่มให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในกลุ่มนั้นหมายถึง ผู้นำต้องสนับสนุนสมาชิกกลุ่มให้มีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาใน



กลุ่มเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำต้องมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มแสดงความคิดเห็น และไม่วิจารณ์ความคิดของสมาชิกแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของสมาชิกกลุ่ม

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจากการสัมภาษณ์เชิงเจาะลึก ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่า ผู้นำกลุ่มควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความสำคัญและเอาใจใส่สมาชิกกลุ่มเป็นรายบุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล นั้นหมายถึง ผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมาชิกในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่สมาชิกเป็นรายบุคคลและทำให้สมาชิกรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำต้องเป็นที่ปรึกษาของสมาชิกแต่ละคนเพื่อการพัฒนาสมาชิกเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล พัฒนาศักยภาพของสมาชิกและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีการปฏิบัติต่อสมาชิกโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้แรงสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การสนับสนุนและการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่โดยสมาชิกจะไม่รู้สึก ว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่าผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในระดับมากแต่สิ่งที่สมาชิกกลุ่มมองว่าผู้นำกลุ่มมีลักษณะเรื่องนี้น้อยที่สุดคือเรื่องการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งลักษณะเรื่องนี้มีความจำเป็นเพราะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะต้องประกอบด้วยผู้นำมีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ตามการทำตัวให้เป็นที่น่ายกย่องเคารพนับถือสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตมี

ศีลธรรมจริยธรรมสูงไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่าผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในระดับมากแต่สิ่งที่สมาชิกกลุ่มมองว่าผู้นำกลุ่มมีลักษณะเรื่องนี้น้อยที่สุดคือเรื่องพัฒนาความผูกพันของผู้ตามต่อเป้าหมายระยะยาว ซึ่งลักษณะเรื่องนี้มีความจำเป็นเพราะการสร้างแรงบันดาลใจจะต้องประกอบด้วย การอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายสร้างเจตคติที่ดีคิดในแง่บวก จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ พัฒนาความผูกพันของผู้ตามต่อเป้าหมายระยะยาว และการให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องงาน

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาพบว่าผู้นำ เป็นผู้มีการกระตุ้นทางปัญญาในระดับมากแต่สิ่งที่สมาชิกกลุ่ม มองว่าผู้นำกลุ่มมีลักษณะเรื่องนี้น้อยที่สุดคือเรื่องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะเรื่องนี้มีความจำเป็นเพราะการกระตุ้นทางปัญญาจะต้องประกอบด้วย การพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นและหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขเพื่อหาข้อสรุปให้ดีกว่าเดิม

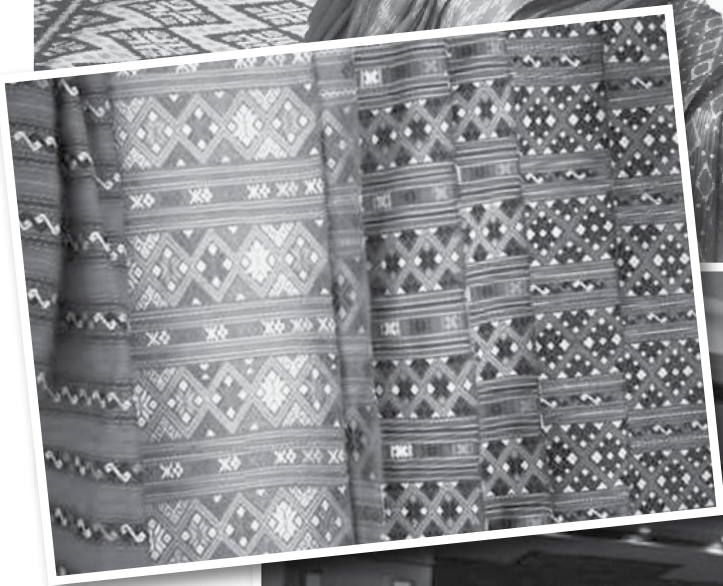
4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า ผู้นำเป็นผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับมากแต่สิ่งที่สมาชิกกลุ่ม มองว่า ผู้นำกลุ่มมีลักษณะเรื่องนี้น้อยที่สุดคือเรื่องการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งลักษณะเรื่องนี้มีความจำเป็นเพราะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลต้องประกอบด้วย การเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเห็นบุคคลมากกว่าปัจจัยการผลิตและการให้คำแนะนำสนับสนุน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการวิจัยพบว่าผู้นำกลุ่มอาชีพสตรีทอผ้าไหมแพรวามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาน้อยที่สุด ดังนั้นควรทำการศึกษาเจตคติของผู้นำกลุ่มที่มีต่อการกระตุ้นทางปัญญาให้สมาชิกกลุ่มตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นและหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไข

2) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำกลุ่มผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์กลุ่มอื่น ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด





### เอกสารอ้างอิง

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ดำเนินชีวิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

(2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.siamhrm.com/?name=management&file=readnews&max=187> (8 ธันวาคม 2550).

บุญชม ศรีสะอาด. (2545) หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

