



คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคม
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

โดย

นางสาวสุภาวิตา กุลอุปฮาด



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคม
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

CHARACTERISTICS AND LEADERSHIP OF SOCIAL ENTREPRENEURS
INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF SOCIAL ENTERPRISE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

PROGRAM

Silpakorn University

Academic Year 2022

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม
โดย	นางสาวสุภาวิตา กุลอุปฮาด
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนก ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนกฤต สังข์เฉย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

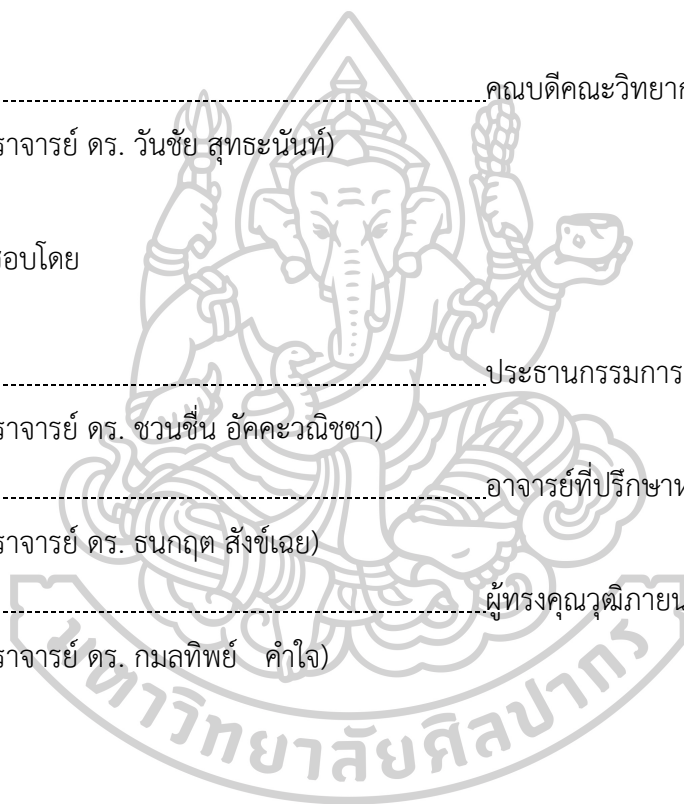
----- คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทระนันท์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

----- ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัคระวงษ์ชชา)

----- อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนกฤต สังข์เฉย)

----- ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลทิพย์ คำใจ)



621220053 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : คุณลักษณะผู้นำ / ภาวะผู้นำ / กิจกรรมเพื่อสังคม / ประสิทธิภาพของกิจกรรมเพื่อสังคม

นางสาว สุภาวิตา กุลอุปฮาด: คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจกรรมเพื่อสังคม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนกฤต สังข์เฉย

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจกรรมเพื่อสังคม 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจกรรมเพื่อสังคม โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย จำนวน 402 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกอบกิจการประเภทวิสาหกิจชุมชนเป็นส่วนใหญ่ และมีระยะเวลาในการดำเนินกิจการประมาณ 6 ปี ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ประกอบการและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการมีค่าเฉลี่ย โดยภาพรวมระดับมาก และประสิทธิผลการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมระดับมากเช่นเดียวกัน การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมของผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารส่วนได้ส่วนเสีย และ ด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลการดำเนินกิจการเพื่อสังคมของผู้ประกอบการ ขณะที่ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลการดำเนินกิจการเพื่อสังคมของผู้ประกอบการ สำนักงานเสริมสร้างกิจการเพื่อสังคม ควรให้ความสำคัญในการนำปัจจัยดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณลักษณะผู้ประกอบการและภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินกิจการเพื่อสังคมในอนาคต

621220053 : Major MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

Keyword : LEADERSHIP CHARACTERISTICS / LEADERSHIP / SOCIAL ACTIVITIES /
EFFECTIVENESS OF SOCIAL ENTERPRISE

MISS Supavitar KOOLAUPPAHARD : Characteristics and Leadership of Social
Entrepreneurs Influencing The Effectiveness of Social Enterprise Thesis advisor :
Assistant Professor THANAKRIT SANGCHOEY, Ph.D.

This study aimed to 1) study characteristics of social entrepreneurs who have positive influence on effectiveness of social enterprise 2) study leadership of social entrepreneurs have positive influence on effectiveness of social enterprise. In this research, samples comprised 402 social entrepreneurs in Thailand. Meanwhile, questionnaire was used as research tool whereas data was analyzed by descriptive statistics as percentage, mean, and standard deviation. Moreover, hypothesis testing statistic was multiple regression analysis used for testing research hypotheses.

Research finding regarding general information of samples indicated that most of the samples were females with bachelor's degree, who made career as community enterprise and run the enterprise for approximately 6 years. Meanwhile, the results of the analysis of the characteristics of entrepreneurs overall showed mean at a high level, and effectiveness of social enterprise also had mean at a high level in general. As for hypothesis testing analysis, it was found that characteristics of social entrepreneurs composed of 4 aspects as moral of leader, social responsibility, stakeholder management, and knowledge management that had positive influence on effectiveness of social enterprise operation of entrepreneurs significantly. Therefore, it is important that Office of Social Enterprise Promotion place importance on applying these factors to developing training course on entrepreneurial characteristics and leadership so as to improve the potential of social entrepreneurs that is influential to effectiveness of social entrepreneurship operation in the future.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภุต สังข์เฉย ที่เสียสละเวลาอันมีค่า คอยให้คำแนะนำ ปรีกษา ดูแลเอาใจใส่และแนะนำแนวทางในการแก้ปรับปรุงงานวิจัยฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ขวนชื่น อัครกะฉนิชชา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลทิพย์ คำใจ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้ความรู้ประสบการณ์อันมีค่าอย่างยิ่งที่ผู้วิจัยจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ขอขอบคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุน การศึกษาในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ช่วยให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นับเป็นความยินดีอย่างยิ่งที่ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนเสร็จสมบูรณ์และจะเป็นความปิติอย่างดียิ่งหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่า สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กร สังคม และผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยต่อไป

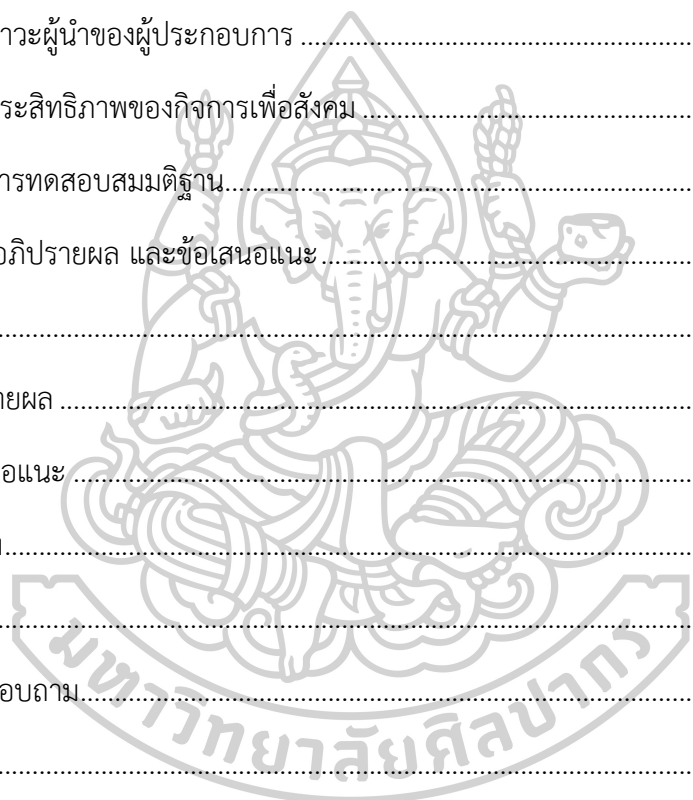
นางสาว สุภาวิตา กุลอุปฮาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตงานวิจัย.....	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ.....	8
2.1.1 ความหมายคุณลักษณะของผู้นำ.....	8
2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ.....	9
2.1.3 องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำ.....	10
2.1.4 คุณธรรมของผู้นำ.....	13
2.1.5 ความรับผิดชอบต่อสังคม.....	14
2.1.6 การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	17
2.1.7 การจัดการความรู้.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	21

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	21
2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	22
2.2.3 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	26
2.2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	27
2.2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	28
2.2.6 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์.....	31
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ	33
2.3.1 ความหมายประสิทธิผลการบริหารจัดการ.....	33
2.3.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการ	34
2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ	35
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม	37
2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีของ Social Enterprise หรือ SE	37
2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีกลุ่มกิจการเพื่อสังคม	38
2.4.3 แนวคิดและทฤษฎีกลุ่มวิสาหกิจเพื่อสังคม.....	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
2.6 การพัฒนาสมมติฐาน.....	48
2.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม	49
2.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม	50
2.7 กรอบแนวคิดของงานวิจัย	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	55

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	56
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำ	64
ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ	68
ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม	72
ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน.....	73
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
5.1 สรุป.....	79
5.2 อภิปรายผล	82
5.3 ข้อเสนอแนะ	86
รายการอ้างอิง.....	88
ภาคผนวก	91
แบบสอบถาม.....	92
ประวัติผู้เขียน.....	102



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 พัฒนาการของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR).....	15
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลแสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง	61
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลแสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	62
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลแสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	62
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามประเภทธุรกิจของกลุ่มตัวอย่าง.....	63
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มตัวอย่าง.....	63
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ด้านคุณธรรมของผู้นำ	64
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	65
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	66
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ด้านการจัดการความรู้.....	67
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม.....	68
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.....	69
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	70
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	71

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
ของกิจการเพื่อสังคม..... 72

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม..... 73

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษา
คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม..... 74

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม..... 76

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อศึกษา
ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม..... 77



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1	แสดงสมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการ เพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม.....	50
ภาพที่ 2.2	แสดงสมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ เพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม.....	52
ภาพที่ 2.3	แสดงกรอบแนวคิดของงานวิจัย.....	52



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจโลกถูกขับเคลื่อนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ที่ตั้งอยู่บนฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) กล่าวคือ เป็นการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการแข่งขันกันทางเศรษฐกิจ ดังจะเห็นได้จากธุรกิจที่ได้รับความสำคัญหรือเป็นตัวหลักของระบบเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันไม่ใช่ธุรกิจอุตสาหกรรมอีกต่อไปแต่กลับเป็นธุรกิจบริการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ขึ้นมายึดพื้นที่แทน (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2563) กระแสของความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีดังกล่าวที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง ทำให้ทุกบริบทของสังคมต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดและยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อระดับประเทศตลอดจนองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ กลุ่มภาคเอกชน ไปจนถึงระดับบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และพัฒนาองค์การและประเทศให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันในระดับสังคมโลกได้

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจ ฐานความรู้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ ที่เป็นปัจจัยในการผลิต และการแข่งขันกำลังเปลี่ยนไปเป็นปัจจัยที่ไม่อาจจับต้องได้มากขึ้น ดังนั้นการพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็งเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน การบริหารกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์นี้ก็จำเป็นต้องอาศัยคุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำในการทำให้กิจการดำเนินการไปด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำและภาวะผู้นำในการนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์และจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเข้าสู่ยุคนวัตกรรมดังกล่าว (กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ เฉลิมเกียรติ วงษ์วานิชทวี และ บุรินทร์ สันติสาร, 2563) ท่ามกลางสภาวะการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมเพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในชาตินั้น การขับเคลื่อนการเจริญเติบโตของประเทศต่าง ๆ ได้ถูกดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ หลากหลายรูปแบบ ทั้งทางด้าน การลงทุน การค้า การผลิต การตลาด การจัดจำหน่าย ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการเชิงระบบต่าง ๆ เพื่อให้องค์การและผู้ประกอบการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานมากขึ้น การที่ผู้ประกอบการเน้นถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หลักของ

การทำธุรกิจคือการทำกำไรให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์การและผู้ถือหุ้น จนกระทั่งได้ละเลยความรับผิดชอบต่อผลกระทบจากกระบวนการในการประกอบธุรกิจ ไม่คำนึงถึงคุณธรรมเป็นที่ตั้งอันเป็นแนวคิดพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้คนสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดมา จนยากที่จะสังเกตได้ในระยะเริ่มต้นของปัญหา ในขณะที่ผู้ได้รับผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ นั้นกลับไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการหรือได้รับการดูแลแก้ไข ป้องกัน เยียวยา หรือคำนึงถึงจากผู้ประกอบการอย่างจริงจังจากจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งธุรกิจ วัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ และการจัดการผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจในระยะยาว (จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช, 2562)

การพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นวาระสำคัญของประชาคมโลก การขับเคลื่อนการพัฒนาที่มุ่งสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง ต้องอาศัยการบริหารการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนหลักคิดของการสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ ความอยู่ดีมีสุขของผู้คนในสังคม และความสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อม การประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน เนื่องจากการประกอบการดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายในการสร้างงาน สร้างรายได้ควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม (ดิญทรธรณ์ ประทีปพรณรงค์, 2563) พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 ระบุว่า “วิสาหกิจเพื่อสังคม” (Social Enterprise: SE) หมายความว่า บริษัทห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือนิติบุคคลอื่นที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายสินค้าหรือการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักของกิจการ และได้รับการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ ขณะเดียวกันอาจเป็น “กลุ่มกิจการเพื่อสังคม” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคล ชุมชน หรือนิติบุคคล ที่จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม ตามคุณสมบัติข้างต้นก็ได้ เช่นเดียวกับสำนักงานสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคมแห่งชาติ (สกส.) (2562) กล่าวว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมหรือกิจการเพื่อสังคมคือกิจการที่มีจุดมุ่งหมายหลักในการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้กลไกการบริหารจัดการที่ดีของภาคธุรกิจมาบวกกับความรู้และนวัตกรรมสังคม มีความยั่งยืนทางการเงินจากรายได้หลักที่มาจากสินค้าหรือบริการโดยไม่ต้องพึ่งพาเงินบริจาค และมีการนำผลกำไรที่เกิดขึ้นไปลงทุนซ้ำเพื่อขยายผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้น

กิจการเพื่อสังคมเป็นการดำเนินธุรกิจในรูปแบบที่มีเป้าหมายในการทำกำไร เช่นเดียวกับการทำธุรกิจโดยทั่วไป หากแต่มีความรับผิดชอบต่อคุณธรรม ดำเนินกิจการโดยมีแนวคิดในการอยู่ร่วมในชุมชน ส่งเสริม พัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบต่อการดำเนินกิจการได้อย่างสมดุลยั่งยืน และพอเพียง เป็นการหาวิธีการใหม่ในการดำเนินธุรกิจเพื่อแก้ไขปัญหาและหลีกเลี่ยงการก่อเกิดปัญหาให้กับสังคมรอบข้างและเป็นหนทางในการสร้างสังคมที่มีสุข (พินพัสนีย์ โพธิ์, 2563) โดยการมุ่งตอบสนองด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ของกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กระแสหลัก ทางการตลาด มากกว่าการตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้ประกอบการ (Hahn et al., 2020) กิจการเพื่อสังคมเป็นธุรกิจที่ดำเนินการโดยองค์การที่ไม่แสวงหากำไรหรือแสวงหากำไร

โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ บรรลุผลลัพธ์ทางสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจชุมชน หรือ สิ่งแวดล้อม และแสวงหารายได้ ซึ่งหากพิจารณาเพียงผิวเผินจะเห็นว่ามี การดำเนินธุรกิจแบบองค์การปกติทั่วไป ในการผลิตสินค้าและบริการ (สมเกียรติ สกุลสุระเอกพงศ์, 2558)

การขับเคลื่อนกิจการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารองค์กรหรือผู้ประกอบการมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง หรือกล่าวได้ว่าคุณลักษณะของผู้ประกอบการถือเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญนั่นเอง คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่จะนำไปให้กิจการบรรลุสำเร็จ คุณลักษณะผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วย คุณธรรมของผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดการความรู้ ซึ่งจะมีส่วนช่วยสร้างเสถียรภาพให้กับกิจการได้เป็นอย่างมาก (ณภัทรธรรม นรกิจ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2563; สมเกียรติ สกุลสุระเอกพงศ์, 2558) นอกจากนี้คุณลักษณะผู้นำนี้แล้ว ภาวะผู้นำเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคม (กันยพร ธีรเวคิน, 2561)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบการและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย ผลการวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากประโยชน์เชิงวิชาการแล้ว ยังสามารถเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณลักษณะผู้ประกอบการและภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินกิจการเพื่อสังคมในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

1.2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาในประเด็นคุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. คุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย
 - 1.1 คุณธรรมของผู้นำ
 - 1.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม
 - 1.3 การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 1.4 การจัดการความรู้
2. ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
 - 2.1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม
 - 2.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

1.3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

1.3.3 ขอบเขตประชากร

1.3.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการระดับผู้บริหารที่จดทะเบียนในรูปแบบกิจการเพื่อสังคมกับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (สวส.) ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ฐานข้อมูลจาก สวส. ย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2565 พบว่ามีกิจการที่จดทะเบียนทั้งสิ้นจำนวน 445 แห่ง ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมจากประชากรดังกล่าว ทั้งนี้ ภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบระยะเวลา ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 402 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม, 2562)

1.3.4 ขอบเขตระยะเวลา

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม ครั้งนี้ ใช้เวลาในการดำเนินการเริ่มศึกษา มีนาคม 2565 - มิถุนายน พ.ศ. 2566 รวมเป็นระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ผู้ประกอบการเพื่อสังคม หมายถึง บุคคลที่มีความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะลงทุนลงแรงของตนเองเพื่อทำกิจกรรมใด ๆ ทั้งในรูปของธุรกิจที่แสวงหากำไร เพื่อนำกำไรที่เกิดขึ้นไปใช้เพื่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม โดยมีเป้าหมายหลักไปเพื่อทำให้สังคมดีขึ้น

1.4.2 คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ได้แก่ คุณธรรมของผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดการความรู้ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.4.2.1 คุณธรรมของผู้ผู้นำ หมายถึง ความซื่อสัตย์ มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ สุขภาพ มีความยุติธรรมขยันหมั่นเพียรมีความโปร่งใสโดยสุจริตของผู้ประกอบการเพื่อสังคม

1.4.2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ขององค์กร ซึ่งคือการดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย และด้านการให้ แก่สังคม โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.4.2.3 การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคล หน่วยงานหรือองค์กรที่ให้ความ สนใจ หรือมีความเกี่ยวข้อง ต่อผลการดำเนินการของกิจการเพื่อสังคม สามารถส่งผลบวกและ ผลลบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือทางอ้อม

1.4.2.4 การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือ เอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

1.4.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้ประกอบการเพื่อสังคม ใช้อิทธิพลและอำนาจที่มี ของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.4.3.1 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบการเพื่อสังคมมีศีลธรรม ในการจัดการ คำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม คำนึงถึง การป้องกันปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการผลิตและบริการ คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า

1.4.3.2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ผู้ประกอบการการมุ่งเน้นมาตรฐานด้าน คุณธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร มีการทำงานที่ยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมมาก่อน แสดงออก ถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมจริยธรรม ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยัง สามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อ ส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

1.4.3.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ประกอบการที่มีทักษะหลาย ๆ อย่างอยู่ใน ตัวทั้งความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการ สามารถ สร้างความสำเร็จให้เกิดกับองค์กรในแบบต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนสถานการณ์เลวร้ายหลาย ๆ อย่าง ให้กลับมามีได้ และยังสามารถแปลงกลยุทธ์ให้กลายเป็นกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

1.4.3.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้ประกอบการมีความสามารถในการนำ องค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น โดยการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมถึงการรวมพลังจูงใจเพื่อให้สมาชิกขององค์กรแสดงพฤติกรรม เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของตนและองค์กร ตลอดจนให้สมาชิกร่วมกัน

1.4.4 ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม หมายถึง กิจการเพื่อสังคมที่มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีคุณธรรม มีความรู้ในตนเอง รู้จักคน รู้จักงาน มีความเสมอภาค มีความสุจริตและทำในสิ่งที่มีความถูกต้อง สามารถพัฒนาทักษะการบริหารงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดการผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจการไปได้ด้วยดี พร้อมทั้งสามารถบริหารจัดการความรู้ควบคู่ไปด้วย โดยผู้ที่ประกอบกิจการเพื่อสังคมมีเป้าหมายอย่างชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนสังคม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม" ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายคุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
 - 2.1.3 องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำ
 - 2.1.4 คุณธรรมของผู้นำ
 - 2.1.5 ความรับผิดชอบต่อสังคม
 - 2.1.6 การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 2.1.7 การจัดการความรู้
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.2.3 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม
 - 2.2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 - 2.2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.6 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ
 - 2.3.1 ความหมายประสิทธิผลการบริหารจัดการ
 - 2.3.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการ
 - 2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม
 - 2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีของ Social Enterprise หรือ SE3
 - 2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีกลุ่มกิจการเพื่อสังคม
 - 2.4.3 แนวคิดและทฤษฎีกลุ่มวิสาหกิจเพื่อสังคม

- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 การพัฒนาสมมติฐาน
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่เป็นเชิงบวกออกมาโดยผู้นำที่ดีจะมีคุณลักษณะของผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ดังนี้

2.1.1 ความหมายคุณลักษณะของผู้นำ

สมเกียรติ สกุลสุรเอกพงศ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถสูง สามารถสร้างความเชื่อถือยอมรับหรือยอมรับมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กันยพร ธีรเวคิน (2563) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ เป็นบุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

ปิยะวัน เพชรหมี่ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ทักษะของผู้นำที่มุ่งให้เกิดการนำผู้ตามด้วยปัจจัยต่าง ๆ โดยอาศัยคุณลักษณะทางกายภาพ ความฉลาดรอบรู้ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจหรือจูงใจ วุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม พลังอำนาจที่สามารถมองเห็นและไม่อาจมองเห็น เพื่อผลักดันขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

รพีพันธ์ ชาตรียศ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง มีความสามารถในการชักจูงใจผู้อื่น สามารถกระตุ้น ชี้นำ และผลักดันให้บุคคล มีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือเชื่อมโยงระหว่างกัน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และกระตือรือร้นในการทำงาน

กรรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์ (2562) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมมีความรับผิดชอบและเป็นผู้มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะทางการบริหารของผู้นำที่มีศักยภาพในการใช้อำนาจที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่มโดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ทำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจชักนำ

หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ ตลอดทั้งการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

บทบาทของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมายประการใด ประการหนึ่งนอกจากนี้ผู้นำยังต้องทำหน้าที่บริหารคนวัสดุและภาวะสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร ด้วยเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยที่นักศึกษาได้นำเสนอบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้ (Northouse, 2021)

1. บทบาทหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงานผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างดียิ่งเพื่อให้การวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอนอันจะนำไปสู่การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร
 2. บทบาทหน้าที่ในการจัดบุคลากรหรือทีมงานผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดวางตัวบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ
 3. บทบาทหน้าที่ในการจัดการในองค์กรได้แก่การจัดวางโครงสร้างของฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กรการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถบริหารจัดการองค์กรโดยภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 4. บทบาทหน้าที่ในการประสานงาน การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานการให้ความกระจ่างในข้อสงสัยหรือประเด็นปัญหาแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น
 5. บทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก การวินิจฉัยสั่งการการควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
 6. บทบาทหน้าที่ในการรายงาน คือ มีหน้าที่ในการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ
 7. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน
- ปิยะวัน เพชรหมี่ (2563) กล่าวว่าหน้าที่ของผู้นำในการบริหารมีดังต่อไปนี้
1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์
 2. เป็นนักพูดที่ดี

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง
4. การสอนงานที่ดี
5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้
6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม
7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้
8. การประกอบการ

รพีพันธ์ ชาตรียศ (2563) ที่กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของคุณลักษณะผู้นำในการบริหารงานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of Membership) จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของคน ในกลุ่มทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียว

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) จะต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานด้วยความมั่นคง และเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) จะต้องปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้นการจากศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของคุณลักษณะผู้นำพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โดยเป็นศูนย์รวมใจลูกน้อง ช่วยเสนอแนะและกระตุ้นให้กำลังใจ ยกย่องสรรเสริญ เป็นตัวแทนของกลุ่มเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป บทบาทหน้าที่ของผู้นำก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นั้นด้วยคุณลักษณะของผู้นำที่ดี

2.1.3 องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำ

จากการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำ ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและนิยามถึงองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำ ไว้ดังนี้

ปิยะวัน เพชรหมี่ (2563) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำสัมพันธ์ภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพล ที่มีต่อกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยมีองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. ผู้นำ (Leader) ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัยในการเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และสามารถกระตุ้นผู้ตามให้กระทำการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

2. ผู้ตาม (Followers) บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ ที่ต้องการรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับ พื้นฐานความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์

3. การสื่อความหมาย (Interpretation) การสื่อความหมายสองทางไม่เพียงแต่การใช้คำพูด ยังรวมถึงการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง

4. สถานการณ์ (Situation) เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน จึงต้องใช้วิจารณ์ญาณที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์

กัณยพร อีริเวคิน (2563) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำโดยมีองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำ ดังนี้

1. มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สมอง รวมทั้งร่างกายที่แข็งแรงพร้อมทั้งสมองที่ฉลาดทางเขาวิไว้ในความคิด ความจำที่แม่นยำรวดเร็ว เรียกกันว่า มีสติปัญญา

2. มีความชำนาญพิเศษ ความรู้ ความสามารถ ความรอบรู้ และความชำนาญงาน รวมถึงทักษะที่จะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไป

3. มีอำนาจในตัวเอง สร้างโอกาสและสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้อื่น

4. รอบรู้ทุกอย่างที่สามารถทำได้ มีความฉลาดคือความสามารถในการรวบรวมความรู้ และทักษะมาใช้คิดอะไรให้เป็นระบบ

5. แสวงหาสิ่งที่ดี การค้นคว้าหาแต่เรื่องดี ๆ หรือสิ่งที่ดีเพื่อประโยชน์ต่อสังคม

6. ตรงต่อระเบียบ การถือตามกำหนดเวลา สำหรับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการเห็นคุณค่าของความเท่าเทียมกัน

7. รู้จักที่ต่ำที่สูง รู้จักเคารพบุคคลและสถานที่ตามควรแก่ฐานะ

8. การแสดงท่าทาง ๆ ไม่ขัดตา การแสดงท่าทางกิริยาที่สุภาพเรียบร้อย

Northouse (2021) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่สำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ได้ 4 ประการ ได้แก่

1. คุณธรรมของผู้นำ ความมีระเบียบวินัย มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ สุขภาพ มีความยุติธรรม

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี โดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคคล หน่วยงานหรือองค์กรที่ให้ ความสนใจ หรือมีความเกี่ยวข้อง ต่อผลการดำเนินการของกิจการเพื่อสังคม สามารถส่งผลบวกและผลลบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือทางอ้อม

4. การจัดการความรู้ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้

สมเกียรติ สกุลสุระเอกพงศ์ (2558) ได้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีคุณลักษณะผู้นำ ได้แก่

1. ความรับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบขององค์กรต่อผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจและกิจกรรมขององค์กรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ปฏิบัติอย่างโปร่งใสและมีจริยธรรม

2. มีคุณธรรมของผู้นำ การพิจารณาถึงคุณธรรมของผู้นำที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. การจัดการความรู้ หรือองค์การประสบความสำเร็จตั้งนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถจัดการความรู้ได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำตนเอง

กรรต์น อยู่ประสิทธิ์ (2562) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ (Trait of Leadership) เป็นเครื่องชี้แนะหนึ่งที่จะทำให้ทราบค่าของผู้นำ แต่ละคนว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด คุณลักษณะผู้นำเป็นคุณลักษณะของผู้นำ แต่ละคนซึ่งสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดมีขึ้นได้ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ คือผู้นำที่หมั่นสำรวจตนเองอยู่เสมอว่า ตนมีจุดเด่นจุดด้อยข้อใด คุณลักษณะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่ จะผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปต่อไป นี้ จะสรุปคุณลักษณะผู้นำ ของบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีความรับผิดชอบ
2. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
3. มีความแข็งแรง
4. มีความเพียรพยายาม
5. รู้จักเสี่ยง
6. มีความคิดริเริ่ม
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด
9. มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล (Influence) ต่อคนอื่น
10. มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

รพีพันธ์ ชาตรียศ (2563) กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำโดยสอดคล้องกันว่าประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งคือการดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดีโดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. คุณธรรมของผู้นำ ความมีระเบียบวินัย มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ สุภาพ ขยันหมั่นเพียรของผู้นำกิจการเพื่อสังคม

3. การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคคล หน่วยงานหรือองค์กรที่ให้ ความสนใจ หรือมีความเกี่ยวข้อง ต่อผลการดำเนินการของโครงการ ซึ่งผลการดำเนินการของโครงการนั้นสามารถส่งผลบวกและผลลบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือทางอ้อม

4. การจัดการความรู้ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

ดังนั้นจากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การศึกษา เรื่องของคุณลักษณะผู้นำ ที่ผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย คุณธรรมของผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดการความรู้ โดยผู้วิจัยได้นำไปอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดในหัวข้อถัดไป เพื่อนำไปวิเคราะห์ผู้ประกอบการเพื่อสังคม

2.1.4 คุณธรรมของผู้นำ

“คุณธรรม” คือ คุณ + ธรรมะคุณงามความดีที่เป็นธรรมชาติก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม ซึ่งรวมสรุปว่า คือ สภาพคุณงามความดี เกี่ยวกับประพฤติตนและลักษณะของอุปนิสัยอันดีงามที่สนใจของบุคคลมีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ยึดถือและปฏิบัติตาม เพื่อความเจริญของตนและสังคมเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลทั่วไป ซึ่งคุณธรรมนี้เกิดจากการปลูกฝังโดยการได้เห็น ได้ฟัง ได้อ่าน และที่สำคัญที่สุด คือ การได้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางคุณธรรมของผู้ที่เคารพรักเป็นตัวอย่าง (สมเกียรติ สกลสุรเอกพงศ์, 2558) สอดคล้องกับ โกสินทร์ สังข์กลาง (2562) กล่าวว่า คุณธรรม คือ หลักธรรมที่สร้างความรู้สึกรับผิดชอบชีวิตในทางศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม มีหลักปรัชญาเดียวกัน คือ เป็นหลักปฏิบัติคุณงามความดี คุณธรรมที่ว่านี้มีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องความดี ความสุขและการกำหนดคุณค่าของคุณธรรม ดังนั้นคุณธรรม จึงเป็นรูปแบบของคุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการกระทำดีหรือเป็นพฤติกรรมที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจงาม ความเกรงใจความยุติธรรม ความรักเด็กและเพื่อนมนุษย์และความเห็นอกเห็นใจ คนอื่น เป็นต้น นอกจากนี้ กรรต์น อยู่ประสิทธิ์ (2562) ได้กล่าวถึงความสำคัญคุณธรรม จริยธรรมของผู้นำ เป็นพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำทุกคนและทุกองค์กร หากบุคคลใดหรือ องค์กรใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความคณะทำงานแห่งตนและแห่งองค์กรนั้น ๆ ที่ยิ่งกว่านั้นก็คือการขาดคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในองค์กร อาจมีผลร้ายต่อตนเองสังคมในอนาคตได้อีกด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีของ Northouse (2021) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของคุณธรรมดังจะกล่าวโดยย่อดังนี้

1. คุณธรรมเป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงและความสงบสุขของปัจเจกชน
 2. คุณธรรมจะทำให้การบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลย่อมก่อให้เกิดผลดีอย่างยิ่งต่อองค์กรนั้น ๆ
 3. คุณธรรมจะทำให้การสร้างคุณค่าด้วยการกระทำ เมื่อมีความคิด มีการถ่ายทอดให้เข้าใจด้วยการพูด มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดมั่นคงแล้ว ก็ถึงขั้นของการกระทำ ผู้นำต้องกระทำการใด ๆ อย่างห้าวหาญ เป็นตัวอย่าง มีความขยันหมั่นเพียรมากกว่าผู้อื่น มีความอดทนมากกว่าผู้อื่น
 4. คุณธรรมสร้างคุณค่าด้วยการคิด คือต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ไม่หยุดนิ่ง คิดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและอยู่ในกรอบของคุณธรรม
 5. คุณธรรมสร้างคุณค่าด้วยการตัดสินใจ การตัดสินใจที่เด็ดขาดมั่นคง โดยผ่านการไตร่ตรองด้วยเหตุผลมาอย่างดีแล้ว ถือเป็นคุณสมบัติพิเศษของผู้นำ และเมื่อตัดสินใจแล้วผลจะออกมาถูกหรือผิด ผู้นำจะต้องรับผิดชอบแต่โดยดี ไม่ปิดความผิดไปให้ผู้อื่น
- ดังนั้นจากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำ สามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมของผู้นำหลักการความดีงามแห่งความประพฤติตน และลักษณะของอุปนิสัยอันดีงามที่สนใจของบุคคล หากผู้ประกอบการเพื่อสังคมสามารถสร้างคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ โดยนำหลักคุณธรรมของผู้นำ จะก่อให้เกิดความเจริญแก่ตนและสังคม เป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลทั่วไป

2.1.5 ความรับผิดชอบต่อสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจนั้น มีการกล่าวถึงกันมาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 จากหลากหลายแนวคิดและที่มา ซึ่งมีความแตกต่างกันไป เริ่มจาก ปี พ.ศ. 2483 มีการใช้คำว่า “Social Audit” โดยศาสตราจารย์ Theodor Kreps จาก Stanford Business School ซึ่งได้กล่าวถึงการจัดทำรายงานที่แสดงถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจต่อมาในปี พ.ศ. 2496 มีการตีพิมพ์หนังสือ Social Responsibilities of the Businessman ซึ่งเขียนโดย Howard Bowen และบุคคลท่านนี้ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่ง CSR (อนันตชัย ยुरประภม, 2550) แนวคิดนี้ได้รับการนำมาประยุกต์ใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 พัฒนาการของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR)

ปี พ.ศ.	องค์กรที่รับผิดชอบ	รูปแบบคุณลักษณะ
2428-2453	เจ้าของ ผู้บริหาร	ธุรกิจมีแนวคิดในความรับผิดชอบต่อสังคมทางเศรษฐกิจโดยการสร้างผลกำไร ผลิตสินค้าและบริการให้แก่สังคม โดยแรงงานเป็นสิ่งที่สามารถซื้อขายได้
2443-2493	เจ้าของ ผู้บริหาร พนักงาน	ธุรกิจให้ความสำคัญกับการเจริญเติบโตของพนักงาน โดยยึดหลักปฏิบัติในเรื่องของการจัดหาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และสิทธิของพนักงานตามข้อบัญญัติของสหภาพแรงงาน
2488-2508	เจ้าของ ผู้บริหาร พนักงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง	ธุรกิจต้องให้ข้อมูลสินค้าที่ ถูกต้องแก่ ผู้บริโภค ต้องไม่ มีการหลอกลวงในการปฏิบัติธุรกิจต้องไม่มีนโยบายราคาที่ไม่เป็นธรรมและทำการตลาดเกี่ยวกับสินค้าที่ไม่ปลอดภัย
2503 เป็นต้นมา	เจ้าของ ผู้บริหาร พนักงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง สาธารณชนโดยรวม	ธุรกิจต้องไม่ทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลงต้องให้โอกาสกับชนกลุ่มน้อย ทำงานส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม และให้ความสำคัญต่อสังคมพอ ๆ กับการประกอบธุรกิจ และการปฏิบัติตามกฎหมาย

ที่มา: อนันตชัย ยูรประถม (2550)

จากข้อมูลในตารางที่ 2.1 พบว่า จากเดิมการดำเนินธุรกิจจะมุ่งเน้นเพียงแต่ความรับผิดชอบต่อสังคมทางเศรษฐกิจเพียงเท่านั้นคือการสร้างผลกำไรผลิตสินค้าและบริการให้แก่สังคมมากที่สุด โดยยังไม่มีหรือนำหลักปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมหรือกฎระเบียบข้อบังคับในการรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมมากนักจนกระทั่งในปัจจุบันการดำเนินการด้านธุรกิจต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือทำให้สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมลงโดยการให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและให้ความเป็นธรรมกับสังคมเท่า ๆ กันกับการประกอบการธุรกิจ (สมเกียรติ สุกุลสุรเอกพงศ์, 2558)

Hur & Woo (2014) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการดำเนินกิจกรรมที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งในระดับใกล้และไกลองค์กรด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กรที่ทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข โดยสังคมในความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจนั้นจะต้องพิจารณา

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร ได้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็นสองระดับ ได้แก่ สังคมใกล้ และสังคมไกล มาจัดการธุรกิจทำให้เกิดความยั่งยืนของระบบธุรกิจระบบนิเวศและความเป็นธรรมในสังคม

Li Fu & Huang (2015) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การดำเนินธุรกิจที่ควบคู่ไปกับการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ภายใต้หลักจริยธรรม ได้แก่ การดำเนินงานของบริษัทที่ลูกค้าสามารถรับรู้ได้ โดยวัดจากการกำกับดูแลที่ดี การประกอบธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภค โดยกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมจะต้องตรงกับความต้องการของผู้บริโภคอย่างแท้จริง

ปิยะวัน เพชรหมี่ (2563) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อองค์กรธุรกิจที่สะท้อนผ่านวัฒนธรรมองค์กรในการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจ สังคมที่ยั่งยืน

นอกจากนี้องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจสถาบันการเงินในประเทศไทย จากการศึกษา พบว่าองค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (กิตติมา หงส์ศิริกาญจน์ เฉลิมเกียรติ วงษ์วานิชทวี และ บุรินทร์ สันติสาร, 2563)

1. การกำหนดเป็นนโยบาย จากการศึกษา พบว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์มีการกำหนดเป็นนโยบาย หรือแผนงานที่ชัดเจน โดยนโยบาย หรือแผนงานดังกล่าวมักจะถูกกำหนดโดยบริษัทแม่ เพื่อให้สถาบันการเงินต่าง ๆ นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม บางสถาบันการเงินมีการกำหนดประเด็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ในวิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมหลัก (Core Value)หรือกำหนดเป็นพันธสัญญา (Commitment) ขององค์กร นอกจากนั้น พบว่า แต่ละสถาบันการเงินก็ยังมีกำหนดนโยบายหรือแผนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันการเงินเองที่สอดคล้องกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมที่แต่ละสถาบันการเงิน (Property) ดำเนินธุรกิจอยู่ตัวอย่างนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ

2. การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว จากการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์จะต้องมุ่งเน้นเป้าหมายในระยะยาว หรือเพื่อให้เกิดความยั่งยืน (Sustainability) ไม่ใช่เป็นเพียงการดำเนินกิจกรรมเป็นครั้งคราวที่ขาดความต่อเนื่อง โดยมีการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหลายโครงการที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับการมุ่งเน้นเป้าหมายในระยะยาว มีความต่อเนื่อง และเกิดความยั่งยืน

3. การเชื่อมโยงกับกระบวนการทางธุรกิจจากการศึกษา พบว่า การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์จะมีความเชื่อมโยงกับกระบวนการทางธุรกิจ หรือที่เรียกว่าความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการ (CSR-in process) สามารถสรุปความเชื่อมโยงได้ดังนี้

3.1 การเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการทางธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นกระบวนการดำเนินธุรกิจที่มีส่วนในการช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การรณรงค์ให้ลูกค้า และพนักงาน ร่วมกันประหยัดพลังงานไฟฟ้า ทรัพยากรน้ำและวัสดุสิ้นเปลืองอื่น ๆ การใช้อุปกรณ์ที่ประหยัดพลังงาน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การนำทรัพยากรธรรมชาติ หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ กลับมาใช้ใหม่การผลิตน้ำประปาใช้เอง เป็นต้น ซึ่งบางโครงการสามารถนำไปสู่การลดต้นทุนในการดำเนินงาน ให้กับองค์กรถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการพัฒนาเศรษฐกิจขององค์กรได้อีกด้วย

3.2 การเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการทางธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาสังคมเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างกระบวนการดำเนินธุรกิจกับการมีส่วนร่วมช่วยพัฒนา ชุมชนและสังคมซึ่งบางโครงการยังมีส่วนช่วยในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมได้อีกด้วย อาทิ การนำ อาหารที่เหลือจากจำหน่ายให้กับลูกค้าแต่ยังมีคุณภาพดีบริจาคให้กับเด็กยากจนหรือการบริจาค สิ่งของที่เหลือจากกระบวนการดำเนินธุรกิจ

4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการศึกษา พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ต้องเกิดจากความร่วมมือกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กลุ่มต่าง ๆ ทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร อาทิ เจ้าของผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญ สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับพนักงาน รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานต้องมีความเข้าใจ เห็นถึงความสำคัญ และมีร่วมกันในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร

ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นความรับผิดชอบต่อกระบวนการนำหลักการ นโยบาย แนวปฏิบัติของ ธุรกิจการเงินสร้างประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบน้อยที่สุด ซึ่งชุมชนและสังคมสามารถรับรู้ได้จาก การกำกับดูแลที่ดี การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

2.1.6 การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวคิดทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า คู่แข่ง ภาครัฐ และชุมชน บริษัทมีภาระรับผิดชอบที่จะต้องตอบสนองความต้องการให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของตนเอง การที่บริษัทจะสามารถดำรงอยู่เติบโตและเจริญก้าวหน้าได้นั้นจะต้องพิจารณาถึง ความต้องการ (Need) ความสนใจ (Interest) และผลกระทบ (Effect) ที่เกิดขึ้นจากนโยบาย และการดำเนินงานของบริษัท (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม, 2554) โดย กัญยพร อธิเวศิน (2563) กล่าวว่า

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องเกิดจากความร่วมมือกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กลุ่มต่าง ๆ ทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร อาทิ เจ้าของผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญ สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับพนักงาน รวมทั้งสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานต้องมีความเข้าใจ เห็นถึงความสำคัญ และมีร่วมกันในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร และ Hahn et al. (2020) กล่าวว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร ได้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็นสองระดับ ได้แก่ สังคมใกล้ และสังคมไกล มาจัดการธุรกิจทำให้เกิดความยั่งยืนของระบบธุรกิจระบบนิเวศและความเป็นธรรมในสังคม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถจำแนกประเภทออกเป็น 2 ประเภท ตาม Northouse (2021) ดังนี้

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับแรก คือ กลุ่มและบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการและการดำรงอยู่ของบริษัท ประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น (Stakeholders) เจ้าของ (Owner) นักลงทุน (Investors) พนักงาน (Employees) ลูกค้า (Customers) และคู่ค้าหรือผู้ขายปัจจัยการผลิต (Supplier)

2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับรอง คือ กลุ่มและบุคคลในสังคมผู้ซึ่งได้รับผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรม และการตัดสินใจของบริษัทแต่ไม่ได้มีพันธะต่อการดำเนินการของบริษัทถึงระดับที่เป็นความจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของบริษัท ประกอบด้วยรัฐบาล (Governments) ชุมชนท้องถิ่น (Local Communities) และสื่อ (Media)

อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การองค์การจำเป็นที่ต้องสร้างความสมดุลในความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เท่านั้น แต่รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในทุก ๆ ส่วนทั้งภายในและภายนอกกิจการด้วย (ปิยะวัน เพชรหมี, 2563) ดังนั้น กิจการต้องให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมร่วมกันด้วย เนื่องจากเป็นวิถีทางสู่ความยั่งยืนอย่างแท้จริง ซึ่งแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ธุรกิจต้องให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นผลมาจากความคาดหวัง ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่เร่งเร้าจนส่งผลให้สังคมสามารถรับรู้และเข้าใจร่วมกัน จนทำให้เกิดการยอมรับและเห็นพ้องต้องกันต่อแนวทางที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาสังคมโลกไปสู่เส้นทางที่มีประโยชน์ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน (วรศักดิ์ ธิโตปกรณ์, 2557)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการนำหลักการ นโยบาย แนวปฏิบัติของธุรกิจการเงินสร้างประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบน้อยที่สุด ซึ่งลูกค้าสามารถรับรู้ได้จาก การกำกับดูแลที่ดี การประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

2.1.7 การจัดการความรู้

การจัดการองค์ความรู้ iva เป็นกรรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึง ข้อมูล เพื่อสร้างเป็นความรู้เพื่อผลักดันแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เกิดผลเป็น รูปธรรม โดยผู้นำมีหน้าที่พัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม (ปิยะวัน เพชรหมี, 2563) ด้วยเหตุนี้หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องดำเนินการจัดการความรู้ในทางกลับกันการพัฒนาความรู้ที่ถือว่าเป็นเป้าหมาย ทั้งที่มีอยู่ทั้งใน ตัวบุคคลและองค์การ รวมไปถึงความรู้ที่สร้างขึ้น มารวบรวม และประมวลอย่างเป็นระบบเพื่อนำไป ถ่ายทอดในรูปแบบต่าง ๆ โดยกระบวนการจัดการความรู้ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาคนและการพัฒนา งานไปพร้อม ๆ กันด้วย นอกจากนี้ จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช (2562) ได้สรุปการจัดการความรู้ มีรายละเอียดของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในการจัดการความรู้ รูปแบบเชิงกระบวนการถือว่าส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรขององค์การเป็นอย่างมากในแง่การมีส่วนร่วมการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนแรก จนถึงขั้นตอนสุดท้าย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า คนถือเป็นปัจจัยสำคัญตั้งแต่แรกเริ่มของแนวคิดการจัดการ ความรู้ที่มองว่า “องค์ความรู้ขององค์การกระจายอยู่ที่บุคลากรขององค์การ” การที่จัดทำกรจัดการ ความรู้ เป็นการ “รวบรวมความรู้ขององค์การจากบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายทำเก็บให้เป็นระบบ” เพื่อให้ ทุกคนเข้าถึงและพร้อมใช้งาน

Li Fu & Huang (2015) ได้ศึกษาถึง กระบวนการจัดการความรู้ (Process) เป็นกระบวนการ ที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาของความรู้หรือการจัดการ ความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรมีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้ อะไรบ้างรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรที่จำเป็นต้องมีทำให้ทราบว่าองค์กรขาดความรู้อะไรบ้าง
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) จากขั้นตอน การค้นหาความรู้ องค์กรจะทราบว่า ความรู้ที่มีอยู่แล้วนั้นมีอะไรบ้าง ต้องหาวิธีดึงความรู้ที่กระจัดกระจาย มารวบรวมไว้ให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้ใช้ความรู้ที่จำเป็นแต่ยังไม่จำเป็นต้องสร้างอย่างไร สร้างจากความรู้เดิม หรือจากภายนอกองค์กร
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เมื่อผ่านกระบวนการค้นหา และแสวงหาความรู้จนมีเนื้อหาความรู้ที่ต้องการครบถ้วนแล้ว จะต้องมีการจัดความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้ใช้ค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เช่น การทำสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม ค้นหา และการนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) นอกจากการจัดทำสารบัญความรู้อย่างเป็นระบบแล้ว ต้องมีการประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่าย เช่น การปรับปรุงรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร การเรียบเรียงตัดต่อและปรับปรุงเนื้อหาให้มีคุณภาพดีมีความครบถ้วนและทันสมัย เป็นต้น

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ความรู้ที่ผ่านกระบวนการตั้งแต่การค้นหการจัดให้เป็นระบบ จนถึงการกลั่นกรองแล้วหากไม่มีการนำไปเผยแพร่ก็ไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด องค์กรต้องมีวิธีการในการเผยแพร่และกระจายความรู้ ตลอดจนทำให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย การส่งหรือกระจายความรู้ให้ผู้ใช้มี 2 ลักษณะ คือ

5.1 Push เป็นการป้อนความรู้คือการส่งข้อมูลหรือความรู้ให้โดยผู้รับไม่ได้ร้องขอหรือต้องการ เช่น การส่งหนังสือเวียนเพื่อแจ้งให้ทราบข่าวสาร กิจกรรม หรือข้อมูลใหม่ขององค์กร โดยทั่วไปการส่งข้อมูลด้วยวิธีนี้มักทำให้ผู้รับรู้สึกว่าได้รับข้อมูลมากเกินไป และในบางครั้งไม่ตรงความต้องการ

5.2 Pull เป็นการให้โอกาสเลือกใช้ข้อมูลคือผู้รับสามารถเลือกรับเฉพาะข้อมูลหรือ ความรู้ที่ต้องการได้ เช่น การเลือกใช้บริการ web หรือ intranet ขององค์กร

6. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นการจัดทำเอกสารจัดทำฐานความรู้ซึ่งในกระบวนการนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้กระบวนการนี้เป็นไปได้โดยง่าย เข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามวิธีการนี้ใช้ได้ดีสำหรับความรู้ประเภท Explicit Knowledge ส่วนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit Knowledge อาจจะต้องใช้วิธีการพบปะ ทั้งแบบเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม วิธีการแบ่งปันความรู้ประเภท Tacit Knowledge ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice; CoP) การใช้ระบบพี่เลี้ยง โดยให้พนักงานที่มีความชำนาญเป็นพี่เลี้ยงพนักงานใหม่เพื่อถ่ายทอดความรู้โดยตรงในการสอนงาน เป็นต้น

7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ หากกระบวนการต่าง ๆ ได้มีการดำเนินการมาอย่างดีแล้ว แต่บุคลากรไม่ได้เรียนรู้หรือ นำไปใช้ประโยชน์ ก็จะเป็นการสูญเปล่าเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการความรู้คือ บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ของบุคลากรทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งทำให้ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่เพิ่มพูนขึ้นและนำไปสร้างความรู้ใหม่ได้อีกเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ สามารถสรุปได้ว่าการจัดการความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือ เอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการเกี่ยวกับการจัดการความรู้เข้ามาปรับใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม เพื่อสามารถนำไปช่วยในการพัฒนากิจการเพื่อสังคมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะผู้ที่มีความรู้ในเรื่องหนึ่งอันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและอำนาจบารมีในการเสริมสร้างศรัทธา และแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานคล้อยตาม และให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ไว้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

กันยพร ชีรเวคิน (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในบุคคลหลาย ๆ คน ที่มีอำนาจมีหน้าที่มีอิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของบุคคลอื่น

จิตาภา ฉัญญรัตน์วานิช (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบภาวะผู้นำ ที่องค์กรต้องการนั้นควรมีเทคนิคและทักษะในการจัดการที่ดี และในขณะเดียวกันก็ต้องมีจิตวิทยาในการจัดการเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ มีอิทธิพลในการจูงใจ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด

กรรตน์ อยู่ประสิทธิ์ (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการบอกชี้แนะผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและความกระตือรือร้น

โกสินทร์ สังข์กลาง (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนซึ่งเรียกว่าผู้นำ สามารถทำให้คนอื่นส่วนมากซึ่งเป็นผู้ตามดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนดหรือต้องการ

ดังนั้นจากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายภาวะผู้นำผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ทักษะและความสามารถในการจัดการกับคนกลุ่มคน โดยผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้นจะมีอำนาจมีหน้าที่มีอิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งคนตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ พบว่า Rosenbach (2018) ได้สรุปและอธิบายทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่า สามารถจำแนกได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Approach) การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นพื้นฐานของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 ซึ่งทฤษฎีนี้ได้ นำ แนวทางทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theories) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งนักทฤษฎีได้พยายามค้นหา ลักษณะสากลของผู้นำ ที่มีประสิทธิผล และแยกผู้นำออกจากผู้ตาม และเชื่อว่าความเป็นผู้นำในตัวบุคคลจะติดตัวมาแต่กำเนิด และไม่สามารถจะเรียนรู้หรือเสริมสร้างได้

2. การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavior Approach) การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในระยะแรกสุด คือ การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) เพื่อค้นหา พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า มีพฤติกรรม 2 ชนิด คือ ผู้นำมุ่งงาน (Initiating Structure) และผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Structure) ผู้นำมุ่งงาน หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดโครงสร้างเพื่อปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และชี้ นำ กลุ่มทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ ส่วนผู้นำมุ่งสัมพันธ์หรือมุ่งคน หมายถึง การที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยท่าทีเป็นมิตร และให้การสนับสนุนแสดงความเอาใจใส่และแสวงหาเพื่อให้ผู้ตามได้รับความผาสุก (Welfare)

อีกทั้งยังอธิบายว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ผู้นำที่ใช้ทั้งพฤติกรรมเน้นงาน และพฤติกรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ ทั้งนี้พฤติกรรมภาวะผู้นำ สามารถจำแนกออกเป็น 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบอัตตาริปไตย หรือ เผด็จการ (Autocratic) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) และผู้นำ แบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire) (กันยพร ธีรเวคิน, 2563)

1. ผู้นำแบบอัตตาริปไตยหรือเผด็จการ มีการบริหารจัดการโดยใช้รูปแบบการชี้ นำ มีความควบคุมสูงไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกลุ่มผู้ตาม

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย มีการบริหารจัดการโดยใช้การควบคุมต่ำ เปิดโอกาสให้ ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้คำแนะนำ และให้แนวทาง

3. ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีการบริหารจัดการโดยให้อิสระเต็มที่แก่ผู้ตามและไม่ได้สั่งงาน ซึ่งบางครั้งที่ผู้นำใช้รูปแบบผู้นำ แบบปล่อยตามสบายจะมีผลทำให้กลุ่มเสียความเป็นเอกภาพ สมรรถนะในการผลิตต่ำ และความพึงพอใจในงานต่ำด้วย

ความสำคัญของการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำมีผลโดยตรงต่อ บรรยากาศ (Climate) และผลผลิตของกลุ่ม ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพมากที่สุด สมรรถนะในการผลิต และความพึงพอใจในงานสูงในกลุ่มผู้ตาม แต่อย่างไรก็ตาม ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ ซึ่งผู้นำต้องเผชิญ ผู้นำควรที่จะเลือกพฤติกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่ม

เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและตอบสนองความต้องการของผู้นำด้วย ดังนั้นการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้นำตามสถานการณ์ (Leitch & Volery, 2017) โดยมีรูปแบบ 4 รูปแบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม การทำเพื่อสังคมมีศีลธรรมในการจัดการความละโมภของนักธุรกิจการมีค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำและมีวิสัยทัศน์และความซื่อตรง รวมถึงค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการเพื่อสังคม แสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมจริยธรรมในการให้บริการที่ดีที่สุด ส่วนรวมอีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการ สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรในแบบต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนสถานการณ์เลวร้ายหลาย ๆ อย่างให้กลับมามีชีวิตได้ และยังสามารถแปลงกลยุทธ์ให้กลายเป็นกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ความสามารถในการรณรงค์การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น โดยการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมถึงการรวมพลังจูงใจเพื่อให้สมาชิกขององค์กรแสดงพฤติกรรม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์กร

การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ในช่วงปลายปี ค.ศ. 1940 และต้นปี ค.ศ. 1950 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ได้รับความนิยมและศึกษากันอย่างกว้างขวาง โดยการศึกษาได้เสนอให้เห็นว่า การแสดงออกของผู้นำ แบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยบุคคลอาจเป็นผู้นำในสถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามในอีกสถานการณ์หนึ่ง โดยรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดอธิบายโดยผู้ตาม ดังนั้นผู้นำต้องปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ตนจัดการ นักทฤษฎีที่ศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ อาทิทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency of Leadership) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงานและอำนาจของผู้นำ ส่วนทฤษฎีแนวทางเป้าหมาย (Path-goal Theory) ของ House and Mitchell (1987) อธิบายถึงพฤติกรรมจูงใจของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน ขณะเดียวกันผู้นำ ต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน กำจัดอุปสรรคและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ทฤษฎีนี้อธิบาย 4 รูปแบบภาวะผู้นำ ที่สามารถเลือกใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คือ

1. ภาวะผู้นำ แบบชี้แนะ (Directive Leadership) กล่าวคือ ผู้นำที่บอกให้ลูกน้องทราบว่าลูกน้องจะต้องทำอะไร ชี้แนะวิธีทำงานให้ชัดเจน

2. ภาวะผู้นำแบบค้ำจุน (Supportive Leadership) กล่าวคือ ผู้นำที่เป็นมิตร เป็นกันเอง และมีเข้าใจถึงความต้องการของลูกน้อง

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) กล่าวคือ ผู้นำที่ยอมรับแนวความคิดและข้อเสนอแนะจากลูกน้อง

4. ภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Leadership) กล่าวคือ ผู้นำที่กำหนดจุดมุ่งหมายอันสูงสุดที่ท้าทายความสามารถของลูกน้อง และแสดงออกว่ามีความเชื่อมั่นอย่างสูงในความสามารถของลูกน้อง

การศึกษาอำนาจผู้นำ (Power Influence Approach) การศึกษาอำนาจผู้นำเพื่ออธิบายประสิทธิภาพภาวะผู้นำในแง่จำนวนและชนิดของอำนาจและวิธีการใช้อำนาจของผู้นำ นักการศึกษาภาวะผู้นำ กลุ่มนี้มุ่งอธิบายคำ 3 คำ คือ อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และอิทธิพล (Influence) โดยให้ความหมายของ อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ผู้มีอำนาจต้องการ ส่วน อิทธิพล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งจัดเป็นอำนาจอย่างหนึ่ง (Personal Power) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถในการชี้แนะ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงจะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช, 2562)

ทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agent) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (พินพัสนีย์ โพธิ์, 2563)

1. การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง คุณลักษณะพิเศษบางอย่างในตัวผู้นำ ที่ทำให้ผู้ตามรู้สึกสนใจ ศรัทธา ให้ความเคารพและประทับใจเมื่ออยู่ใกล้ชิด มีความดึงดูดส่วนตัวที่ทำให้ผู้ตามเกิดความนิยมชมชอบ และทำให้ผู้ตามคล้อยตาม ซึ่งสามารถจำนกลักษณะของผู้นำ บารมีไว้ 7 ลักษณะ คือ

- 1.1 มีลักษณะเด่นและมีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.2 ปฏิบัติตัวเป็นต้นแบบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3 สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ
- 1.4 มีเป้าหมายที่ชัดเจน
- 1.5 มีความคาดหวังและเชื่อว่าลูกน้องสามารถปฏิบัติให้ลุล่วงตามเป้าหมายได้
- 1.6 มีพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำให้พันธกิจบรรลุตามจุดหมาย
- 1.7 มีบทบาทที่ดึงดูดใจลูกน้อง

2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) กล่าวคือ ความสามารถของผู้ผู้นำที่รู้ถึงความแตกต่าง และจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตาม ให้ความสนใจในความต้องการและความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำ ที่แสดงว่ามีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 3 ลักษณะ คือ (รพีพันธ์ ชาตรียศ, 2563)

2.1 การคำนึงถึงการพัฒนา โดยการประเมินการปฏิบัติปัจจุบันและตำแหน่งในอนาคตที่ต้องรับผิดชอบมากกว่ามอบหมายงานตามความสามารถ ให้ความช่วยเหลือเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ดูเป็นตัวอย่างและสนับสนุนให้ลูกน้องได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ

2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีการนิเทศอยู่ห่าง ๆ มีการสื่อสารแบบสองทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ลูกน้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และยอมรับในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน

2.3 การเป็นครูที่เลี้ยง กล่าวคือ การที่ผู้นำใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีมากกว่าร่วมกับสถานะของผู้บริหารที่จะช่วยเหลือให้คำปรึกษา และเป็นครูฝึกแก่ลูกน้อง

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตนเองกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ปัญหา โดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบความเข้าใจ มองเห็นปัญหา และรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยกระตุ้นปัญญาสามารถทำได้ 4 วิธี คือ (กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์, 2562)

3.1 การใช้หลักเหตุผล (Rational) กล่าวคือ ผู้นำจะเชื่อโครงสร้างงานที่เป็นทางการ มีระบบการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน เน้นความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย

3.2 การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) กล่าวคือ ผู้นำจะให้ความสำคัญของการเติบโต การปรับตัว การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยและมีความกล้าเสี่ยง

3.3 การคำนึงถึงความคงอยู่ (Existentially) กล่าวคือ ผู้นำ จะตระหนักในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย ไว้วางใจ และการสร้างทีมในองค์กร มีการแก้ปัญหาที่ใช้ข้อมูลจำนวนมาก และวิธีการหลายทาง เชื่อในกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และคิดว่าความรู้เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

3.4 การใช้ประสบการณ์และการสังเกต (Empirically) กล่าวคือ ผู้นำ จะเน้นการปรับปรุงความมั่นคงปลอดภัย การป้องกันโดยมีการแก้ปัญหาอย่างหลายขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากที่ได้มาจากประสบการณ์และการสังเกตการณ์แก้ปัญหาในอดีต

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ สามารถจำแนกได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยผู้วิจัยได้นำไปอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดในหัวข้อถัดไป เพื่อนำไปวิเคราะห์ผู้ประกอบการเพื่อสังคม

2.2.3 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มีแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคมมีความคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ (Responsible Leadership) ที่เป็นปรากฏการณ์ทางด้านศีลธรรมและสังคมที่มาจากแรงผลักดันจากความอ่อนไหวทางศีลธรรมในการจัดการ ความละโมภของนักธุรกิจและผลกระทบต่อชีวิตบนโลกมนุษย์จากการจัดการ และอีกด้านหนึ่งนั้นยังมาจากความตระหนักว่าบรรษัทข้ามชาติและผู้นำของบรรษัทเหล่านั้น มีศักยภาพที่มากมายในการช่วยทำให้โลกนี้ดีขึ้น (รพีพันธ์ ชาตรียศ, 2563) ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมนั้นจะมีค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมเป็นแกนกลางแนวคิดในมุมมองทางด้านพฤติกรรมนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถเชื่อมต่อวิสัยทัศน์ที่มีค่านิยมทางอุดมคติที่แข็งแกร่ง มีพลังและเต็มไปด้วยภาพจินตนาการ ผู้นำเหล่านี้ยังคงกระตุ้นการคิดนวัตกรรมในการแก้ปัญหาที่เผชิญและเน้นการเปลี่ยนแปลงในระดับฐานรากและความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยียม นอกจากนั้นผู้นำยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นของผู้ตาม การจงใจภายใน ความไว้วางใจและความชื่นชมต่อผู้นำและการดึงดูดทางอารมณ์ (Hahn et al., 2020) ผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมเป็นผู้นำที่มีค่านิยมทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจะส่งผลต่อวิสัยทัศน์และความซื่อตรง (Integrity) ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมและคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม นอกจากนั้นค่านิยมของผู้นำก็ยังมีอิทธิพลต่อค่านิยมของผู้ตามอีกประการหนึ่งด้วย ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วยค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ วิสัยทัศน์และความซื่อตรงของผู้นำและค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม (พินพัสนีย์ โปธิน , 2563) การรับรู้เป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลเลือกจัดการในการแปลความหมายของข่าวสารข้อมูลที่ได้รับจากประสาทสัมผัสทั้งห้าได้แก่ การเห็นการได้ยิน การได้กลิ่น การลิ้มรส และการสัมผัสบุคคลสามารถสร้างการรับรู้ที่แตกต่างกันจากสิ่งกระตุ้นเดียวกัน กระบวนการรับรู้มี 3 ขั้นตอน คือการเลือกให้ความสนใจ การเลือกแปลความหมายและการเลือกเก็บรักษา (กรรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์, 2562) การรับรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นทางกายภาพเท่านั้นแต่ยังขึ้นกับสิ่งกระตุ้นที่อยู่รอบตัวและเงื่อนไขของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นยังมีอิทธิพลของวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันอีกด้วย โกสินทร์ สังข์กลาง (2562) กล่าวว่าในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็นการดำเนินการที่มุ่งเน้นไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรเป็นหลักการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านความ

รับผิดชอบต่อสังคมขององค์การสามารถพิจารณาจากความรับผิดชอบต่อส่วนธุรกิจ กฎหมาย จริยธรรม และการให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์

ดังนั้นจากการศึกษาภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ผู้ประกอบการเพื่อสังคมควรมีศีลธรรมในการจัดการ ความละโมภของนักธุรกิจการมีค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำและมีวิสัยทัศน์และความซื่อตรง รวมถึงค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม เพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคมอย่างแท้จริง

2.2.4 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานานแต่ไม่มีการกล่าวถึงในประเด็นของการวิจัยอย่างชัดเจนนัก ดังเช่นการศึกษาของ Hur & Woo (2014) ต่อมาในระยะหลังจึงเริ่มมีความชัดเจนขึ้นซึ่งจะเห็นได้จากงานของ House & Mitchell (1987) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากขึ้น ซึ่งในระยะต่อมาการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้เสนอเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่เน้นความมีเหตุผล (Rationality) ตรรกะ (Logic) ความปราศจากอคติ (Objectivity) ความชัดเจน (Explicitness) ลักษณะเฉพาะตัว (Individuality) และความเป็นอิสระ (Detachment) และสนับสนุนทฤษฎีภาวะผู้นำที่เน้นคุณลักษณะทางอารมณ์ (Emotion) ความเป็นสมาชิกภายในกลุ่ม (Group of Membership) การสร้างสำนึก (Sense Making) จริยธรรม (Morality) ภาระหน้าที่ (Duty) และความประพฤติ (Obligation) นอกจากนี้ ปิยะวัน เพชรหมี่ (2563) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการพิจารณาความยุติธรรมของสังคม (Justice Community) ว่ามีข้อบ่งชี้จากการสอนของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการของความยุติธรรม (Justice) ความเสมอภาค (Equity) และการยอมรับนับถือในเสรีภาพ (Respect for Liberty) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว กิติมา หงส์ศิริกาญจน์, เฉลิมเกียรติ วงษ์วานิชทวี และ บุรินทร์ สันติสาร (2563) ได้พัฒนาสู่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยภาวะผู้นำในบริบทของการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นภาระรับผิดชอบ (Stewardship) โดยผู้นำควรเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งซึ่งต่อความผาสุก (Welfare) ของโรงเรียนและชุมชน ความแตกต่างของการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อคนทุกคน

“ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้เช่น Northouse (2021) ให้ความหมายว่าผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่พยายามชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตนให้เหมาะสมโดยผ่านการกระทำส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นและส่งเสริมความประพฤติของผู้ตามผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยนการเสริมแรงและการตัดสินใจและสอดคล้องกับ สมเกียรติ สุกุลสุรเอกพงศ์ (2558) ค้นพบว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมมีคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์ เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรมและการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจนให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

ท้ายที่สุดผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่พูดแต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมจริยธรรม และตรงกับแนวคิดของ ปิยะวัน เพชรหมี (2563) ที่กล่าวว่าความเป็นผู้นำทางด้านจริยธรรมหมายถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (Reality) ผู้นำด้านจริยธรรมเกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบและพันธกิจ ซึ่ง พินพัสนีย์ โพริน (2563) ยังสนับสนุนว่าผู้นำจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น

ดังนั้นจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

2.2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นความสามารถในการทำนายอนาคต ด้วยมีสายตาวัดที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น (กรรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์, 2562) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) เป็นภาวะการณำ โดยกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path = Goal Leadership) ซึ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงานและผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ซึ่งเน้นการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยคุณลักษณะเฉพาะดังนี้ (Rosenbach, 2018)

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-Level Cognitive Activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับองค์กรที่มีปฏิริยาภสสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

2. ความสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (Gathering Multiple Inputs to Formulate Strategy) ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่มีสมาธิสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and Creating a Future) ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคตจากคำกล่าวที่ว่ากรมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจำต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้าตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรในอนาคต

4. มีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติ (Revolutionary Thinking) เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ (Re-inventing the Future) กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์ หลายองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Component of Strategic Leadership) หมายถึง สภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคตโดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้ เป็น การสร้างความคิดโดยการใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจงและเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

Leitch & Volery (2017) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมีสายตาวีกว้างไกลรักษาความยืดหยุ่นและใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยธรรมชาติต้องทำหลายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการผ่านบุคคลอื่นในการบริหารจัดการทั้งองค์กรมากกว่าที่จะผ่านหน่วยงานย่อยตามและกำหนดขอบเขตเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Dynamic) ต้องเรียนรู้วิธีการเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนโดยคำพูดหรือโดยทำเป็นตัวอย่าง (Role Model) และส่งผ่านความสามารถในการมองอนาคตที่กว้างไกลไปยังองค์กรโดยรวมได้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพหมายถึงการมีอิทธิพลในพฤติกรรมความคิดและความรู้สึกของบุคคลที่พวกเขาทำงานด้วย ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล(Human Capital) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของความชำนาญ (Skill) มีความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) สร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงพาณิชย์ (Innovation) สร้างผลตอบแทนที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย (Above-average Return) ให้กับStakeholders จุดศูนย์กลางของภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์

คือความสามารถในการบริหารการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและรักษามูลค่าการดำเนินงานที่สูงตลอดเวลา สนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรมที่ดี (Corporate Culture) ใช้ประโยชน์จากความสามารถหลัก (Core Competency) ใช้ระบบการควบคุมองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนต้องวัดได้และจัดให้มีการปฏิบัติทางคุณธรรม

จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช (2562) ได้บรรยายถึงภาวะผู้นำแบบใหม่ในฐานะผู้สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ว่าคนที่ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องมี 1) วิสัยทัศน์ส่วนตัวคือมีจุดมุ่งหมายมีความหวังที่จะไปเป็นอย่างไรในอนาคต 2) มีแรงมุ่งมั่นไฟ คือเมื่อมีวิสัยทัศน์แล้วก็ต้องมีแรงมุ่งมั่นที่จะลงมือทำกิจทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ 3) มีความมุ่งมั่นหมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ และ 4) มีความคิดวิเคราะห์สิ่งใด ๆ ด้วยเหตุด้วยผลโดยได้แบ่งรูปแบบของภาวะผู้นำออกเป็น

1. นักออกแบบ (Designer) หมายถึง เป็นผู้พัฒนาวิสัยทัศน์ค่านิยมและจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยผู้นำต้องทำกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้คนในสถานการณ์ ตัวผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์สามารถมองเห็นโอกาสที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใด ๆ โดยการออกแบบวิธีการขั้นตอนและรูปแบบของกระบวนการภายในองค์กรตลอดจนรูปแบบการผลิต

2. ผู้ให้บริการหรือผู้คอยช่วยเหลือ (Steward) กล่าวถึงการเป็นผู้นำที่ต้องรับฟังวิสัยทัศน์ของผู้อื่นและปรับแต่งวิสัยทัศน์ของตนซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบในฐานะเจ้าหน้าที่ให้บริการที่จะต้องทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยผู้นำจำเป็นต้องเป็นที่พึ่งพิงแก่ผู้ตามเป็นผู้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ทีมงานจะรู้สึกมั่นใจในการมีที่เลี้ยงและมีผู้ให้ความช่วยเหลือ

3. เป็นครูผู้สอน (Teacher) หมายถึงการเป็นผู้นำที่ต้องส่งเสริมความรู้พัฒนาความเข้าใจอย่างเป็นระบบ และทำให้ทุกคนสามารถเข้าใจความเป็นจริงในปัจจุบันทั้งหมดได้ โดยกระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดได้เข้าใจมากกว่ามุ่งให้ทำตาม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ พินพีสนีย์ โพธิ์ (2563) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพไว้ 5 ประการ

1. การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (Determining Strategic Direction) คือ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์มาถ่ายทอดตลอดจนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้

2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร (Effectively Managing the Firm is Resource Portfolio) มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรในองค์กร ทั้งด้านงบประมาณและด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ่มทุน เพื่อเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ

3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิผล (Sustaining an Effective Organizational Culture) มีความสามารถในการกำหนด เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก สามารถเลือกวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่าง มีคุณธรรม (Emphasizing Ethical Practices) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่น่าไว้วางใจ มีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5. การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล (Establishing Balance Organizational Controls) มีการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหาร ผู้รับบริการพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และผู้ให้บริการมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร โดยกระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ ขึ้นมา เพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้

2.2.6 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

“ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์” (Visionary Leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์ที่แหลมคม เป็นการอธิบายได้ว่าอนาคตขององค์กรจะมีลักษณะอย่างไรมีทิศทาง การเติบโตในทิศทางไหน และแตกต่างจากสภาพในปัจจุบันอย่างไร (กันยพร ชีรเวคิน, 2563) ดังนั้น ปิยะวัน เพชรหมี (2563) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีสำนักความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ให้ความสอดคล้องกับทุกคนในองค์กรมีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุล และมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ Hur & Woo (2014) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและสามารถวางรากฐานขององค์กรได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้ พินพัสนีย์ โพนิน (2563) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดีสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับยอมปฏิบัติตาม มีการให้กำลังใจกับทุกคน และสามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ตั้งนั้นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงาน สอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก Li Fu & Huang (2015) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า หมายถึงความสามารถของผู้นำ ในการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ สามารถสื่อสารถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ตามอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายและสร้างนวัตกรรม

ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่และเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่มีการศึกษาในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา โดยมีนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เสนอแนวคิด ไว้ดังนี้ กิติมา หงส์ศิริกาญจน์, เฉลิมเกียรติ วงษ์วานิชทวี และ บุรินทร์ สันติสาร (2563) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังนี้

1. การมุ่งเน้นอนาคต โดยสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางของหน่วยงานที่ จะดำเนินต่อไป
 2. การมุ่งเน้นจุดมุ่งหมายรวมของหน่วยงานโดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้ เพื่อให้บรรลุผลตามทิศทางที่ต้องการ
 3. การมุ่งเน้นกระบวนการโดยจะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
 4. การมุ่งเน้นภาพรวม โดยเน้นระดับของการวิเคราะห์ของหน่วยงาน
- จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช (2562) ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการ ของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทายสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่ท้าทาย
2. มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น
3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น
4. ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น
5. นำมาซึ่งเพื่อบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

ดังนั้นจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กรเพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการสร้างอนาคตขององค์กร ดังนั้นผู้ประกอบการเพื่อสังคมต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์โดยการโน้มน้าวใจให้เกิดความศรัทธาและร่วมสานฝันขององค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ

ประสิทธิผลขององค์การถือเป็นปัจจัยบ่งชี้ประการหนึ่งถึงความสำเร็จของภาวะผู้นำเนื่องจากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินความรับผิดชอบของผู้นำในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์หรือคุณค่าสูงต่อองค์การ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายประสิทธิผลการบริหารจัดการ

ความหมายประสิทธิผลการบริหารจัดการได้มีนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเกียรติ สุกุลสุรเอกพงศ์ (2558) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ การวัดประสิทธิผลองค์การจึงพิจารณาจากผลลัพธ์สุดท้าย เนื่องจากการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ขององค์การล้วนแล้วมีจุดมุ่งหมายให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ

กันยพร ชีระเวคิน (2563) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการ หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายการธำรงรักษาและพัฒนาคุณค่าระบบภายในองค์การ รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

จิตาภา ธีญญรัตน์วานิช (2562) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กรหรือพฤติกรรมทางสังคม หรือเป็นตัวเร่งให้มนุษย์ทำงานให้ถึงวัตถุประสงค์เร็วขึ้น หรือเป็นการชักนำใ้มน้ำวจิตใจของบุคคลให้สนองความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ

พินพัสนีย์ โพธิ์ (2563) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการ หมายถึง แนวทางด้านเป้าหมายมักนิยามประสิทธิผลขององค์การคือเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องการให้เกิดการบรรลุการทำงานที่ได้ประโยชน์สูงสุด โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และต่อจากนี้จะเป็นการศึกษาความหมายของแนวคิดการจูงใจ และแนวคิดความพึงพอใจ

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการ หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ กิจกรรมที่มีเป้าหมายอย่างชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนสังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นหลักกิจกรรมเพื่อสังคมจะต้องมีรายได้หลักจากการขายสินค้าและบริการ ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย กิจกรรมเพื่อสังคม โดยผู้ที่ประกอบกิจกรรมที่มีเป้าหมายอย่างชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนสังคม

2.3.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการ

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการโดย องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการ สามารถจำแนกได้ 4 ประการด้วยกัน ดังนี้ (ปิยะวัน เพชรหมี่, 2563)

1. คุณภาพของงาน (Quality) กล่าวคือ ผู้ประกอบการหรือผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ สร้างความพอใจให้กับชุมชนและมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสม

2. ปริมาณงาน (Quantity) กล่าวคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) กล่าวคือ เวลาที่ใช้ในการบริหารจัดการจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ (Costs) กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารทั่วไป ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กัญพร อีระเวคิน (2563) ได้สรุปเกี่ยวกับ ผลปฏิบัติงานไว้ ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการปรับตัวขององค์กร เป็นความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) มาใช้ในขอบเขตของการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง โดยได้แบ่งการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ด้านที่เป็นการรู้คิด (Cognitive) เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะการเรียนรู้และทักษะการแก้ปัญหาและด้านที่ไม่ใช่การรู้คิด (Non - Cognitive) เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางอารมณ์เพื่อเปลี่ยนสายอาชีพหรือความต้องการในงาน โดยได้ตั้งข้อสังเกตว่าการปรับตัวและงานมีความสัมพันธ์กัน

2. ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของแต่ละบุคคลจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษาความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ด้านความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายทอดทิ้งปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

4. ด้านความภักดีต่อองค์กร ความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย

ดังนั้นจากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการ สรุปได้ว่าการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความภักดีต่อองค์กร ในการศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ

ประสิทธิผลการบริหารจัดการจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ ตำแหน่งหน้าที่ 2) ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่คณะ และความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ (กันยพร ชีรเวคิน, 2563) นอกจากนี้ จิตาภา ธัญญรัตน์วานิช (2562) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการบริหารจัดการ โดยมีลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นต้น

รพีพันธ์ ชาตรียศ (2563) กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) หมายถึง ทีมงานมีทักษะที่ต่างแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความผสมผสานในการดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) หมายถึง ทีมงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนซึ่งเป้าหมายเหล่านั้นสอดคล้องกัน นโยบายขององค์กรด้วย

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) หมายถึง สมาชิกทีมมีความสัมพันธ์ในการทำงานกันอย่างเปิดเผย สมาชิกในทีมสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง เมื่อเกิดปัญหาร่วมกันแก้ไขปัญห

4. ได้รับการสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมมีความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงาน นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือและสนับสนุนกัน อยู่เสมอ

5. มีความร่วมมือและขัดแย้ง (Cooperation and Conflict) หมายถึง สมาชิกในทีมทุกคนมีความเข้าอกเข้าใจกัน และร่วมกันทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6. มีวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedures) หมายถึง เมื่อมีงานเข้ามาทางทีมงานจะมีวิธีการในการจัดการกับงานอย่างเป็นระบบ และทุกคนในทีมรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน

7. มีผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) หมายถึง ผู้นำในทีมหรือผู้บริหารจะต้องมีผู้นำที่สามารถรับมือได้กับทุกสถานการณ์ และมีความเด็ดขาด เมื่อต้องตัดสินใจ

8. มีการติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) หมายถึง ผู้นำของทีมจะต้องมีการตามงานของลูกค้ำทีม อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเช็คความถูกต้องของชิ้นงานนั้นให้มีความสมบูรณ์

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. มีความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม (Sound Inter-Group Relations) หมายถึง สมาชิกในทีมมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ค่อยให้ความช่วยเหลือกัน ด้วยความจริงใจ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

ดังนั้นจากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย ในการดำรงอยู่ขององค์กรและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์กรหรือที่ทำให้องค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่น ก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กรเพื่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีของ Social Enterprise หรือ SE

ประกอบด้วย Enterprise คือ การประกอบการเพื่อสังคม ซึ่งถือเป็นคำเดียวกับ “กิจการเพื่อสังคม” มีจุดเริ่มต้นมาจากการพัฒนาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1970 เพื่อรับมือกับการทำธุรกิจแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นแต่เพียงการทำธุรกิจเพื่อผลประโยชน์และกำไรสูงสุดแก่ผู้ประกอบการ เพื่อหาความสมดุลในการดำเนินการที่จะสามารถบริหารจัดการผลประโยชน์เข้ากับเป้าหมายของสังคมได้ตัวอย่างงานในช่วงแรกเริ่ม เป็นต้น (SE Thailand, 2021) โดย สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (2554) กล่าวว่า ความหมายของ “กิจการเพื่อสังคม” ว่ากิจการที่ประกอบตามกฎหมายไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการขายสินค้าหรือการให้บริการ หรือมีเป้าหมายในการจัดตั้งตั้งแต่แรกเริ่ม โดยมีได้มุ่งสร้างกำไรสูงสุดต่อผู้ถือหุ้นหรือ ผู้เป็นหุ้นส่วน และนำผลกำไรไม่น้อยกว่าร้อยละ เจ็ดสิบไปลงทุนในกิจการของตนเอง เป็นต้น กิจการเพื่อสังคมสามารถแบ่งจากการพัฒนารูปแบบกิจการที่มาจากองค์กรประเภท ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายได้ 3 ประเภท ดังนี้ (สมเกียรติ สุกสุรเอกพงศ์, 2558)

1. กิจการเพื่อสังคมที่ไม่แสวงหากำไรแต่มีการหารายได้ (Nonprofit with Income Generating Activities) เป็นองค์กรมีส่วนหนึ่งในการดำเนินงานที่แสวงหากำไร ที่ให้ความสำคัญกับพันธกิจทางสังคมมากกว่าผลกำไร และมีเงินทุนในการดำเนินงานจากการบริจาคหรือการสนับสนุนเป็นหลัก กิจการเพื่อสังคมประเภทนี้มักพัฒนามาจากองค์กรสาธารณประโยชน์หรือองค์กรการกุศล เช่น มูลนิธิหรือสมาคมต่าง ๆ

2. กิจการเพื่อสังคมประเภทลูกผสม (Hybrid) กิจการเพื่อสังคมประเภทนี้เป็นการผสมผสานระหว่างองค์กรแสวงหาผลกำไรและองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ให้สามารถเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันได้โดยที่องค์กรแสวงหาผลกำไรจะนำรายได้ไปสนับสนุนองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีพันธกิจทางสังคมอีกทอดหนึ่ง

3. กิจการเพื่อสังคมที่พัฒนาจากธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Business) กิจการเพื่อสังคมประเภทนี้เป็นองค์กรธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไร และมีการนำเอากำไรกลับคืนสู่ผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของ แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ให้ความสำคัญกับพันธกิจทางสังคมควบคู่ไปกับพันธกิจทางธุรกิจด้วย โดยมีการเชื่อมโยงการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมเข้าไปสู่กระบวนการปกติของธุรกิจ

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กิจการเพื่อสังคมนั้น มีการดำเนินการทางการทำธุรกิจด้านสินค้าหรือบริการ หรืออาจเป็นการระดมทุน ซึ่งการลงทุนเหล่านี้มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อสังคมเป็นหลักมากกว่าที่จะเน้นเรื่องผลประโยชน์และกำไรที่จะได้รับ เป็นการดำเนินงานที่เปรียบเสมือนการมาเจอกัน ณ กึ่งกลางของความสมดุล ระหว่างองค์กร

สาธารณะกุศล ที่สร้างประโยชน์แก่สังคม กับภาคธุรกิจที่มุ่งเน้นการสร้างผลกำไรเป็นหลัก ดังนั้น การดำเนินการของวิสาหกิจชุมชนจึงเป็นการผนวกรวมวัตถุประสงค์ที่จะสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมกับการที่สังคมจะสามารถหารายได้และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน หากแต่มีความรับผิดชอบต่อมีคุณธรรม ดำเนินกิจการโดยมีแนวคิดในการอยู่ร่วมในชุมชน ส่งเสริม พัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล และยั่งยืน

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีกลุ่มกิจการเพื่อสังคม

โดยความหมายของ “กลุ่มกิจการเพื่อสังคม” ในประกาศนี้ หมายถึง บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายสินค้า หรือการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักของกิจการ และได้รับการจัดตั้งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 (SE Thailand, 2021)

คุณสมบัติของกิจการที่มีสิทธิยื่นคำขอจัดตั้งเป็น “กลุ่มกิจการเพื่อสังคม” มีดังนี้

1. ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักของกิจการ
2. มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลผู้สมควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ การแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาชุมชน สังคม หรือสิ่งแวดล้อม
3. เป็นกิจการที่มีรายได้จากการจำหน่ายสินค้า หรือ การบริการ
4. เป็นกิจการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

การจดทะเบียนกลุ่มกิจการเพื่อสังคม หมายความว่า บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือนิติบุคคล ที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายสินค้าหรือการบริการ และได้รับการจัดตั้งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจดทะเบียนกลุ่มกิจการเพื่อสังคม พ.ศ. 2563

1. ลักษณะของกลุ่มกิจการเพื่อสังคม
 - 1.1 วัตถุประสงค์เพื่อสังคมส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลผู้สมควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม
 - 1.2 การมีรายได้มีรายได้จากการจำหน่ายสินค้าหรือการบริการ
 - 1.3 กิจการที่ดี ไม่ขัดกฎหมายเป็นกิจการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

2. เอกสาร / หลักฐาน การยื่นคำขอจัดตั้งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคม

2.1 กรณีเป็นบุคคลธรรมดา สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารประจำตัว อย่างอื่นที่ทางราชการออกให้ของเจ้าของแผนการดำเนินการเพื่อสังคม

2.2 กรณีเป็นกลุ่มบุคคลและชุมชน

รายชื่อคณะบุคคล

สำเนามติหรือข้อตกลงซึ่งมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาจัดแจ้งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคม แผนการดำเนินกิจการเพื่อสังคม

สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารประจำตัวอย่างอื่นที่ทางราชการออกให้ของบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายให้มาจัดแจ้งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคม

สำเนาหลักฐานการจดทะเบียนตามกฎหมาย (ถ้ามี)

2.3 กรณีเป็นนิติบุคคล สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล วัตถุประสงค์

ของนิติบุคคล รายชื่อผู้มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคล สำเนามติหรือข้อตกลงให้จัดแจ้งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคม

สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสารประจำตัวอย่างอื่นที่ทางราชการออกให้ ของผู้มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคล แผนการดำเนินกิจการเพื่อสังคม

ระบบจดทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคมทางอิเล็กทรอนิกส์

กิจการที่สนใจจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม หรือ จัดแจ้งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคม สามารถยื่นคำขอได้ทางออนไลน์ ช่วยให้ติดตามสถานการณ์ขอจดทะเบียนได้ง่ายยิ่งขึ้นผ่านทาง ระบบจดทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคมทางอิเล็กทรอนิกส์

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กิจการเพื่อสังคมนั้น คือ ผู้ก่อตั้งเป็นบุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายสินค้า หรือการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักของกิจการ และได้รับการจัดแจ้งเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักของกิจการ

2.4.3 แนวคิดและทฤษฎีกลุ่มวิสาหกิจเพื่อสังคม

สกล หาญสุทธีวารินทร์ (2563) ในการประกอบธุรกิจที่จัดตั้งเป็นห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด มีเป้าหมายหลักคือแสวงหากำไรและแบ่งปันผลกำไรนั้นให้ผู้เป็นหุ้นส่วนตามสัดส่วนการลงทุน หรือนำกำไรจ่ายเงินปันผลให้ผู้ถือหุ้นตามสัดส่วนหุ้นที่ถือ ที่ผ่านมามีบุคคลที่มีความคิดจะจัดตั้งบริษัท เพื่อประกอบธุรกิจที่ไม่ได้หวังนำกำไรมาแบ่งปันกัน เป็นเป้าหมายหลักแต่เพื่อการประกอบธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการจ้างงานแก่บุคคลที่สมควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เพื่อไขปัญหาและพัฒนาชุมชน หรือสิ่งแวดล้อม หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมยังขยายตัวไม่มากและยังไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ตามเจตนารมณ์ เนื่องจากการจัดตั้งบริษัทประกอบกิจการเพื่อสังคมนั้นยังไม่มีกฎหมายส่งเสริมสนับสนุนรองรับ และการจัดตั้งบริษัทโดยจะไม่นำ

ผลกำไรมาแบ่งปันกัน ไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะหุ้นส่วนบริษัทมาตรา 1012 ที่บัญญัติว่า อันสัญญาจัดตั้งห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงเข้ากันเพื่อกระทำการกิจการร่วมกันด้วยประสงค์จะแบ่งปันกำไรอันจะพึงได้แต่กิจการที่ทำนั้น

บัดนี้ได้มีการตราพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ.2562 ออกใช้บังคับแล้ว มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 23 พ.ค.2562 เป็นต้นไป โดยมีเหตุผล คือ โดยที่การประกอบธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลผู้สมควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคมหรือสิ่งแวดล้อม หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอื่นหรือคืนประโยชน์ให้แก่สังคม อันเป็นกิจการเพื่อสังคมหรือวิสาหกิจเพื่อสังคม สมควรได้รับการส่งเสริมให้ขยายตัวมากขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ พระราชบัญญัตินี้มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ

1. คำนิยาม ที่สำคัญคือ “วิสาหกิจเพื่อสังคม” หมายความว่า บริษัท ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือนิติบุคคลอื่น ที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายสินค้า หรือการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักของกิจการ และได้รับการจดทะเบียนตาม พ.ร.บ ส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ.2562

2. วัตถุประสงค์และลักษณะของวิสาหกิจเพื่อสังคม ซึ่งการจะประกอบกิจการเพื่อสังคมต้องจดทะเบียนตามพ.ร.บ.นี้ และต้องเป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักซึ่งต้องมีลักษณะ ตามมาตรา5 (1) ถึง (6) ที่สำคัญคือ (1) เพื่อส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลผู้สมควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ การแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอื่นหรือคืนให้สังคมตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

3. ประเภทของวิสาหกิจเพื่อสังคม ซึ่งตามมาตรา 6 การจดทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคมมี 2 ประเภทคือ วิสาหกิจเพื่อสังคมที่ไม่ประสงค์แบ่งกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นหรือผู้ถือหุ้น และวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ประสงค์แบ่งกำไรให้ผู้ถือหุ้นหรือผู้ถือหุ้น

ตามมาตรา 6 วรรคสอง บัญญัติให้วิสาหกิจเพื่อสังคมที่ไม่ประสงค์จะแบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ให้สามารถจัดตั้ง เป็นห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดได้ โดยให้ถือว่าวัตถุประสงค์ในการนำผลกำไรไปใช้เพื่อสังคมเป็นการแบ่งปันกำไรอันจะพึงได้แต่กิจการที่ทำนั้น ซึ่งเป็นบทบัญญัติ ที่ทำให้วัตถุประสงค์ของกิจการเพื่อสังคมที่ไม่ประสงค์แบ่งกำไรให้ผู้ถือหุ้นไม่แย้งกับกฎหมายลักษณะหุ้นส่วนบริษัท

4. คณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมให้มีคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ที่มีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกฯ ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน มีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา 19

5. สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมให้จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายงบประมาณหรือกฎหมายอื่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ตามมาตรา 24 มีหน้าที่โดยรวมคือ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาวิสาหกิจเพื่อสังคมและกลุ่มกิจการเพื่อสังคมและกำกับดูแลติดตามการดำเนินกิจการของวิสาหกิจเพื่อสังคมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

6. กองทุนส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม ตามมาตรา 46 ให้จัดตั้งกองทุนส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมขึ้น ในสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยเงินส่วนหนึ่งมาจากเงินที่วิสาหกิจเพื่อสังคมต้องจ่ายสมทบให้กองทุน

7. การส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจเพื่อสังคม ตามมาตรา 59 วิสาหกิจเพื่อสังคมอาจได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนคือ ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากกองทุนตามมาตรา 48 หรืออาจได้รับสิทธิประโยชน์ด้านภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรหรืออาจได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตราการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ หรืออาจได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอื่น

8. บทกำหนดโทษ ผู้ใช้ชื่อวิสาหกิจเพื่อสังคมประกอบเป็นชื่อในการดำเนินการประกอบกิจการ โดยไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับทางปกครองไม่เกิน 2 หมื่นบาทและหากยังฝ่าฝืนต้องใช้ค่าปรับรายวันวันละ 500 บาทตลอดเวลาที่ยังฝ่าฝืนจนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้อง

9. ข้อสังเกต 1) ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่จัดตั้งขึ้นแล้ว หากจะจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยที่วัตถุประสงค์เดิม ไม่ได้ระบุเพื่อประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคมไว้ คงต้องมีการเพิ่มเติมวัตถุประสงค์และจดทะเบียนต่อนายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทด้วย 2) สำหรับห้างหุ้นส่วนบริษัทที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่และจะจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมประเภทไม่แบ่งปันกำไรจะต้องอาศัยอำนาจตามมาตรา 6 วรรคสองในการจดทะเบียนจัดตั้งห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน หรือบริษัทต่อนายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท 3) ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนหรือบริษัทที่จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม นอกเหนือจากมีหน้าที่ต้องจัดทำบัญชี จัดงบการเงินและดำเนินการตามกฎหมายการบัญชี และตามกฎหมายหุ้นส่วนบริษัทหรือบริษัทมหาชนจำกัดแล้วยังมีหน้าที่ทำรายงานผลประกอบการประจำปี รายงานทางการเงินที่รับรองโดยผู้สอบบัญชี และรายงานผลลัพธ์จากการดำเนินกิจการเพื่อสังคม ยื่นต่อสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมตามมาตรา 12 ด้วย รวมถึงที่ต้องรู้เกี่ยวกับการจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม และการจดทะเบียนเป็นกลุ่มกิจการเพื่อสังคม โดย สวส.

การจดทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคม

วิสาหกิจเพื่อสังคม คือ บริษัท ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือนิติบุคคลอื่น ที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายสินค้าหรือการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักของกิจการรายละเอียด การจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ. 2562

1. ลักษณะของวิสาหกิจเพื่อสังคม (ม.5)

1.1 วัตถุประสงค์เพื่อสังคม ม.5 (1) ส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลผู้สมควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม หรือ สิ่งแวดล้อม

1.2 การมีรายได้ ม.5(2) มีรายได้ไม่น้อยกว่า 50% มาจากการจำหน่ายสินค้า หรือ บริการ (สำหรับประเภทแบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น)

1.3 การแบ่งปันกำไร ม.5 (3) นำผลกำไรไม่น้อยกว่า 70% ไปใช้ตามวัตถุประสงค์ทางสังคม รวมถึงการลงทุนในกิจการของตนเองหรือขยายกิจการที่มีวัตถุประสงค์ทางสังคมตาม ม.5(1) แบ่งปันกำไรให้แก่ผู้เป็นเจ้าของกิจการ หรือผู้ถือหุ้นได้ไม่เกิน 30%

1.4 การกำกับดูแลกิจการที่ดี ม.5(4) การประชุมคณะกรรมการหรือผู้ถือหุ้น / การสอบบัญชี / การเสียภาษีอย่างถูกต้องมีการควบคุมภายใน / การบริหารความเสี่ยง / การบริหารงานที่สุจริต โปร่งใสรายงานผลการดำเนินงาน / รายงานทางการเงิน แก่สาธารณชนสม่ำเสมอทุกปี

1.5 ไม่เคยถูกเพิกถอน ม.5(5) ไม่เคยถูกเพิกถอนการจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมเว้นแต่พ้นกำหนดเพิกถอน 2 ปี

1.6 ไม่มีกรรมการ/ผู้ถือหุ้น 25% ขึ้นไป ในกิจการที่ถูกเพิกถอน ม.5(6) ไม่มีหุ้นส่วน กรรมการ ผู้ถือหุ้นตั้งแต่ 25% ขึ้นไป ในกิจการที่เคยถูกเพิกถอน ยกเว้น พิสูจน์ได้ว่าไม่มีส่วนร่วม หรือ รู้เห็นในการกระทำที่ทำให้ถูกเพิกถอนการจดทะเบียน

2. ประเภทของวิสาหกิจเพื่อสังคม (ม.6)

2.1 ไม่แบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น

2.2 แบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นไม่เกิน 30%

3. หลักฐานยื่นคำขอจดทะเบียน (ม.5,7)

แบบคำขอจดทะเบียนวิสาหกิจเพื่อสังคม

หนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

รายละเอียดวัตถุประสงค์ทางสังคม

หนังสือบริคณห์สนธิ (ถ้ามี)

หนังสือแสดงเจตนารมณ์การจัดตั้งวิสาหกิจเพื่อสังคมและรายละเอียดของกิจการ ซึ่งดำเนินกิจการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

มติของที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้น ข้อตกลงของผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคน หรือ มติของคณะกรรมการของนิติบุคคล

ชื่อและที่อยู่ของผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคล / กรรมการของนิติบุคคล / ชื่อหุ้นส่วน กรรมการ และผู้ถือหุ้น ตั้งแต่ 25% ขึ้นไป งบการเงินย้อนหลังอย่างน้อย 1 ปี ภาพประกอบการดำเนินกิจการ รายงานผลการดำเนินการของกิจการย้อนหลัง แผนการดำเนินการของกิจการ

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิสาหกิจเพื่อสังคมนั้น บริษัท ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือนิติบุคคลอื่น ที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายสินค้า หรือการบริการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังคมเป็นเป้าหมายหลักของกิจการ และได้รับการจดทะเบียนตาม พ.ร.บ ส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม พ.ศ.2562 เพื่อส่งเสริมการจ้างงานแก่ บุคคลผู้สมควรได้รับการส่งเสริมเป็นพิเศษ การแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอื่นหรือคืนให้สังคมตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมเกียรติ สุกุลสุรเอกพงศ์ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำในกิจการ เพื่อสังคม ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสม ในกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย 2) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคุณลักษณะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผล ของกิจการเพื่อสังคม ตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารของกิจการเพื่อสังคมจำนวน 150 กิจการตัวอย่าง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำในกิจการเพื่อสังคม ผู้นำองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็น บวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.595 ถึง 0.893 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยเรียงลำดับ ความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารความรับผิดชอบขององค์กร (β -0.893) คุณธรรม ของผู้นำ (β -0.851) การบริหารจัดการความรู้ (β -0.612) และการบริหารผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร (β -0.595) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพกิจการเพื่อสังคมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ประสิทธิภาพกิจการเพื่อสังคมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า $X^2 = 10.102$, $df = 10$, ค่า $p = 0.432$, $X^2/df = 1.010$, ดัชนี $GFI = 0.981$, $NFI = 0.985$, $NNFI = 1.000$, $RMR = 0.015$, $SRMR = 0.027$, $RMSEA = 0.008$ และค่า $LSR = 1.817$ จากค่าสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ค่า p มีค่ามากพอที่จะยอมรับสมมติฐาน ($0 > 0.05$) ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์ในการพิจารณา จึงสรุปได้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพกิจการเพื่อสังคมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กันยพร ธีรเวคิน (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการกิจการ เพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะ เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์จากค่านิยม และคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมด้าน อุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ในประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้ให้ข้อมูล สำคัญประกอบไปด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหาร

อินทรีย์ กลุ่มนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในเรื่องกิจการเพื่อสังคม และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกิจการเพื่อสังคม การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก และการสังเกตการณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์รายบุคคลถึงโครงสร้างที่มีประเด็นคำถามที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาสังคมตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ และความสามารถในการสร้างความตระหนักให้คนหันมาให้ความสำคัญในเรื่องการบริโภคอาหารอินทรีย์ ซึ่งในการดำเนินธุรกิจเพื่อสังคม ภาวะผู้นำองค์การมีความสำคัญอย่างมากและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคม โดยคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ในประเทศไทย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4) ภาวะผู้เชิงวิสัยทัศน์

ปิยะวัน เพชรหมี่ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับความสามารถในการแข่งขันมุ่งเน้นผลิตภัณฑ์สินค้าสร้างสรรค์เพื่อการท่องเที่ยวของจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคม และวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันมุ่งเน้นผลิตภัณฑ์สินค้าสร้างสรรค์เพื่อการท่องเที่ยวของจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคลกับผู้ประกอบการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการเพื่อสังคมจำนวน 9 รายในจังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ประกอบด้วย 1) การเป็นที่รักของบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น 2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การเป็นที่ไว้วางใจ 4) การเป็นเสมือนครอบครัวของคนในองค์กรและบุคคลอื่น ด้านการวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันของกิจการเพื่อสังคมประกอบด้วย 1) ศักยภาพในการเจริญเติบโต และสร้างรายได้ในตลาดเฉพาะส่วน 2) การมุ่งตอบสนองตลาดเฉพาะส่วนได้ดี 3) กลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 4) กลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรเกิดการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับคู่แข่ง 5) การตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากกว่าสิ่งที่ลูกค้าคาดหวัง 6) กลยุทธ์ที่ทำให้มีผลการดำเนินงานมีกำไรที่เหนือกว่าคู่แข่งและการแก้ไขปัญหาให้กับสังคม และสิ่งแวดล้อม 7) การบริการที่สร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่สู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง

กิติมา หงส์ศิริกาญจน์, เฉลิมเกียรติ วงษ์วานิชทวี และ บุรินทร์ สันติสาส์น (2563) ทำการศึกษาเรื่องลักษณะของผู้นำสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการสตาร์ทอัพในประเทศไทยยุค 4.0 ประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำธุรกิจทำให้การแข่งขันทวีความรุนแรง

และรวดเร็วมากยิ่งขึ้นและส่งผลให้แนวคิดของธุรกิจสตาร์ทอัพ เป็นที่สนใจมากขึ้นอย่างไรก็ตาม ผลจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ธุรกิจสตาร์ทอัพ มากกว่า 75% ประสบกับความล้มเหลวในการทำ ธุรกิจสตาร์ทอัพตั้งแต่ปีแรก และลดลงเรื่อย ๆ ในปีต่อ ๆ มาโดยหนึ่งในสาเหตุหลักมาจากภาวะผู้นำ ของตัวผู้ประกอบการสตาร์ทอัพเองในขณะที่ประเทศไทยก็มีผู้ประกอบการสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จเพียงไม่ถึง 400 ราย ๆ ที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นจำนวนหลายหมื่นล้านบาท

โดยที่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่เป็นลักษณะผู้นำที่สำคัญประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ ด้านการขอเข้าถึงสังคมด้านการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ด้านการวางแผน และการสร้างระบบด้านเหตุผล และด้านวิสัยทัศน์อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 32 คน และการทาสวนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างอีก 7 คนทำให้ค้นพบว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่สำคัญถึง 3 ตัวแปร ได้ถูกตัดออกคือตัวแปรด้านการขอเข้าถึงสังคม ด้านการวางแผนและการสร้างระบบ ด้านเหตุผล และจากการวิจัยทำให้ได้พบตัวแปรใหม่ที่สำคัญอีกสามตัวแปร คือ ด้านมูมานะ ด้านการเรียนรู้ ด้านกล้าตัดสินใจทำให้การวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรที่สำคัญของลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ลักษณะของคนที่มีลักษณะมูมานะ ลักษณะขอการเรียนรู้ ลักษณะการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ลักษณะ ของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และลักษณะการเป็นคนทีกล้าตัดสินใจ

จิตาภา ธีญญรัตน์วานิช (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบการที่สัมพันธ์กับดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัด นนทบุรี 2) ศึกษาจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 3) ศึกษา การดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรี 4) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดนนทบุรี และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมทางธุรกิจและการดำเนินงานของ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดนนทบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดนนทบุรีจำนวน 393 คนเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถ สติปัญญาและภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงขับและ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่วนด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับอำนาจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) จริยธรรมทางธุรกิจของ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมให้ความสำคัญอยู่ใน

ระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านความยุติธรรมและด้านการคำนึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) การดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมให้ความสำคัญระดับมาก 4) ภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ 5) จริยธรรมทางธุรกิจที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรีไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับ.05

พินิจสนธิ์ โปธิ์น (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความเป็นผู้ประกอบการกิจการทางสังคมต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ประการแรกเพื่อศึกษาผลกระทบของความเป็นผู้ประกอบการกิจการทางสังคม ต่อเครือข่ายธุรกิจกิจการเพื่อสังคมต่อความสามารถในการแข่งขันกิจการเพื่อสังคม และต่อนวัตกรรมกิจการเพื่อสังคมประการที่สองเพื่อศึกษาผลกระทบของเครือข่ายธุรกิจกิจการ เพื่อสังคมต่อความสามารถในการแข่งขันกิจการเพื่อสังคม ต่อนวัตกรรมกิจการเพื่อสังคม และต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม ประการที่สามเพื่อศึกษาผลกระทบของความสามารถในการแข่งขันของกิจการเพื่อสังคม ต่อนวัตกรรมกิจการเพื่อสังคม และต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม ประการสุดท้ายเพื่อศึกษาผลกระทบของนวัตกรรมกิจการ เพื่อสังคมต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 9 ราย ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรในกิจการเพื่อสังคมจำนวน 414 ราย เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความเป็นผู้ประกอบการกิจการทางสังคมมีผลกระทบทางบวกต่อเครือข่ายธุรกิจกิจการเพื่อสังคม ต่อความสามารถในการแข่งขันต่อนวัตกรรมกิจการเพื่อสังคม (2) เครือข่ายธุรกิจกิจการเพื่อสังคมมีผลกระทบทางบวกต่อความสามารถในการแข่งขันต่อนวัตกรรมกิจการเพื่อสังคม และต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม (3) ความสามารถในการแข่งขัน มีผลกระทบทางบวกต่อนวัตกรรมกิจการเพื่อสังคม และต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม และ (4) นวัตกรรมกิจการเพื่อสังคมมีผลกระทบทางบวกต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม ข้อค้นพบที่ได้จากการประมวลเป็นข้อเสนอแนะของงานวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการกิจการทางสังคมแต่ละรายจะต้องมีการรวมเครือข่ายทางธุรกิจหรือสร้างเครือข่ายโดยการจับคู่ทางธุรกิจกับทุกภาคส่วน การนำบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะหลาย ๆ ด้านมาทำการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ส่งผลทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และนำองค์ความรู้ที่ได้รับเหล่านั้นมาพัฒนานวัตกรรมให้ผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

รพีพันธ์ ชาตรียศ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถหลัก และภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถหลัก และความเป็นผู้นำจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการหรือไม่ แบบสอบถามใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้เข้าร่วม 200 คน สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ความสามารถหลัก ยกเว้น แรงจูงใจในการบรรลุผลสัมฤทธิ์และมิติของใจบริการ ไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจากบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังมีประสิทธิผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ

กรรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 384 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ การสร้างแรง บันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ระดับความคิดเห็นบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัย การมุ่งงาน การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน
มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โกสินทร์ สังข์กลาง (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ
ส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำทางการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำ
ส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2
2) เข้าศึกษาภาวะผู้นำทางการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี 2 และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลกับภาวะ
ผู้นำทางการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2
กลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกจากครูจำนวน 302 คน ศึกษาภาวะผู้นำทางการสอนของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2 โดยใช้ตารางบ้ำและมอร์แกน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีระดับการจัดอันดับ 5 ระดับ จำแนกตามการกระจายความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2. ภาพรวมและด้านอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยการตัดแยก
ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้นำ Laissez- Faire ผู้นำประชาธิปไตย และผู้นำเผด็จการ
2) ภาวะผู้นำทางการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี 2 ภาพรวมและด้านภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยการตัดแยกจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหา
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งเป็นตัวกำหนดภารกิจของโรงเรียน ในการนิเทศการสอน และในการส่งเสริม
บรรยากาศวิชาการ การจัดการหลักสูตรและการสอน และ 3) การหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ
ภาวะผู้นำส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำทางการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2

2.6 การพัฒนาสมมติฐาน

สำหรับการพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวน
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคมจากการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มและหลักฐาน
สำหรับการพัฒนาสมมติฐาน และหลังจากนั้นจึงนำไปสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยนี้ โดยมี
รายละเอียดดังต่อไปนี้

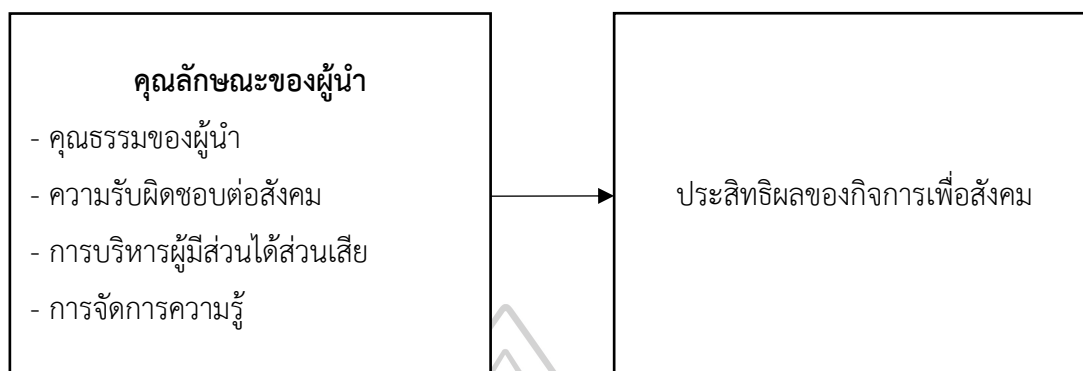
2.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

จากการที่ผู้ประกอบการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมออกมา นั้นเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการชักจูงใจผู้อื่น สามารถกระตุ้น ชี้นำ และผลักดัน ให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ และความร่วมมือเชื่อมโยงระหว่างกันให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน บทบาทที่สำคัญของคุณลักษณะของผู้ประกอบการเป็นผู้ที่รักษาหรือประสานให้กลุ่มผู้ใช้บริการคงใช้ บริการต่อไป มีความรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจไปสู่เป้าหมาย และอำนวยความสะดวกให้แก่ ผู้มาใช้บริการตามองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม คุณธรรมของผู้นำ การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดการความรู้ (รพีพันธ์ ชาตรียศ, 2563) อาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมาย ผู้ประกอบการจึงต้องมีหน้าที่ในการวางแผน การจัดการบุคลากรและองค์กร ประสานงานอำนวยความสะดวก จัดทำรายการ และบริหารงบประมาณในการดำเนินธุรกิจให้เหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินกิจการเพื่อสังคม (Northouse, 2021)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับประสิทธิผลของ กิจการเพื่อสังคม มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาของ สมเกียรติ สุกุลสุรเอกพงศ์ (2559) ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำในกิจการ เพื่อสังคมในประเทศไทย พบว่า คุณลักษณะผู้นำในกิจการเพื่อสังคมมีความสอดคล้องกับประสิทธิผลกิจการเพื่อสังคม โดยเรียงลำดับ ความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารความรับผิดชอบต่อองค์กร คุณธรรมของผู้นำ การบริหารจัดการความรู้ และการบริหารผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้ จากการศึกษาของ กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ เฉลิมเกียรติ วงษ์วานิชทวี และ บุรินทร์ สันติสาร (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะของผู้นำสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย พบว่า ตัวแปร ที่สำคัญของคุณลักษณะผู้นำของผู้ประกอบการสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ตัวแปรคือ ลักษณะของคนที่มีลักษณะมุ่งมั่น ลักษณะชอบการเรียนรู้ ลักษณะ การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ลักษณะของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และลักษณะการเป็นคนทีกล้าตัดสินใจ มีผลกระท ประสิทธิผลของกิจการ

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของ ผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม พบว่า ผลของการศึกษาส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการที่มีคุณลักษณะมีคุณธรรมของผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดการความรู้ จะแสดงออกถึงประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทำการทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นถึง คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคมดังกล่าว ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 1: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม



ภาพที่ 2.1 แสดงสมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

2.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

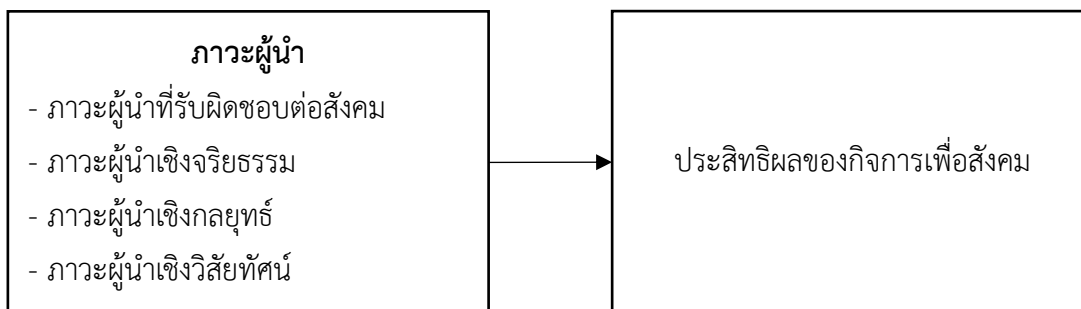
ภาวะผู้นำเป็นทักษะและความสามารถในการจัดการของผู้ประกอบการจะมีอำนาจมีหน้าที่ที่มีอิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของผู้ประกอบการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำควรประพฤติปฏิบัติที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีรูปแบบ 4 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ผู้ประกอบการเพื่อสังคมควรมีศีลธรรมในการจัดการ ความละโมภของนักธุรกิจการมีค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำและมีวิสัยทัศน์และความซื่อตรง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย และวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กรเพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตขององค์กร (Leitch & Volery, 2017) ทั้งนี้ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีความคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นปรากฏการณ์ทางด้านศีลธรรมและสังคมที่มาจากแรงผลักดัน จากความเอื้อฉาวทางศีลธรรมในการจัดการ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถเชื่อมต่อนโยบายที่มีค่านิยมทางอุดมคติที่แข็งแกร่งมีพลังและเต็มไปด้วยภาพจินตนาการสามารถสร้างความเชื่อมั่นของผู้ตาม การจูงใจภายใน ความไว้วางใจและความชื่นชมต่อผู้นำและการดึงดูดทางอารมณ์ (Hahn et al., 2020) นอกจากนี้ประสิทธิผลการบริหารจัดการจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับ

การตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ธุรกิจเพื่อสังคมสามารถมีประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แต่ประสิทธิผลอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะ นอกจากนี้ยังมีความท้าทายและข้อจำกัด เช่น ขาดเงินทุน ขาดการเข้าถึงตลาด และกำลังการผลิตที่จำกัด (กันยพร ชีรเวคิน, 2563)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาของ จิตดาภา ธัญญรัตน์วานิช (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบการที่สัมพันธ์กับดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถ สติปัญญาและภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงขับและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่วนด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับอำนาจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นอกจากนี้จากการศึกษาของ กันยพร ชีรเวคิน (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ในประเทศไทย พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ในประเทศไทย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4) ภาวะผู้เชิงวิสัยทัศน์

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม พบว่า ผลของการศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการที่มีภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จะแสดงออกถึงประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทำการทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคมดังกล่าว ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า

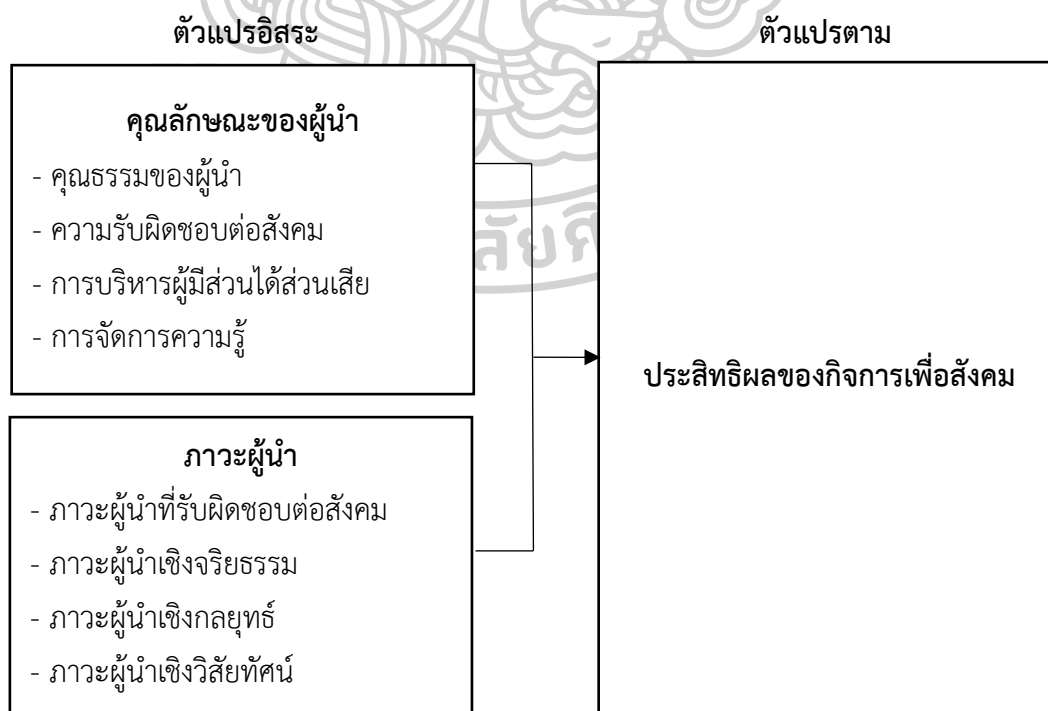
สมมติฐานที่ 2: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม



ภาพที่ 2.2 แสดงสมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

2.7 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมดข้างต้น โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิด 1) คุณลักษณะของผู้ประกอบการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรมของผู้นำ 2) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 3) ด้านการบริหารส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการจัดการความรู้ 2) ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งนำไปสู่การเกิดประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคมตามลำดับ ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงกรอบแนวคิดของงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม และ 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นคุณลักษณะของผู้ประกอบการและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ประชากรของการวิจัยนี้จึงเป็น ผู้บริหารระดับสูงของกิจการเพื่อสังคม ที่จดทะเบียนในรูปแบบกิจการเพื่อสังคมกับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (สวส.) ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ฐานข้อมูลจาก สวส. ย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2565 พบว่ามีกิจการที่จดทะเบียนทั้งสิ้นจำนวน 445 แห่ง ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมจากประชากรดังกล่าว ทั้งนี้ ภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบระยะเวลาผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 402 ราย (ข้อมูล ณ มกราคม 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูงของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งเป็นจำนวนทั้งสิ้น 445 ราย เนื่องจากทราบประชากรที่แน่ชัด โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 ราย สามารถแสดงสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร
 e^2 = ระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้
 เท่ากับ 5% หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{445}{1+(445 \times 0.05^2)}$$

$$n = 210.65$$

ผู้วิจัยขอปัดตัวเลขให้เป็นเลขกลม 210 ราย

ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 ราย ได้มีการเพื่อ
 การสูญเสียของแบบสอบถาม จึงทำการเก็บรวบรวมขนาดตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 402 ราย

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารระดับสูงของกิจการ
 เพื่อสังคม ซึ่งเป็นจำนวนทั้งสิ้น 445 ราย โดยใช้การสุ่มแบบการเลือกตัวอย่างแบบตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเจาะจงสถานที่
 ที่จะใช้ในการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย คือกิจการเพื่อสังคม จำนวน 445 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เพื่อกำหนดตัวอย่าง
 ที่จะเก็บข้อมูลของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม รวมทั้งสิ้น 402 ชุด

ขั้นตอนที่ 3 ใช้การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) คือ ส่งหนังสือ
 ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้ประกอบการแต่ละราย พร้อมกับแนบลิงค์แบบสอบถาม
 รูปแบบ Google Form ส่งทางอีเมลของแต่ละสถานประกอบการ จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ใน
 ขั้นตอนที่ 1 และ ขั้นตอนที่ 2 ให้ครบตามจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 402 ชุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เรื่อง คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม มีโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ธุรกิจ และระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำ มีลักษณะแบบสอบถามเป็น 6 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 27 ข้อ

1. คุณธรรมของผู้นำ มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ
3. การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ โดยนำแบบวัดมาจาก งานวิจัยของ สมเกียรติ สุกุลสุรเอกพงศ์ (2558)
4. การจัดการความรู้ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำ ลักษณะแบบสอบถามเป็น 6 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 23 ข้อ

1. ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ โดยนำแบบวัดมาจาก งานวิจัยของ จิตภา ธีญรัตน์วานิช (2562)
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
4. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็น 6 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ โดยนำแบบวัดมาจากงานวิจัยของ สมเกียรติ สุกุลสุรเอกพงศ์ (2558)

แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 4 จะประเมินคำตอบเป็น 6 ระดับ (Rating Scale) (อาจารย์ ดร. ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2555) คือ

มีความคิดเห็นจริงที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 6 คะแนน
มีความคิดเห็นจริง	ให้ค่าน้ำหนัก 5 คะแนน
มีความคิดเห็นค่อนข้างจริง	ให้ค่าน้ำหนัก 4 คะแนน
มีความคิดเห็นค่อนข้างไม่จริง	ให้ค่าน้ำหนัก 3 คะแนน
มีความคิดเห็นไม่จริง	ให้ค่าน้ำหนัก 2 คะแนน
มีความคิดเห็นไม่จริงเลย	ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การแปลผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคชั้น

$$\frac{6-1}{6} = 0.83$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.83	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.84 – 2.67	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.68 – 3.51	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 3.52 – 4.35	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.36 – 5.19	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
ค่าเฉลี่ย 5.20 – 6.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ผู้วิจัยนำรายชื่อผู้ประกอบการทั้งหมดจากฐานข้อมูลของ สวส. ทำการศึกษาจากรายชื่อของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนในรูปแบบกิจการเพื่อสังคมกับสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (สวส.) ตามรายชื่อทุกองค์กร โดยการใช้เบอร์โทรศัพท์ในการติดต่อสื่อสารข้อมูลการเก็บแบบสอบถาม และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้ประกอบการแต่ละราย พร้อมกับแนบลิงค์แบบสอบถามรูปแบบ Google Form ส่งทางอีเมลของแต่ละสถานประกอบการ โดยใช้ฐานข้อมูลจาก สวส. ย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2565 พบว่ามีกิจการที่จดทะเบียนทั้งสิ้นจำนวน 445 แห่ง ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 3 เดือน พบว่ามีจำนวนแบบสอบถามตอบกลับทั้งสิ้น 402 ราย จำนวนแบบสอบถามที่ไม่ได้รับการตอบกลับ 43 ราย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง “คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม” กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4.2 สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์จากการนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.3 ความถูกต้องในเนื้อหาเครื่องมือ นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์

3.4.3.1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.3.2 ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4.3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) ที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบด้านเนื้อหา และข้อคำถาม โดยการให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ความชำนาญ จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์ และพิจารณาคำถามเป็นรายข้อ พร้อมทั้งให้ความคิดเห็นใน แต่ละประเด็น เพื่อนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4.3.4 นำแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความชำนาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบข้อมูลด้านเนื้อหาว่าสอดคล้องกับหัวข้อวิจัยและวัตถุประสงค์ ตลอดจนกรอบแนวคิดที่กำหนดหรือไม่ จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าโดยวิธี (Item Objective Congruence Index: IOC) เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ความชัดเจนของข้อคำถามและประเด็นคำถาม โดยสามารถวัดสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการได้ตามวัตถุประสงค์ เมื่อนำมาใช้จริงซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1) +1 หมายถึง แน่ใจ ว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในเรื่องดังกล่าวที่ต้องการศึกษาวิจัย

2) 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในเรื่องดังกล่าวที่ต้องการศึกษาวิจัย

3) -1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในเรื่องดังกล่าวที่ต้องการศึกษาวิจัย ซึ่งจากการนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรง พบว่า คำถามทุกข้อได้ค่า IOC > 0.5 และค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 แสดงว่า สามารถนำไปใช้งานได้ (แสดงค่าในภาคผนวก)

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ทุกตัวแปรมีค่า 0.985 ซึ่งค่าที่เหมาะสม ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1951)

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับ ผู้นำองค์กรกิจการอื่นที่ไม่ใช่กิจการเพื่อสังคม จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เรื่อง “คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม” วิเคราะห์และอธิบายโดยใช้สถิติ ดังนี้

3.5.1 เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติหาค่าความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำ ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำ ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรทุกตัว โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ
Sig	หมายถึง	ระดับมีความนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ของ Hinkle et al. (1998) ดังนี้

- 0.90 ถึง - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.70 ถึง - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.50 ถึง - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.30 ถึง - 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม

0.00 ถึง - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางตรงกันข้าม

0.00 ถึง 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน

0.30 ถึง 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน

0.50 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน

0.70 ถึง 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน

0.90 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูง)

r มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

3.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) นั้น เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยหรือตัวแปรอิสระ ตัวใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในทีนี้จะนำมาใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อวัดระดับ อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ได้แก่ด้านคุณธรรมของผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการจัดการความรู้ 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม กำหนดค่าตัวแปรในสมการ ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Y = ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

b_0 = ค่าคงที่

b_1, b_2, b_3, b_4 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปร

X_1, X_2, X_3, X_4

โดยที่ X_1 คือ ด้านคุณธรรมของผู้นำ

X_2 คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

X_3 คือ ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

X_4 คือ ด้านการจัดการความรู้

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Y = ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

b_0 = ค่าคงที่

b_1, b_2, b_3, b_4 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปร

x_1, x_2, x_3, x_4

โดยที่ X_1 คือ ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

X_2 คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

X_3 คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

X_4 คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
กิจการเพื่อสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านคุณลักษณะของผู้นำของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านภาวะผู้นำของผู้ประกอบการกิจการเพื่อสังคม

ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการเพื่อสังคม

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลแสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
ชาย	237	59.0
หญิง	165	41.0
รวม	402	100.0

จากตารางที่ 4.1 เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 237 คน
คิดเป็นร้อยละ 59.0 และเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลแสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง

2. อายุ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
ต่ำกว่า 20 ปี	11	2.7
20 - 29 ปี	60	14.9
30 - 39 ปี	154	38.3
40 - 49 ปี	144	35.8
50 - 60 ปี	31	7.7
60 ปีขึ้นไป	2	.5
รวม	402	100.0

จากตารางที่ 4.2 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา 40 - 49 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 และ 20 - 29 ปีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลแสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

3. ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
อนุปริญญา/ปวส.	49	12.2
ปริญญาตรี	179	44.5
ปริญญาโท	172	42.8
ปริญญาเอก	2	.5
รวม	402	100.0

จากตารางที่ 4.3 ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 และ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามประเภทธุรกิจของกลุ่มตัวอย่าง

4. ประเภทธุรกิจรูปแบบการจดทะเบียน	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
กลุ่มที่ 1 วิสาหกิจเพื่อสังคม (บริษัท =นิติบุคคล)	205	51.0
กลุ่มที่ 2 กลุ่มกิจการเพื่อสังคม (บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล ชุมชน)	197	49.0
รวม	402	100.0

จากตารางที่ 4.4 ประเภทธุรกิจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประเภทธุรกิจวิสาหกิจชุมชน จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาประเภทธุรกิจกิจการเพื่อสังคม เช่น กลุ่มการเงิน กลุ่มจิตอาสา กลุ่มอาชีพ ชมรม และสหกรณ์ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มตัวอย่าง

5. ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1 ปี	36	9.0
2 ปี	3	0.7
3 ปี	87	21.6
4 ปี	15	3.7
5 ปี	44	10.9
6 ปี	92	22.9
7 ปี	31	7.7
8 ปี	33	8.2
9 ปี	33	8.2
10 ปี	28	7.0
รวม	402	100.0

จากตารางที่ 4.5 ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 6 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 รองลงมา 3 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และ 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
ด้านคุณธรรมของผู้นำ

ด้านคุณธรรมของผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ฉันมีหลักเกณฑ์การบริหารงานอย่างแน่ชัดเพื่อสร้างความ เป็นธรรมกับทุกฝ่าย	5.13	0.58	ค่อนข้างมาก
2. ฉันบริหารงานโดยสุจริต คำนึงถึงประโยชน์ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ ส่วนเสีย	5.27	0.74	มากที่สุด
3. ฉันใช้หลักการและเหตุผลมากกว่าอารมณ์และความรู้สึก ในการตัดสินใจ	5.45	0.57	มากที่สุด
4. ฉันบริหารงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	5.28	0.59	มากที่สุด
5. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรม ปราศจากอคติและ ความลำเอียง	4.99	0.82	ค่อนข้างมาก
6. ฉันมีกระบวนการและเกณฑ์ประเมินเพื่อพิจารณา ผลตอบแทนที่เป็น มาตรฐานให้แก่พนักงาน	4.97	0.72	ค่อนข้างมาก
7. ฉันยึดหลักความเสมอภาคในการพิจารณาผลตอบแทน แก่ทุกคนใน องค์กร	5.15	0.62	ค่อนข้างมาก
รวม	5.18	0.66	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
ด้านคุณธรรมของผู้นำ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.18
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันใช้หลักการและเหตุผลมากกว่าอารมณ์และความรู้สึกในการตัดสินใจ
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.45 รองลงมา ฉันบริหารงานอย่างโปร่งใส
สามารถตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.28 และฉันบริหารงาน
โดยสุจริต คำนึงถึงประโยชน์ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 5.27

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ฉันทให้ความสำคัญต่อการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ให้แก่ผู้บริโภคเพื่อรักษาตำแหน่งทางการแข่งขัน	4.96	0.69	ค่อนข้างมาก
2. ฉันทำเนินกิจการโดยเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด	5.20	0.81	มากที่สุด
3. ฉันทสื่อสารการตลาดด้วยความเป็นจริง เพื่อสร้างเป็นธรรม แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.21	0.60	มากที่สุด
4. ฉันทปลุกจิตสำนึกการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเติบโตทางธุรกิจ ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับบุคลากร	5.12	0.81	ค่อนข้างมาก
5. ฉันทส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมกลาง การกุศล	4.92	0.73	ค่อนข้างมาก
6. ฉันทปฏิบัติต่อพนักงานโดยคำนึงถึงเท่าเทียมกัน ตามสิทธิ ที่กฎหมายกำหนด	4.92	0.73	ค่อนข้างมาก
7. ฉันทหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจส่งผลต่อ การตัดสินใจที่มีขอบ	5.13	0.72	ค่อนข้างมาก
8. ฉันทรับผิดชอบต่อข้อร้องเรียนต่าง ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในสังคม	5.24	0.57	มากที่สุด
9. ฉันทเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการต่อภาค อย่างถูกต้อง และครบถ้วน	4.95	0.77	ค่อนข้างมาก
รวม	5.07	0.71	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.07
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันทรับผิดชอบต่อข้อร้องเรียนต่าง ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.24 รองลงมา ฉันทสื่อสารการตลาดด้วยความ
เป็นจริง เพื่อสร้างเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
5.21 และฉันทดำเนินกิจการโดยเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ฉันเห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกิจการมีส่วนทำให้กิจการ ของฉันประสบความสำเร็จ	5.05	0.64	ค่อนข้างมาก
2. ฉันเห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกิจการมีส่วนทำให้กิจการ สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ที่มีคุณค่าต่อกลุ่มเป้าหมาย	5.22	0.51	มากที่สุด
3. ฉันเห็นว่าคุณสมบัติในการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้ประกอบการเพื่อสังคม	5.29	0.69	มากที่สุด
4. ฉันรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเพื่อใช้ในกระบวนการตัดสินใจของกิจการ	5.16	0.80	ค่อนข้างมาก
5. การดำเนินกิจการของฉันได้มีการคำนึงถึงประโยชน์ร่วมที่เท่าเทียมกันของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายนอกและภายใน	5.01	0.79	ค่อนข้างมาก
6. ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายนอกและภายในของฉันมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ตามเป้าหมายทั้งระยะสั้น ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.89	0.64	ค่อนข้างมาก
รวม	5.10	0.68	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.10 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันเห็นว่าคุณสมบัติในการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้ประกอบการเพื่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.29 รองลงมา ฉันเห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกิจการมีส่วนทำให้กิจการสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ที่มีคุณค่าต่อกลุ่มเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.22 และฉันรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเพื่อใช้ในกระบวนการตัดสินใจของกิจการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.16

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
ด้านการจัดการความรู้

ด้านการจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ฉันมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการดำเนินกิจการ	5.00	0.67	ค่อนข้างมาก
2. ฉันมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์และเผยแพร่ให้พนักงานใน องค์กรสามารถเข้าถึงได้	5.02	0.75	ค่อนข้างมาก
3. ฉันสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาตนเอง	5.14	0.66	ค่อนข้างมาก
4. ฉันคิดว่าการจัดการความรู้ช่วยให้ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น	5.06	0.65	ค่อนข้างมาก
5. ฉันพยายามสนับสนุนทุกคนในองค์กรให้พัฒนาตนเอง	5.29	0.66	มากที่สุด
รวม	5.10	0.68	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำด้านการจัดการความรู้ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.10 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันพยายามสนับสนุนทุกคนในองค์กรให้พัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.29 รองลงมา ฉันสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.14 และฉันคิดว่า การจัดการความรู้ช่วยให้ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ฉันทพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการปฏิบัติงาน	5.17	0.49	ค่อนข้างมาก
2. ฉันทำเนียงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้านความเป็นพลเมือง	5.01	0.76	ค่อนข้างมาก
3. ฉันทำเนียงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม	5.20	0.79	มากที่สุด
4. ฉันทำเนียงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามกฎหมาย	5.23	0.78	มากที่สุด
5. ฉันทระหนักอยู่เสมอว่าแรงงานไม่ควรถูกปฏิบัติเสมือนเป็นปัจจัยการผลิตที่ไม่มีคุณค่าทางจิตใจ	5.09	0.60	ค่อนข้างมาก
6. ฉันทำเนียงถึงการป้องกันปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการผลิตและการบริการ	4.96	0.72	ค่อนข้างมาก
7. ฉันทำเนียงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการผลิตและการบริการ	5.14	0.59	ค่อนข้างมาก
รวม	5.11	0.68	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.11 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันทำเนียงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามกฎหมายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.23 รองลงมา ฉันทำเนียงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20 และ ฉันทพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.17

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ
ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ฉันทพยายามสร้างความตระหนักถึงมาตรฐานด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร	5.10	0.56	ค่อนข้างมาก
2. ฉันทพยายาม ประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจให้กับบุคลากร	5.04	0.76	ค่อนข้างมาก
3. ฉันทส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีวุฒิภาวะด้านคุณธรรม	5.07	0.72	ค่อนข้างมาก
4. ฉันทเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานหรือองค์การให้มีบรรยากาศของ จริยธรรม เช่น การสร้างค่านิยม และการมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกัน เป็นต้น	5.41	0.63	มากที่สุด
5. ฉันทปลูกเร้าและส่งเสริมให้บุคลากรเห็นว่า การทำงานที่ยึดหลักผล ประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนนั้น เป็นสิ่งดีงามที่ควรยึดถือร่วมกัน	5.03	0.64	ค่อนข้างมาก
6. ฉันทส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือมากกว่า การแข่งขันกัน และยึดหลักสามัคคีธรรม	5.04	0.63	ค่อนข้างมาก
รวม	5.12	0.66	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.12 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันทเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานหรือองค์การให้มีบรรยากาศของ จริยธรรม เช่น การสร้างค่านิยม และการมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกัน เป็นต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.41 รองลงมา ฉันทพยายามสร้างความตระหนักถึงมาตรฐานด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.10 และฉันทส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีวุฒิภาวะด้านคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.07

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ
ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ฉันเป็นผู้ประกอบการที่มีทักษะ ความสามารถ มุมมอง ความคิด ในการพัฒนากิจการเพื่อสังคม	5.08	0.63	ค่อนข้างมาก
2. ฉันสามารถผสมผสานทั้งเหตุผลและจินตนาการเพื่อสร้าง ความสำเร็จให้เกิดกับองค์กร	5.05	0.62	ค่อนข้างมาก
3. ฉันสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ที่เลวร้ายหลาย ๆ อย่าง ให้กลับมามีค่าได้	5.06	0.83	ค่อนข้างมาก
4. ฉันสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินกิจการที่ไม่ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาวะ สังคม และ สิ่งแวดล้อม ในระยะยาวอย่างเหมาะสม	5.05	0.73	ค่อนข้างมาก
5. ฉันสามารถผสมผสานทั้งเชิงหลักการ ความคิดและ พฤติกรรม เพื่อหา โอกาสสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนให้กับ กิจการ	5.01	0.65	ค่อนข้างมาก
รวม	5.05	0.69	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ
ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.05
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันเป็นผู้ประกอบการที่มีทักษะ ความสามารถ มุมมอง ความคิด
ในการพัฒนากิจการเพื่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.08 รองลงมา
ฉันสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ที่เลวร้ายหลาย ๆ อย่างให้กลับมามีค่าได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
ค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06 และฉันสามารถผสมผสานทั้งเหตุผลและจินตนาการเพื่อสร้าง
ความสำเร็จให้เกิดกับองค์กร และฉันสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินกิจการที่ไม่ก่อให้เกิด
ผลกระทบต่อสุขภาวะ สังคม และ สิ่งแวดล้อมในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ
ค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.05

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ
ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ฉันมีความสามารถในการนำองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	4.97	0.69	ค่อนข้างมาก
2. ฉันใช้ทักษะการสื่อสารของฉันทำให้พนักงานเข้าใจวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกัน	4.96	0.75	ค่อนข้างมาก
3. ฉันมีการเสริมสร้างพลังและแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้เห็น แสดง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	5.06	0.72	ค่อนข้างมาก
4. ฉันสนับสนุนสมาชิกทุกคนในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.11	0.78	ค่อนข้างมาก
5. ฉันดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อ ร่วมแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร	5.19	0.51	ค่อนข้างมาก
รวม	5.06	0.69	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อ ร่วมแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.19 รองลงมา ฉันสนับสนุนสมาชิกทุกคนในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.11 และฉันมีการเสริมสร้างพลังและแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้เห็น แสดง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กิจการของฉันทน์ ณ ปัจจุบัน โดยรวมแล้วค่อนข้างมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้	5.11	0.57	ค่อนข้างมาก
2. ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มี ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจโดยสามารถพึ่งพาตนเองได้	5.11	0.69	ค่อนข้างมาก
3. ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มี ประสิทธิภาพทางสังคม โดยให้ผลกระทบทางบวกแก่สังคม	5.32	0.61	มากที่สุด
4. ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มี ประสิทธิภาพทางสิ่งแวดล้อม โดยให้ผลกระทบทางบวกแก่สิ่งแวดล้อม	5.24	0.74	มากที่สุด
รวม	5.20	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มี ประสิทธิภาพทางสังคม โดยให้ผลกระทบทางบวกแก่สังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.32 รองลงมา ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มี ประสิทธิภาพทางสิ่งแวดล้อม โดยให้ผลกระทบทางบวกแก่สิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.25 และกิจการของฉันทน์ ณ ปัจจุบัน โดยรวมแล้วค่อนข้างมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ และผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มี ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ โดยสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.11

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลองถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อให้ตัวแปรที่เลือกใช้มีความเหมาะสมในเชิงสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นเพื่อตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Problem) จึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แปลผล ดังนี้

$r < 0.20$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	น้อย
$0.21 < r \leq 0.40$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่อนข้างน้อย
$0.41 < r \leq 0.60$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ปานกลาง
$0.61 < r \leq 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่อนข้างมาก
$r > 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	มาก

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

ตัวแปร	ประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม	ด้านคุณธรรมของผู้นำ	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ด้านการจัดการความรู้
ประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม	1.000	0.617*	0.603*	0.534*	0.606*
ด้านคุณธรรมของผู้นำ	0.617*	1.000	0.756*	0.725*	0.708*
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.603*	0.756*	1.000	0.759*	0.740*
ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.534*	0.725*	0.759*	1.000	0.681*
ด้านการจัดการความรู้	0.606*	0.708*	0.740*	0.681*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในครั้งนี พบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ในด้านคุณธรรมของผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการจัดการความรู้ มีอย่างสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับมากและค่อนข้างมาก โดยที่ค่า r ที่มากกว่า 0.61 แต่ไม่เกิน 0.80 มีความความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับค่อนข้างมาก ส่วนค่า r ที่มากกว่า 0.80 มีความความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับมาก ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้นจึงไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

ประสิทธิผล ของกิจการ เพื่อสังคม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity statistics			
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF		
ค่าคงที่ (constant)	.708	.126		5.637	.000*				
ด้าน คุณธรรมของ ผู้นำ (X_1)	.474	.078	.574	6.094	.000*	.084	8.951		
ด้านความ รับผิดชอบต่อ สังคม(X_2)	.274	.116	.362	2.357	.019*	.032	9.731		
ด้านการ บริหารผู้มี ส่วนได้ส่วน เสีย(X_3)	-.329	.077	-.427	-4.298	.000*	.075	9.273		
ด้านการ จัดการ ความรู้(X_4)	.252	.065	.320	3.885	.000*	.109	9.147		
R = 0.840		$R^2 = .705$		Adj. $R^2 = .702$		F = 236.937		Sig = 0.000*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า ค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ และมีค่า Variance Inflation Factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้น ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับตามกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ($R^2 = 0.705$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดในโมเดลสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 70.5

ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวก ดังนั้นจึงวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำเสนอส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมของผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการจัดการความรู้ ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก และมีค่ามากที่สุดคือ ด้านคุณธรรมของผู้นำ ($B = 0.474$) ลำดับรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($B = 0.274$) ลำดับรองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ ($B = 0.259$) ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก และด้านสุดท้ายคือด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสัมพันธ์กันแต่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ($B = -0.329$) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐาน (H_0) จึงสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ได้ร้อยละ 70.5 ($R^2 = 0.705$) และสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{\text{ประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม}} = .708 + .478 (X_1) + .274 (X_2) + (-.329) (X_3) + .252 (X_4)$$

- โดยที่
- X_1 คือ ด้านคุณธรรมของผู้นำ
 - X_2 คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
 - X_3 คือ ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - X_4 คือ ด้านการจัดการความรู้

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลองถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อให้ตัวแปรที่เลือกใช้มีความเหมาะสมในเชิงสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นเพื่อตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Problem) จึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แปลผล ดังนี้

$r < 0.20$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	น้อย
$0.21 < r \leq 0.40$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่อนข้างน้อย
$0.41 < r \leq 0.60$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ปานกลาง
$0.61 < r \leq 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่อนข้างมาก
$r > 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	มาก

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

ตัวแปร	ประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม	ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
ประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม	1.000	0.640*	0.617*	0.508*	0.605*
ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	0.640*	1.000	0.727*	0.749*	0.705*
ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	0.617*	0.727*	1.000	0.729*	0.707*
ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	0.508*	0.749*	0.729*	1.000	0.697*
ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	0.605*	0.705*	0.707*	0.697*	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในครั้งนี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ในด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีอย่างสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับมาก โดยที่ค่า r มากกว่า 0.80 มีความความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับมาก ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้นจึงไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

ประสิทธิผล ของกิจการ เพื่อสังคม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity statistics			
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF		
ค่าคงที่ (constant)	.631	.113		5.606	.000*				
ด้านภาวะผู้นำที่ รับผิดชอบต่อ สังคม (X_1)	.451	.077	.553	5.850	.000*	.079	9.707		
ด้านภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม(X_2)	.151	.063	.200	2.411	.016*	.102	9.830		
ด้านภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์(X_3)	-.050	.070	-.067	-.721	.471	.081	9.376		
ด้านภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์(X_4)	.138	.052	.183	2.635	.009*	.145	6.888		
R = 0.849		R ² = .721		Adj. R ² = .718		F = 256.709		Sig = 0.000*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ และมีค่า Variance Inflation Factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้น ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ก่อให้เกิดภาวะเส้นตรงร่วมพหุ Multicollinearity จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับตามกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม (R² = 0.721) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวในโมเดลสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 72.1

ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวก ดังนั้นจึงวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก และมีความมากที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ($B = 0.451$) ลำดับรองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ($B = 0.151$) และด้านสุดท้ายคือด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($B = 0.138$) ดังนั้น ยอมรับสมมติฐาน (H_0) จึงสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม ได้ร้อยละ 72.1 ($R^2 = 0.721$) และสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y \text{ ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม} = .631 + .451 (X_1) + .151 (X_2) + .138 (X_4)$$

โดยที่ X_1 คือ ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม
 X_2 คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
 X_4 คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม มีสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุป

5.1.1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 มีประเภทธุรกิจวิสาหกิจชุมชน จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 และมีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 6 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

5.1.2 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.2.1 ด้านคุณธรรมของผู้นำ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.18 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันทใช้หลักการและเหตุมากกว่าอารมณ์ และความรู้สึกในการตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.45 รองลงมา ฉันทบริหารงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.28 และฉันทบริหารงานโดยสุจริต คำนึงถึงประโยชน์ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.27

5.1.2.2 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.07 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันทรับผิดชอบต่อข้อร้องเรียนต่าง ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.24 รองลงมา ฉันทสื่อสารการตลาดด้วยความเป็นจริง เพื่อสร้างเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.21 และฉันทดำเนินกิจการโดยเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20

5.1.2.3 ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.10 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันเห็นว่าความสามารถในการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้ประกอบการเพื่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.29 รองลงมา ฉันเห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกิจการมีส่วนทำให้กิจการ สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ที่มีคุณค่าต่อกลุ่มเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.22 และฉันรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเพื่อใช้ในกระบวนการตัดสินใจของกิจการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.16

5.1.2.4 ด้านการจัดการความรู้ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.10 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันพยายามสนับสนุนทุกคนในองค์กรให้พัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.29 รองลงมา ฉันสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.14 และฉันคิดว่าการจัดการความรู้ช่วยให้ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06

5.1.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.3.1 ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.11 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามกฎหมายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.23 รองลงมา ฉันคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20 และฉันพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.17

5.1.3.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.12 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานหรือองค์การให้มีบรรยากาศของ จริยธรรม เช่น การสร้างค่านิยม และการมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกัน เป็นต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.41 รองลงมา ฉันพยายามสร้างความตระหนักถึงมาตรฐานด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.10 และฉันส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีวุฒิภาวะด้านคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.07

5.1.3.3 ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.05 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันเป็นผู้ประกอบการที่มีทักษะ ความสามารถ มุมมอง ความคิด ในการพัฒนากิจการเพื่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.08

รองลงมา ฉันทสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ที่เลวร้ายหลาย ๆ อย่างให้กลับมาดีได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06 และฉันทสามารถผสมผสานทั้งเหตุผลและจินตนาการเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นองค์กร และฉันทสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพะ สังคม และ สิ่งแวดล้อมในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.05

5.1.3.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ฉันทดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อ ร่วมแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.19 รองลงมา ฉันทสนับสนุนสมาชิกทุกคนในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.11 และฉันทมีการเสริมสร้างพลังและแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้แสดง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06

5.1.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มี ประสิทธิภาพทางสังคม โดยให้ผลกระทบต่อทางบวกแก่สังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.32 รองลงมา ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มี ประสิทธิภาพทางสิ่งแวดล้อม โดยให้ผลกระทบต่อทางบวกแก่สิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.25 และ กิจการของฉันท ณ ปัจจุบัน โดยรวมแล้วค่อนข้างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ และผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มี ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ โดยสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.11

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม พบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ด้านคุณธรรมของผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการจัดการความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่มีอิทธิพลเชิงบวกส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

วัตถุประสงค์การวิจัยประการแรกคือ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม พบว่า ผู้ประกอบการเพื่อสังคมมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมของผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคมด้านคุณธรรมของผู้นำ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย และด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด คุณลักษณะด้านคุณธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการจัดการความรู้ ขณะที่ปัจจัยด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพบว่ามีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกในการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ สุกุลสุเรกพงศ์ (2558) ส่วนหนึ่งของผลการวิจัยดังกล่าวระบุว่า ปัจจัยด้านการบริหารความรับผิดชอบต่อสังคม คุณธรรมของผู้นำ และการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำในกิจการเพื่อสังคมในประเทศ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะวัน เพชรหมี (2563) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ประกอบด้วย 1) การเป็นที่รักของบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น 2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การเป็นที่ไว้วางใจ 4) การเป็นเสมือนครอบครัวของคนในองค์กรและบุคคลอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ประกอบการมีการจัดการเพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้องค์กรเกิดการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับคู่แข่ง และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากกว่าสิ่งที่ลูกค้าคาดหวัง ส่งผลต่อการดำเนินงานในการสร้างผลกำไรที่เหนือกว่าคู่แข่ง และการแก้ไขปัญหาให้กับสังคม และสิ่งแวดล้อม ได้อย่างยั่งยืน

ปัจจัยด้านคุณธรรมของผู้นำตามขอบเขตการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ความยุติธรรม และความโปร่งใสในการประกอบกิจการ แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการดำเนินกิจการภายใต้หลักธรรมาภิบาลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2563) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลธุรกิจ หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี โดยการควบคุมดูแลกิจการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย มีความเป็นธรรม มีความโปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ การวัดตัวแปรครั้งนี้บ่งชี้ถึงคุณลักษณะด้านคุณธรรมของผู้นำ เช่น มีหลักเกณฑ์การบริหารงานอย่างแน่ชัดเพื่อสร้างความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย บริหารงานโดยสุจริตคำนึงถึงผลประโยชน์ของทุกฝ่ายที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใช้หลักการและเหตุผลมากกว่าอารมณ์และความรู้สึกในการตัดสินใจบริหารงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรม ปราศจากอคติและความลำเอียงมีกระบวนการและเกณฑ์ประเมินเพื่อพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐานให้แก่พนักงาน ยึดหลักความเสมอภาคในการ

พิจารณาผลตอบแทนแก่ทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานารี พิรส และธรรสนวัตร ไชยเยชน (2565) ที่พบว่า คุณธรรมจริยธรรมทางธุรกิจมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้ประกอบการเงินเนอเธอร์แลนด์และเงินเนอเธอร์แลนด์

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการศึกษาครั้งนี้ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรมและการให้เพื่อสังคม เช่น การให้ความสำคัญต่อการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพให้แก่ผู้บริโภค ดำเนินกิจการโดยเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด สื่อสารการตลาดด้วยความเป็นจริง ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการเติบโตทางธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครการกุศล ปฏิบัติต่อพนักงานโดยคำนึงถึงเท่าเทียมกันตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจส่งผลกระทบต่อจิตใจที่มีชอบ รับผิดชอบต่อข้อร้องเรียนต่าง ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคมเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการต่อผู้บริโภคอย่างถูกต้องและครบถ้วน เป็นต้น ตามที่รพีพันธ์ ชาตรียศ (2563) กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดีโดยรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิราภรณ์ รังคสิริ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2564) พบว่า ผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลทางตรงโดยรวมต่อประสิทธิผลของบริษัทประชารัฐเพชบุรี (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับปัจจัยด้านการจัดการความรู้เป็นคุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงบวกน้อยที่สุดในผลการวิจัยครั้งนี้ การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) และ 2) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ ทั้งนี้ การจัดตั้งวิสาหกิจเพื่อสังคมอย่างเป็นทางการเริ่มขึ้นในปี 2562 ดังนั้น ข้อจำกัดด้านระยะเวลาดำเนินกิจการอาจจะส่งผลให้ผู้ประกอบการยังไม่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ อีกทั้งองค์กรส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดย่อมจึงมีบุคลากรจำนวนไม่มาก ด้วยเหตุนี้การจัดการความรู้ของเจ้าของกิจการจึงอาจจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นระบบตรงกับแนวคิดของนพพล แก้วสุวรรณ (2563) ที่กล่าวว่า แนวคิดด้านการจัดการความรู้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ และพัฒนาสมรรถนะการแข่งขันของธุรกิจสตาร์ทอัพในประเทศไทยผ่านเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การแสวงหาความรู้ ประมวลผล เผยแพร่ แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถใช้ความรู้หรือทรัพยากรที่มีอยู่

ภายในองค์กรพัฒนาสมรรถนะการแข่งขัน รวมถึงมีการจัดระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ควบคู่ เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่มีอยู่เข้ามาบริหารจัดการ และส่งเสริมการแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

ขณะที่ปัจจัยด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพบว่ามียุทธศาสตร์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบดังกล่าวอาจจะสะท้อนให้เห็นมุมมองว่าผู้ประกอบการอาจจะยังไม่ความเข้าใจถึงหลักการหรือความสำคัญของการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders Relationship Management) นับเป็นเรื่องที่มองข้ามไม่ได้และสำคัญเป็นอันดับแรก ๆ ของทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับใดก็ตาม ซึ่งการบริหารความสัมพันธ์ในลักษณะนี้ ก็เพื่อที่จะใช้ประโยชน์จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการช่วยสนับสนุนกิจการขององค์กร ดังนั้นผู้ประกอบการเพื่อสังคมต้องวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากห่วงโซ่คุณค่าซึ่งประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่ม องค์กรต้องพิจารณาให้ได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มใดบ้าง แต่ละกลุ่มมีลักษณะเฉพาะอย่างไร รวมถึงมีความสำคัญและสอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรอย่างไร ที่สำคัญองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียมีคุณค่าร่วมกันอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัยประการที่สองคือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม พบว่า ผู้ประกอบการเพื่อสังคมมีภาวะผู้นำโดยรวมทั้ง 4 ในระดับดี ไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญพรธีรเวคิน และคณะ (2561) พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ในประเทศไทย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แต่สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้กลับไม่พบอิทธิพลเชิงบวกด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม และสอดคล้องกับ กิติมา หงส์ศิริกาญจน์ เฉลิมเกียรติ วงษ์วานิชทวี และบุรินทร์ สันติสาส์น (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะของผู้นำสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย พบว่า ด้านการขอเข้าสังคม ด้านการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ด้านการวางแผน และการสร้างระบบ ด้านเหตุผล และด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของลักษณะผู้นำ ที่ทำให้ผู้นำสตาร์ทอัพประสบความสำเร็จในประเทศไทย

ด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมพบว่ามียุทธศาสตร์เชิงบวกมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการเพื่อสังคมมีคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบและชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบถึงผลการปฏิบัติงาน คำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้านความเป็นพลเมือง

ค่านึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค่านึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามกฎหมายตระหนักอยู่เสมอว่าแรงงานไม่ควรถูกปฏิบัติเสมือนเป็นปัจจัยการผลิตที่ไม่มีคุณค่าทางจิตใจ ค่านึงถึงการป้องกันปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการผลิตและการบริการ ค่านึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการผลิตและการบริการ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maignan and Ferrell (2001) ที่พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน และภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กรของพนักงาน

ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น พบว่ามีอิทธิพลรองลงมา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้นผลการศึกษาสະທ້ອນให้เห็นว่าผู้ประกอบการพยายามสร้างความตระหนักถึงมาตรฐานด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กรพยายามชี้ประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีวุฒิภาวะด้านคุณธรรม เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานหรือองค์กรให้มีบรรยากาศของจริยธรรม เช่น การสร้างค่านิยม และการมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกัน เป็นต้น ปลูกฝังและส่งเสริมให้บุคลากรเห็นว่า การทำงานที่ยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนนั้นเป็นสิ่งดีงามที่ควรยึดถือร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันกันและยึดถือสามัคคีธรรม

ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สະທ້ອນถึงความสามารถของผู้ประกอบการในการนำองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นใช้ทักษะการสื่อสารของฉันททำให้พนักงานเข้าใจวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกัน มีการเสริมสร้างพลังและแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้แสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สนับสนุนสมาชิกทุกคนในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อร่วมแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร

ขณะที่ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยวัดเกี่ยวกับมุมมองเชิงทักษะ ความสามารถ ความคิดในการพัฒนากิจการเพื่อสังคม แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นจุดอ่อนสำคัญของผู้ประกอบการเพื่อสังคม ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ซึ่งบ่งชี้ว่าเป็นจุดอ่อนที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการเพื่อสังคม การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการเพื่อสังคมให้ความสำคัญกับการพิจารณาด้านจริยธรรมและสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานยอมรับค่านิยมทางจริยธรรมที่มีร่วมกัน มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม ก็ตาม ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ดูเหมือนจะเป็นพื้นที่ที่ผู้ประกอบการทางสังคมอาจต้องได้รับการปรับปรุง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมกิจการเพื่อสังคม เช่น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (สวส.) หรือสถาบันธุรกิจเพื่อสังคม ควรนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยมาส่งเสริมความรู้ให้กับผู้ประกอบการในลักษณะของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบโมดูล (Module System) หรือโครงการฝึกอบรมระยะสั้น (Short Course) เพื่อยกระดับศักยภาพคุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำสำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคม (Leadership for Social Entrepreneurs)

5.3.1.2 กรณีที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการพัฒนา ควรจัดทำเป็นหลักสูตรแบบโมดูล ควรที่มุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการเพื่อสังคมใน 2 ด้าน ได้แก่ หลักสูตรด้านการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำครอบคลุม จำนวน 4 โมดูล ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมของด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการจัดการความรู้ และหลักสูตรที่ 2 หลักสูตรการสร้างเสริมภาวะผู้นำ จำนวน 4 โมดูล ได้แก่ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้ประกอบการที่ผ่านการอบรมจะสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินกิจการวิสาหกิจเพื่อสังคม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งถัดไป

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการที่จัดแจ้งในรูปแบบกิจการเพื่อสังคม

5.3.2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบผู้ประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคมในประเภทต่าง ๆ เช่น วิสาหกิจเพื่อสังคมที่ไม่ประสงค์จะแบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้น และวิสาหกิจเพื่อสังคมที่ประสงค์จะแบ่งปันกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้น หรืออาจจะเปรียบเทียบตามรูปแบบการบริหารงาน เช่น บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือนิติบุคคล

5.3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเหนือจากปัจจัยด้านคุณลักษณะและภาวะผู้นำ เช่น ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

5.3.2.4 จากการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการเพื่อสังคมให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม โดยการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ค่านิยมร่วม และมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนั้นในการศึกษาคั้งถัดไป ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจริยธรรมกับประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม โดยศึกษาผลกระทบของแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำเกี่ยวกับจริยธรรมด้านต่าง ๆ ที่มีต่อแรงจูงใจของพนักงาน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จในระยะยาว

5.3.2.5 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการพัฒนาความเป็นผู้นำในการเสริมสร้างประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการสำรวจประสิทธิผลของกลยุทธ์การพัฒนาผู้นำที่แตกต่างกัน การระบุทักษะ และความสามารถที่สำคัญที่ผู้ประกอบการเพื่อสังคมจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคมของตน



รายการอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2563). *หลักกรรมมาภิบาล*. สืบค้นจาก <https://www.dbd.go.th/>
- กรรรัตน อยู่ประสิทธิ์. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กันยพร ชีรวะดิน, จิตาภา ถิรศิริกุล, และ ธนวรรณ แสงสุวรรณ. (2561). *ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารจัดการกิจการเพื่อสังคมด้านอุตสาหกรรมอาหารอินทรีย์ในประเทศไทย*. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 11(3), 325-332.
- กิติมา หงส์ศิริกาญจน์, เฉลิมเกียรติ วงษ์วานิชทวี, และ บุรินทร์ สันติสาร. (2563). *ลักษณะของผู้นำสตาร์ทอัพที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย*. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 12(1), 261-278.
- โกสินทร์ สังข์กลาง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำทางการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตาภา ธีญญรัตน์วานิช. (2562). *ภาวะผู้นำและจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบการที่สัมพันธ์กับดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดนนทบุรี*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(1), 90-103.
- ณภัทรสรณ์ นรกิจ และ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2563). *คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 34 สำนักงานเขตพื้นที่นนทบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 6(1), 55-69.
- ติญทรศน์ ประทีปพรณรงค์. (2563). *การพัฒนาอย่างยั่งยืนกับวิสาหกิจเพื่อสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รัตนไตร.
- นवल แก้วสุวรรณ. (2563). *ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้วิจัยเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาการศึกษาอิสระและการสัมมนาของนักศึกษา สาขาวิชาพัฒนาสังคม*. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 15(1), 104-118.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุรินทร์ สันติสาส์น. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงงานหล่อหลอมเหล็กของไทย*. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 3(1).

- ปิยะวัน เพชรหมี่. (2563). ผู้ประกอบการเพื่อสังคมกับความสามารถในการแข่งขันมุ่งเน้นผลิตภัณฑ์สินค้าสร้างสรรค์เพื่อการท่องเที่ยวของจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 367-379.
- พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและประสิทธิผลขององค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี) บัณฑิตวิทยาลัย (บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พินพัสณี โปธิณ, ประยงค์ มีใจซื่อ, แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, และ นรพล จินันท์เดช. (2563). ผลกระทบของความเป็นผู้ประกอบการกิจการทางสังคมต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 11(2), 62-74.
- รพีพันธ์ ชาตรียศ. (2563). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 14(2), 140-150.
- วรศักดิ์ หิตไพบรณ. (2557). *การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย*. สืบค้นจาก <https://ietc.mju.ac.th/hrDevelopmentDetailRpt.aspx?ID=MzA5MTA=>.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2563). ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมเอื้อสังคมในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*.
- ศุภนารี พิรส และ ธรรคนวัตร ไชยเยชน. (2565). จริยธรรมทางธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมเงินออเรชั่นเอ็กซ์และเงินออเรชั่นวาย ในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 4(1), 1-17.
- สกล หาญสุทธิวารินทร์. (2563). กิจการเพื่อสังคม. *มติชนรายวัน*.
- สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. (2554). *บทนำ CSR*. สืบค้นจาก <http://www.csri.or.th/>
- สมเกียรติ สกุลสุรเอกพงศ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ กิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 8(1), 139-164.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2563). *คลังศัพท์ไทย*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.thaiglossary.com/node/16058>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม. (2562). *วิสาหกิจเพื่อสังคมและกลุ่มกิจการเพื่อสังคม*. สืบค้นจาก *วิสาหกิจเพื่อสังคม และกลุ่มกิจการเพื่อสังคม – สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (osep.or.th)*.

- อนันต์กันต์ ชมภูทีป และ อัญญา ดิษฐานนท์. (2562). องค์ประกอบด้านนวัตกรรมสู่ความสำเร็จ
ของธุรกิจผู้ให้บริการด้านการจองที่พักออนไลน์ (Online Travel Agent) ในประเทศไทย
กรณีศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการด้านการจองที่พักออนไลน์
แห่งหนึ่ง. *บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15(3), 65-79.
- อนันต์ชัย ยูประถม. (2550). CSR จากแนวคิดสู่วิธีปฏิบัติ. *นิตยสาร Productivity World*
(พฤศจิกายน-ธันวาคม 2550).
- อินทชัย ตริวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.
- Hahn, A., Bhayana, R., Som, A., Li, M. D., Carey, D. E., & Kambadakone, A. (2020).
Abdominal Imaging Findings in COVID-19: Preliminary Observations. *Radiology*,
297(1), E207.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1987). Path-goal Theory of Leadership. *Journal of
Contemporary Business*, 15, 81-97.
- Hur, W. H., & Woo, J. (2014). How CSR Leads to Corporate Brand Equity: Mediating
Mechanisms of Corporate Brand Credibility and Reputation. *Journal of Business
Ethics*, 125(1), 1-12.
- Leitch, C. M., & Volery, T. (2017). Entrepreneurial Leadership: Insights and Directions.
International Small Business Journal, 35(2), 147-156.
- Li Fu, & Huang, J.-W. (2015). Applying Theory of Perceived Risk and Technology
Acceptance Model in the Online Shopping Channel. *World Academy of Science,
Engineering and Technology*, 53(1), 919-925.
- Maignan and Ferrell. (2001). *Antecedents and Benefits of Corporate Citizenship:
An Investigation of French Businesses*. Netherlands: Sage publications.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. New York: Sage Publications.
- Rosenbach, W. E. (2018). *Contemporary Issues in Leadership*. London: Routledge.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
ของกิจการเพื่อสังคม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ข้อมูลและความคิดเห็นของท่าน จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) คุณลักษณะของผู้นำ 3) ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ 4) ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

ขอแสดงความนับถือ
สุภาวิตา กุลอุปฮาด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หน้าตัวเลือกที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 20 ปี () 20 - 29 ปี
() 30 - 39 ปี () 40 - 49 ปี
() 50 - 60 ปี () 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() อนุปริญญา/ปวส. () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ประเภทธุรกิจของท่าน

- () ธุรกิจเอกชน
- () มูลนิธิสมาคม
- () สหกรณ์
- () วิสาหกิจชุมชน
- () อื่น ๆ เช่น กลุ่มการเงิน กลุ่มจิตอาสา กลุ่มอาชีพ ชมรม

5. ปัจจุบันท่านดำเนินธุรกิจในรูปแบบวิสาหกิจเพื่อสังคมมาแล้ว

โปรดระบุ.....

ข้อแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2

คำชี้แจง : เพื่อเป็นการช่วยลดเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะวิธีการดังต่อไปนี้

1. อ่านข้อความให้เข้าใจ
2. ขอให้ท่านคิดว่า ข้อความนี้เป็น “จริง” หรือ “ไม่จริง” สำหรับตัวท่านเอง
3. ถ้า “จริง” ให้คิดว่า จริงมากเพียงใด จาก
 - 1) จริงเล็กน้อย ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ “ค่อนข้างจริง”
 - 2) จริงปานกลาง ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ “จริง”
 - 3) จริงมาก ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ “จริงที่สุด”
- ถ้า “ไม่จริง” ให้คิดว่า ไม่จริงมากเพียงใด จาก
 - 1) ไม่จริงเล็กน้อย ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ “ค่อนข้างไม่จริง”
 - 2) ไม่จริงปานกลาง ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ “ไม่จริง”
 - 3) ไม่จริงมาก ใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ “ไม่จริงเลย”
4. ใส่เครื่องหมายเลือกคำตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น

ตัวอย่างเช่น

1. ท่านชอบทำวิจัย

----- ✓ -----

จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำ

คุณธรรมของผู้นำ

1. ฉันมีหลักเกณฑ์การบริหารงานอย่างแน่ชัดเพื่อสร้างความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

2. ฉันบริหารงานโดยสุจริต คำนึงถึงประโยชน์ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

3. ฉันใช้หลักการและเหตุผลมากกว่าอารมณ์และความรู้สึกในการตัดสินใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

4. ฉันบริหารงานอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

5. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรม ปราศจากอคติและความลำเอียง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

6. ฉันมีกระบวนการและเกณฑ์ประเมินเพื่อพิจารณาผลตอบแทนที่เป็น มาตรฐานให้แก่พนักงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

7. ฉันยึดหลักความเสมอภาคในการพิจารณาผลตอบแทนแก่ทุกคนในองค์กร

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

ความรับผิดชอบต่อสังคม

1. ฉันให้ความสำคัญต่อการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพให้แก่ผู้บริโภคเพื่อรักษาตำแหน่งทางการแข่งขัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

2. ฉันดำเนินกิจการโดยเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

3. ฉันสื่อสารการตลาดด้วยความเป็นจริง เพื่อสร้างเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

4. ฉันปลูกจิตสำนึกการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเติบโตทางธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับบุคลากร

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

5. ฉันส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมกลางการกุศล

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

6. ฉันปฏิบัติต่อพนักงานโดยคำนึงถึงเท่าเทียมกัน ตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

7. ฉันหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีขอบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

8. ฉันรับผิดชอบต่อข้อร้องเรียนต่าง ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการต่อภาค ภายนอกอย่างถูกต้อง และครบถ้วน

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. ฉันเห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกิจการมีส่วนทำให้กิจการ ของฉันประสบความสำเร็จ

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันเห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในกิจการมีส่วนทำให้กิจการ สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการ ที่มีคุณค่าต่อกลุ่มเป้าหมาย

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันเห็นว่าการสามารถในการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสียเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้ประกอบการ เพื่อสังคม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเพื่อใช้ในกระบวนการตัดสินใจของกิจการ

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. การดำเนินกิจการของฉันได้มีการคำนึงถึงประโยชน์ร่วมที่เท่าเทียมกันของผู้มีส่วนได้เสียทั้ง ภายนอกและภายใน

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายนอกและภายในของฉันมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ตามเป้าหมายทั้งระยะสั้น ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

การจัดการความรู้

1. ฉันมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการดำเนินกิจการ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์และเผยแพร่ให้พนักงานใน องค์กรสามารถเข้าถึงได้

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ให้แก่พนักงานเพื่อพัฒนาตนเอง

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันคิดว่าการจัดการความรู้ช่วยให้ส่งเสริมและพัฒนาการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันพยายามสนับสนุนทุกคนในองค์กรเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใ้เรียนรู้

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

1. ฉันพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบผลการปฏิบัติงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

2. ฉันคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้านความเป็นพลเมือง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

3. ฉันคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

4. ฉันคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามกฎหมาย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

5. ฉันตระหนักอยู่เสมอว่าแรงงานไม่ควรถูกปฏิบัติเสมือนเป็นปัจจัยการผลิตที่ไม่มีคุณค่าทางจิตใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

6. ฉันคำนึงถึงการป้องกันปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการผลิตและการบริการ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

7. ฉันคำนึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการผลิตและการบริการ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
------------	------	--------------	-----------------	---------	------------

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1. ฉันพยายามสร้างความตระหนักถึงมาตรฐานด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรในองค์กร

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันพยายาม ประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจให้กับบุคลากร

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีวุฒิภาวะด้านคุณธรรม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานหรือองค์การให้มีบรรยากาศของ จริยธรรม เช่น การสร้าง
 ค่านิยม และการมีมาตรฐานด้านคุณธรรมร่วมกัน เป็นต้น

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันปลุกเร้าและส่งเสริมให้บุคลากรเห็นว่า การทำงานที่ยึดหลักผล ประโยชน์ส่วนรวมมาก่อน
 ประโยชน์ส่วน ตนนั้นเป็นสิ่งดีงามที่ควรยึดถือร่วมกัน

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันกัน และยึดหลักสามัคคีธรรม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

1. ฉันเป็นผู้ประกอบการที่มีทักษะ ความสามารถ มุมมอง ความคิด ในการพัฒนากิจการเพื่อสังคม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันสามารถผสมผสานทั้งเหตุผลและจินตนาการเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันสามารถเปลี่ยนสถานการณ์ที่เลวร้ายหลาย ๆ อย่างให้กลับมามีชีวิตได้

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาวอย่างเหมาะสม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันสามารถผสมผสานทั้งเชิงหลักการ ความคิดและพฤติกรรม เพื่อหา โอกาสสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนให้กับกิจการ

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

1. ฉันมีความสามารถในการนำองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันใช้ทักษะการสื่อสารของฉันทำให้พนักงานเข้าใจวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกัน

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันมีการเสริมสร้างพลังและแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้แสดง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันสนับสนุนสมาชิกทุกคนในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อ ร่วมแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

ประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคม

1. กิจการของฉัน ณ ปัจจุบัน โดยรวมแล้วค่อนข้างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจโดยสามารถพึ่งพาตนเองได้

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มีประสิทธิภาพทางสังคม โดยให้ผลกระทบทางบวกแก่สังคม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ผลการประกอบการสะสมตั้งแต่ปีที่ก่อตั้งกิจการจนถึง ณ ปัจจุบัน มีประสิทธิภาพทางสิ่งแวดล้อม โดยให้ผลกระทบทางบวกแก่สิ่งแวดล้อม

 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามครั้งนี้ค่ะ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สุภาวิตา กุลอุปฮาด
วัน เดือน ปี เกิด	6 เมษายน 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	39 หมู่ 7 ตำบลแพรภษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280

