แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

Guidelines for Self-Development of SMEs Entrepreneurs to the New Normal

วันที่รับบทความ : 29/10/2564
วันแก้ไขบทความ : 10/01/2565
วันตอบรับบทความ : 18/01/2565

เจษฎา นกน้อย[1]
Chetsada Noknoi[1]

บทคัดย่อ

การแข่งขันที่รุนแรงทางธุรกิจทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการประกอบการ และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา จำนวน 321 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการประกอบการ และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการ ประสบการณ์การทำงาน และอายุ โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ได้ร้อยละ 48.1

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิถีชีวิตรูปแบบใหม่ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

[1] รองศาสตราจารย์ ดร., คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ
Associate Professor Dr., Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University

Abstract

Intense competition in business makes entrepreneurs need to develop themselves all the time, coupled with the pandemic of coronavirus disease 2019 (COVID-19), entrepreneurs need to adapt to the new normal. Therefore, this research aims to study personal factors, entrepreneurship factors, and transformational leadership affecting the guidelines for self-development of SMEs entrepreneurs to the new normal. The sample comprised some 321 SMEs entrepreneurs in Songkhla province. The research instrument was a questionnaire, which was then analyzed according to maximum, minimum, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings revealed that personal factors, entrepreneurship factors, and transformational leadership that most affecting the guidelines for self-development of SMEs entrepreneurs to the new normal at the .05 significance level including, sorted from high to low, transformational leadership in intellectual stimulation aspect, number of years of education, entrepreneurial experience, work experience, and age. Altogether, the factors considered explain 48.1% of the variance in the guidelines for self-development of SMEs entrepreneurs to the new normal.

Keywords: Self-Development, SMEs Entrepreneurs, New Normal, Transformational Leadership

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เป็นกลุ่มธุรกิจที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ (Chokphomanan & Jetsadalak, 2015) ปัจจุบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย คิดเป็นร้อยละ 95 ของธุรกิจทั้งหมด และมีการจ้างงานกว่าร้อยละ 50 ของธุรกิจทั้งหมด วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างงาน สร้างรายได้ และเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาธุรกิจขนาดใหญ่ต่อไป (Thai Credit Guarantee Corporation (TCG), 2020) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไตรมาสแรกของปี 2563 หดตัวร้อยละ 3.3 ซึ่งนับเป็นการหดตัวเป็นครั้งแรกนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในสาขาธุรกิจที่หดตัวอย่างเห็นได้ชัด คือ ธุรกิจบริการที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ซึ่งหดตัวถึงร้อยละ 24.1 ภาคการผลิตหดตัวร้อยละ 2.7 จากการหดตัวของอุตสาหกรรมเบาและอุตสาหกรรมวัตถุดิบ ขณะที่ธุรกิจค้าปลีกค้าส่งยังคงขยายตัวได้ร้อยละ 4.5 (The Office of SMEs Promotion, 2020)

ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขได้ประเมินไว้ว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 นี้จะสิ้นสุดลงเมื่อประชาชนได้รับวัคซีนป้องกันโรคแล้ว หรือประชาชนมีการติดเชื้อและฟื้นฟูร่างกาย

ด้วยตัวเองจนมีภูมิต้านทานต่อเชื้อ ซึ่งวิธีนี้ต้องยอมให้ประชาชนติดเชื้อจำนวนมากจนเกิดเป็นภูมิคุ้มกันหมู่ (Herd Immunity) และเมื่อพิจารณาจากสถานการณ์ COVID-19 ของไทย ซึ่งใช้มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) และชะลอการติดเชื้อให้นานที่สุด วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทยจะต้องอยู่กับภาวะโรคระบาดนี้จนกว่าประชาชนจะมีวัคซีนป้องกัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการป้องกันตนเองของประชาชนเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่แตกต่างไปจากวิถีเดิม ๆ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม นำมาซึ่งวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ หรือ New Normal ซึ่งหมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จนแบบแผนและแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย (The Office of SMEs Promotion, 2020)

เป็นที่ยอมรับกันว่าผู้ประกอบการนั้นเป็นรากฐานสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการเป็นผู้ที่ริเริ่มทำธุรกิจด้วยความกล้าเสี่ยงและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ โดยจะแสวงหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจและของตนเอง (Eager, Grant & Maritz, 2018) ผู้ประกอบการจึงเป็นผู้ที่มองเห็นโอกาสท่ามกลางวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วสร้างธุรกิจของตนอย่างสร้างสรรค์ Thai Credit Guarantee Corporation (TCG) (2020) ได้ระบุคุณสมบัติ 7 ประการสำหรับผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จไว้ซึ่งประกอบด้วย 1) ต้องเป็นนักแสวงหาโอกาส 2) ต้องเป็นนักเสี่ยง 3) ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ต้องไม่ท้อถอยง่าย 5) ต้องใฝ่รู้เสมอ 6) ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และ 7) ต้องมีเครือข่ายที่ดี ทั้งนี้คุณสมบัติดังกล่าวไม่ใช่คุณสมบัติที่จะต้องมีมาแต่กำเนิด ทุกคนสามารถมีและพัฒนาขึ้นมาได้ แต่ต้องใช้เวลา ไม่ใช่พรสวรรค์แต่อาศัยพรแสวง ซึ่งในการที่จะนำพาธุรกิจให้ผ่านพ้นวิกฤตและปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่หรือ New Normal ได้นั้น การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการเป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งผลต่อความอยู่รอดของกิจการได้ นอกเหนือจากการปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นและหาทางเพิ่มรายได้เสริมให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ควบคู่ไปกับมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคมเพื่อให้สถานประกอบการปลอดจากเชื้อไวรัส (Kohphaiboon & Wongcharoen, 2020)

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ โดยใช้จังหวัดสงขลาเป็นพื้นที่ตัวอย่าง เนื่องจากจังหวัดสงขลานับได้ว่าเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคใต้ เป็นประตูเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (Gate Way) ด้วยมีพื้นที่ติดต่อกับประเทศมาเลเซีย สามารถเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว ตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจในบริเวณแนวพื้นที่ภาคเหนือ (Northern Corridor Economic Region: NCER) ของประเทศมาเลเซีย เป็นแหล่งการค้าชายแดนที่มีมูลค่าการค้าชายแดนสูงที่สุดของประเทศ และเป็นศูนย์กลางด้านการค้า การเงิน การลงทุน และการบริการ ที่สำคัญของภาคใต้ โดยมีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 1 ของภาคใต้

และสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ (One Stop Service Songkhla Special Economic Development Zone, 2016) ผู้วิจัยคาดว่าการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้ประกอบการ อันจะทำให้สามารถกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการได้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสภาวะตลาด เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างตรงจุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการประกอบการ และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะศึกษาเรื่องใด เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ (Megginson & Pedler, 1992) บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้นั้นจะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ (Petchuay, 2008)

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้ในเกือบทุกเรื่อง

2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้านจนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก

3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่องยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง ควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองมีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความยึดติด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ทุกเวลาและอย่างต่อเนื่องเมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการ หมายถึง ผู้ที่ศึกษาการสร้างธุรกิจ รวมถึงกระบวนการทำธุรกิจใหม่ ๆ นอกจากนี้ยังหมายความรวมถึงผู้ที่ผลิตสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้ซื้อ โดยสร้างร้านหรือองค์กรเพื่อขาย

สินค้าและบริการเหล่านั้น (Garbuio & Dressel, 2019) Dess, Lumpkin and Taylor (2005) ได้เสนอคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการไว้ 5 ประการ คือ

1. ความเป็นอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อมุ่งหวังให้ธุรกิจบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) หมายถึง ความพยายามที่จะนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้จากการทดลองหรือประสบการณ์ และมีกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสินค้าและบริการใหม่

3. การทำงานเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง ลักษณะของการมองไปข้างหน้าเพื่อแสวงหาความเป็นผู้นำในตลาด เป็นการมองการณ์ไกลเพื่อแสวงหาโอกาสและความต้องการในอนาคต

4. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Aggressiveness) หมายถึง ความพยายามในการแข่งขันกับคู่แข่งขัน มีลักษณะที่ชอบต่อสู้ หรือตอบสนองต่อการแข่งขันที่รุนแรง เพื่อพัฒนาตำแหน่งของธุรกิจ หรือขจัดคู่แข่งขันในตลาด

5. การเผชิญกับความเสี่ยง (Risk Taking) หมายถึง การตัดสินใจและการปฏิบัติภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หรืออาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) พัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership Theory) Walumbwa and Hartnell (2011) นิยามว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง การที่ผู้นำเพิ่มความรู้สึกของผู้ตามให้เห็นคุณค่าในตนเองและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและตั้งความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดใหม่และมีความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบเฉพาะ 4 ประการที่มีความสัมพันธ์กันที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ II) เป็นภาวะผู้นำที่มีบุคลิกภาพน่านับถือ เป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลต่อความคิดผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรับรู้พฤติกรรมที่ดี สร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม ความไว้วางใจ ปลูกฝังความภาคภูมิใจและความไว้วางใจในการติดตาม โดยการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ภาวะผู้นำในมิตินี้มีอิทธิพลต่ออุดมคติซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม (Bottomley, Burgess & Fox, 2014)

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation หรือ IM) เป็นภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจและเสริมสร้างศักยภาพของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น ยอมรับ และดำเนินการตามเป้าหมายที่ท้าทาย มุ่งเน้นการติดต่อสื่อสารโดยใช้สัญลักษณ์ที่แสดงออกถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญด้วยวิธีง่าย ๆ (Judge & Bon, 2000) ผู้นำจะทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีโดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และมุ่งไปที่ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Pounder & Coleman, 2002) ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาล

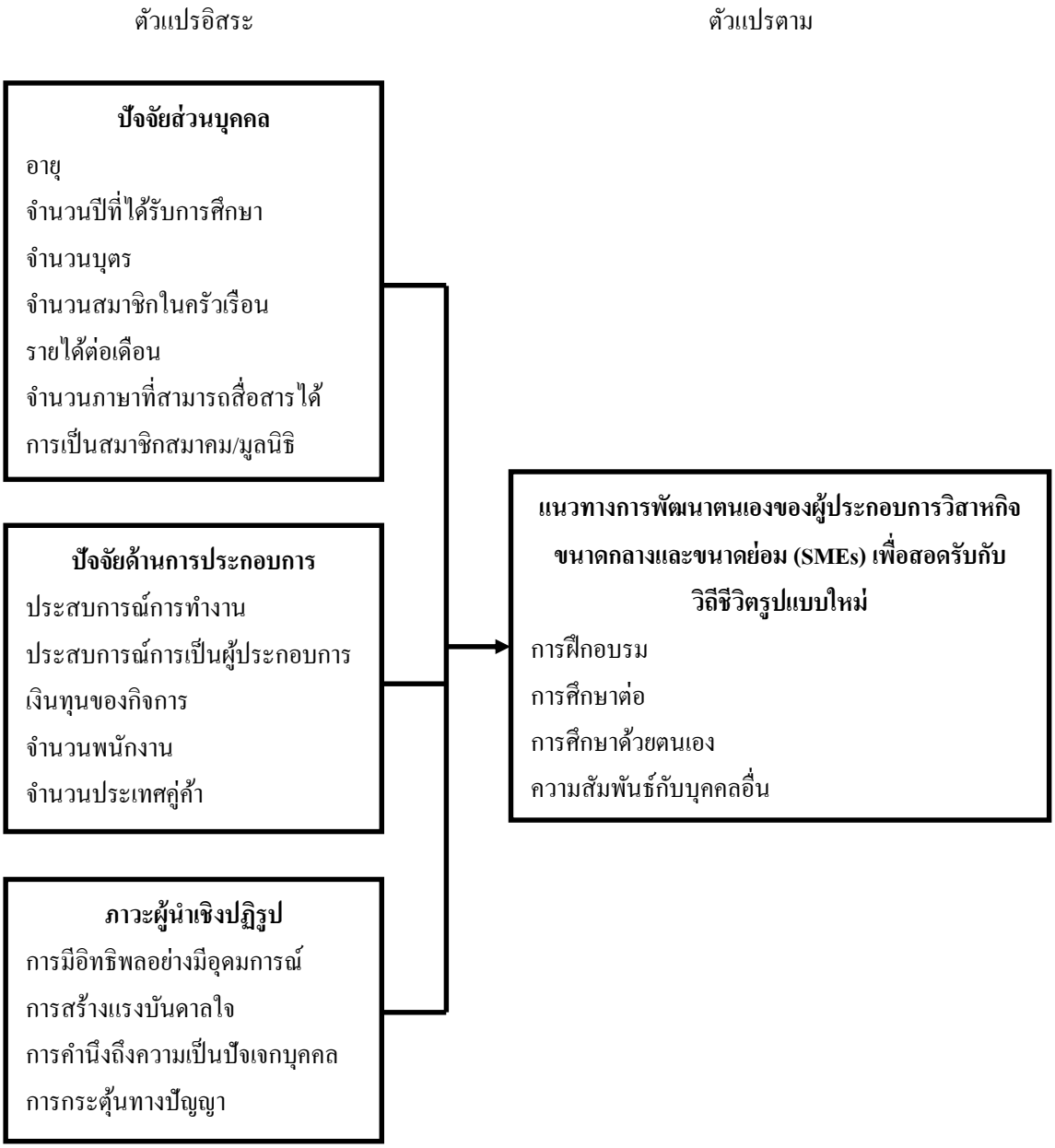
ใจและกระตุ้นความพยายามของผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ (Khan, Khan, Saeed, Khan & Sanaullah, 2011)

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration หรือ IC) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ตาม ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Caillier, 2014)

4. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation หรือ IS) เป็นภาวะผู้นำที่กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนกรอบในการมองปัญหา สามารถแก้ปัญหาเก่าในวิถีทางใหม่ ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดในสิ่งใหม่ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดอย่างมีเหตุผลจนเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Caillier, 2014)

แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ (New Normal)

คำว่า “New Normal” ที่เกิดขึ้นในยุค “COVID-19” ผลักให้ผู้คนทั่วโลกเข้าสู่วิถีชีวิตรูปแบบใหม่ในทุก ๆ ด้าน ทั้งไลฟ์สไตล์ ธุรกิจ สาธารณสุข การศึกษา สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2565 นั้นเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับหาวิถีการดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ่ายเบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไป ก็ทำให้เกิดความคุ้นชินและกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม (Bangkokbiznews, 2020) สำหรับผู้ประกอบการนั้นปรับตัวด้วยการลดจำนวนพนักงานและชั่วโมงการทำงานของพนักงานลง นำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้นเพื่อลดการสัมผัสกับลูกค้า เพิ่มช่องทางการขายออนไลน์ และเน้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของภาครัฐเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทัน (Chanthaphong & Ekamapaisan, 2021)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 73,722 คน (The Office of SMEs Promotion, 2020) สำหรับขนาดตัวอย่างได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Askin and Colton (1963) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งได้ระบุขนาดตัวอย่างไว้ที่ 321 ตัวอย่าง แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้ตัวอย่างครบตามจำนวน

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับอายุ จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครัวเรือน รายได้ต่อเดือน จำนวนภาษาที่สามารถสื่อสารได้ และการเป็นสมาชิกสมาคม/มูลนิธิ ลักษณะเป็นแบบให้เติมข้อมูลลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการประกอบการ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการ เงินทุนของกิจการ จำนวนพนักงาน และจำนวนประเทศคู่ค้า ลักษณะเป็นแบบให้เติมข้อมูลลงในช่องว่าง

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วยคำถามด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ ประกอบด้วยคำถามด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาด้วยตนเอง และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด

วิธีสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำมาแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

3. ทดสอบเครื่องมือก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งมีวิธีการดังนี้

3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งพบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่า 0.5

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพัทลุง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่า

(Coefficient of Alpha) โดยใช้สูตรของ Cronbach (1970) ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ พบว่า มาตรวัดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .886 .860 .895 และ .872 ตามลำดับ ขณะที่มาตรวัดแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ 4 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาด้วยตนเอง และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .801 .814 .822 และ .809 ตามลำดับ

4. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนาใช้ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามตอนที่ 1 และ 2 และใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามตอนที่ 3 และ 4

2. สถิติอนุมานใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำสุด 28 ปี สูงสุด 64 ปี อายุเฉลี่ย 35.60 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.033 ปี ขณะที่จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาต่ำสุด 12 ปี คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาสูงสุด 22 ปี คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาเฉลี่ย 16.79 ปี คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.128 ปี กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนบุตรต่ำสุด 0 คน สูงสุด 5 คน จำนวนบุตรเฉลี่ย 2.57 คน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.291 คน มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนต่ำสุด 1 คน สูงสุด 7 คน จำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 3.32 คน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.766 คน รายได้ต่อเดือนต่ำสุด 30,000 บาท สูงสุด 200,000 บาท รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 48,166.92 บาท ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 25,331.572 บาท กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนภาษาที่สามารถสื่อสารได้ต่ำสุด 1 ภาษา สูงสุด 4 ภาษา จำนวนภาษาที่สามารถสื่อสารได้เฉลี่ย 1.75 ภาษา ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.882 ภาษา เป็นสมาชิกสมาคม/มูลนิธิต่ำสุด 1 แห่ง สูงสุด 8 แห่ง เป็นสมาชิกสมาคม/มูลนิธิเฉลี่ย 3.49 แห่ง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.518 แห่ง

ปัจจัยด้านการประกอบการ

ปัจจัยด้านการประกอบการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานต่ำสุด 6 ปี สูงสุด 46 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 17.33 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.989 ปี ขณะที่ประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการต่ำสุด 2 ปี สูงสุด 35 ปี ประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการเฉลี่ย 10.24 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.655 ปี กลุ่มตัวอย่างมีเงินทุนของกิจการต่ำสุด 10,000 บาท สูงสุด 1,000,000 บาท เงินทุนของกิจการเฉลี่ย 148,000.00 บาท ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 28,872.411 บาท มีจำนวนพนักงานต่ำสุด 3 คน สูงสุด 80 คน จำนวนพนักงานเฉลี่ย 32.67 คน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 19.164 คน จำนวนประเทศคู่ค้าต่ำสุด 1 ประเทศ สูงสุด 12 ประเทศ จำนวนประเทศคู่ค้าเฉลี่ย 2.09 ประเทศ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.338 ประเทศ

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.838โดยหากพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ย 4.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.817 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.870 กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.827 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.836

แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.849 โดยหากพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการศึกษาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.48 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.850 ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.816 กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.810 และมีแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 2.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.919

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

การวิเคราะห์พหุสัมพันธ์ โดยการตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.153 – 0.972 และค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.745 – 3.807 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin and Anderson (2010) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปรไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ (Multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ มี 5 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการ ประสบการณ์การทำงาน และอายุ โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ได้ ร้อยละ 48.1 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์การถดถอย

(n = 321)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	.348	.197		.325	.760
อายุ	.175	.126	.164	2.991	.008*
จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา	.492	.014	.483	4.782	.000*
จำนวนบุตร	.024	.020	.011	.572	.588
จำนวนสมาชิกในครัวเรือน	.056	.088	.042	.840	.392
รายได้ต่อเดือน	.073	.165	.059	1.063	.245
จำนวนภาษาที่สามารถสื่อสารได้	.040	.071	.028	.894	.386
การเป็นสมาชิกสมาคม/มูลนิธิ	.187	.142	.176	.956	.271
ประสบการณ์การทำงาน	.221	.113	.210	3.937	.001*
ประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการ	.442	.092	.381	7.909	.000*
เงินทุนของกิจการ	.008	.039	.013	1.465	.164
จำนวนพนักงาน	.234	.107	.227	1.904	.097
จำนวนประเทศคู่ค้า	.038	.078	.030	.786	.439
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.065	.063	.054	.668	.473
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.021	.056	.012	.415	.626
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.167	.045	.150	2.002	.061
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.584	.214	.576	3.387	.002*
$R = 0.592$, $R^2 = 0.481$, Adjusted $R^2 = 0.407$					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งนับเป็นเรื่องที่ดีและเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการเป็นรากฐานสำคัญของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ผู้ประกอบการทำธุรกิจด้วยความกล้าเสี่ยงและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ โดยจะทำให้สามารถแสวงหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจและของตนเอง (Eager, Grant & Maritz, 2018) สอดคล้องกับ Thai Credit

Guarantee Corporation (TCG) (2020) ที่ได้ระบุคุณสมบัติ 7 ประการสำหรับผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จไว้ซึ่งประกอบด้วย 1) ต้องเป็นนักแสวงหาโอกาส 2) ต้องเป็นนักเสี่ยง 3) ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ต้องไม่ท้อถอยง่าย 5) ต้องใฝ่รู้เสมอ 6) ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และ 7) ต้องมีเครือข่ายที่ดี ทั้งนี้คุณสมบัติดังกล่าวไม่ใช่คุณสมบัติที่จะต้องมีมาแต่กำเนิด ทุกคนสามารถมีและพัฒนาขึ้นมาได้ แต่ต้องใช้เวลา ไม่ใช่พรสวรรค์ แต่อาศัยพรแสวง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nantarojpong (2021) ขณะที่ผลการศึกษาของ Srimaitree (2020) พบว่า พนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ภาคการผลิต) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Samercheep and Wisetsiri (2014) Chienwattanasuk, Yuyen and Thanomchat (2020) Thamkuekul (2020) และ Phopoonsak (2021) ที่พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

หากพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำด้านนี้จะทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้น ยอมรับ และดำเนินการตามเป้าหมายที่ท้าทาย มุ่งเน้นการติดต่อสื่อสารโดยใช้สัญลักษณ์ที่พยายามแสดงออกถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญด้วยวิธีง่าย ๆ (Judge & Bon, 2000) ซึ่งผู้นำจะทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีโดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และมุ่งเน้นไปที่ความพยายามที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมาย (Pounder & Coleman, 2002) โดยผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ (Khan, Khan, Saeed, Khan & Sanaullah, 2011) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nantarojpong (2021) ขณะที่ผลการศึกษาของ Srimaitree (2020) พบว่า พนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ภาคการผลิต) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Samercheep and Wisetsiri (2014) Chienwattanasuk, Yuyen and Thanomchat (2020) Thamkuekul (2020) Phopoonsak (2021) ที่พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก และ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อผู้ตาม ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมของผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามแต่ละคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำเป้าหมายให้สำเร็จ (Caillier, 2014) ซึ่งต่างจากผลการศึกษาของ Samercheep and Wisetsiri (2014) Chienwattanasuk, Yuyen and Thanomchat (2020) Thamkuekul (2020) Nantarojpong (2021) และ Phopoonsak (2021) ที่พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยการแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ตามรับรู้พฤติกรรมที่ดีของผู้นำ สร้างความรู้สึกให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างค่านิยมและความไว้วางใจ และปลูกฝังความภาคภูมิใจและความไว้วางใจในการติดตาม ภาวะผู้นำในด้านนี้มีอิทธิพลต่ออุดมคติซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน (Bottomley, Burgess & Fox, 2014) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chienwattanasuk, Yuyen and Thanomchat (2020) Thamkuekul (2020) และ Phopoonsak (2021) แต่ต่างจากผลการศึกษาของ Samercheep and Wisetsiri (2014) และ Nantarojpong (2021) ที่พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ผลการศึกษาของ Srimaitree (2020) พบว่า พนักงานในสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ภาคการผลิต) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก และ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำจะต้องมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนกรอบในการมองปัญหา สามารถแก้ปัญหาเก่าในวิถีทางใหม่ และส่งเสริมให้ผู้ตามได้คิดในสิ่งใหม่ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดอย่างมีเหตุผลจนเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในที่สุด (Caillier, 2014) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Samercheep and Wisetsiri (2014) Chienwattanasuk, Yuyen and Thanomchat (2020) Thamkuekul (2020) และ Phopoonsak (2021) แต่ต่างจากผลการศึกษาของ Nantarojpong (2021) ที่พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด

แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

กลุ่มตัวอย่างมีแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ อันจะช่วยเพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นในการแข่งขันของผู้ประกอบการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เป็นคนที่ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ (Promthong, 2016) โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความสุข (Laksana, 2009) สอดคล้องกับ Thanasansaenlan (2016) ที่ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี เช่นเดียวกับผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของกลุ่มบุคคลและบุคลากรในวิชาชีพต่าง ๆ ก็ให้ผลในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย บุคลากรสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค บุคลากรในโรงพยาบาล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้ขายในเว็บไซต์ไมโครสต็อก บุคลากรเรือนจำ รวมถึงกลุ่มผู้สูงอายุ ดังผลการศึกษาของ

Prangsurang, Prangsurang and Jeenduang (2012) Phanprasert (2014) Nakkul, Treedet, Pandee and Siri (2014) Panngam (2016) Mahawong, Yuphas and Charoensiri (2017) Noknoi, Boripunt and Punthai (2018) Puwattanathanasin (2019) Amphaphon and Chanrungruang (2019) Chuaymuang and Leklersin (2020) และ Suthiserm and Srising (2020) ทั้งนี้ Sompong and Phuakbuakhao (2020) เสนอว่า แนวทางการพัฒนาผู้ประกอบการนั้นควรนำ SAP MODELS มาใช้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ S (Survey) คือ การกำหนด/สำรวจความต้องการของผู้ประกอบการ A (Action Plan) คือ การจัดทำแผนพัฒนาผู้ประกอบการตามความต้องการ และ P (Practice) คือ การนำแผนการพัฒนาผู้ประกอบการไปปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาผู้ประกอบการให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยควรระลึกอยู่เสมอว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องอาศัยความพยายาม ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และระยะเวลา หากขาดแรงขับเคลื่อนจากภายในแล้วโอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็เป็นไปได้ยาก (Kittimetheekul, 2020)

หากพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการใช้เวลาว่างที่มีให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ที่ระบุว่า ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีถ้าหากการเรียนรู้นั้นตรงกับความต้องการและความสนใจ (Knowles, 1975) โดยสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ การติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต และสื่อมวลชนอื่น ๆ (Rianboonyong, 2006) ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย บุคลากรในโรงพยาบาล และบุคลากรเรือนจำ ต่างมีแนวทางการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ดังผลการศึกษาของ Prangsurang, Prangsurang and Jeenduang (2012) Nakkul, Treedet, Pandee and Siri (2014) Panngam (2016) Chuaymuang and Leklersin (2020) ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่างจากกลุ่มอื่นน่าจะเป็นเพราะผู้ประกอบการถือได้ว่าเป็นเจ้านายตนเองจึงสามารถที่จะบริหารจัดการเวลาที่มีในแต่ละวันได้ง่ายกว่า ขณะที่ Noknoi, Boripunt and Punthai (2018) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สูงอายุนั้นกลับพบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอายุที่ทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถที่จะศึกษาด้วยตนเองในหลาย ๆ เรื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย 2) ด้านการฝึกอบรม เพื่อปรับทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรมเป็นการยกระดับความสามารถของบุคคลเพื่อให้เท่าเทียมกับงานที่ได้รับมอบหมาย (Rianboonyong, 2006)

ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย บุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค บุคลากรในโรงพยาบาล บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และผู้สูงอายุ มีแนวทางการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ดังผลการศึกษาของ Prangsurang, Prangsurang and Jeenduang (2012) Panprasert (2014) Nakkul, Treedet, Pandee and Siri (2014) Panngam (2016) Phalabodiwat, Deenan and Chaimongkol (2017) Noknoi, Boripunt and Punthai (2018) และ Amphaphon and Chanrungruang (2019)

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยการให้ความเป็นกันเอง ความสนิทสนม ให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ สนใจในการฟัง พยายามในการจัดการกับปัญหาให้แก่บุคคลอื่น ให้การช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะเครือข่ายความร่วมมือเป็นเรื่องสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เช่นเดียวกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรเรือนจำ และผู้สูงอายุ ที่มีแนวทางการพัฒนาตนเอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ดังผลการศึกษาของ Mahawong, Yuphas and Charoensiri (2017) Noknoi, Boripunt and Punthai (2018) และ Chuaymuang and Leklersin (2020)

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญา หรือวุฒิการศึกษาอื่น ๆ (Rianboonyong, 2006) ซึ่งสาเหตุที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไม่ค่อยให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อมากเท่ากับด้านอื่น ๆ เป็นเพราะผู้ประกอบการส่วนใหญ่อาจรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่แล้ว ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีวุฒิการศึกษาเพิ่มเพื่อความก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีแนวทางการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ดังผลการศึกษาของ Panngam (2016) และ Phalabodiwat, Deenan and Chaimongkol (2017) ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ทั้งนี้เพราะบุคลากรสายวิชาการอาจจะมีคุณวุฒิระดับสูงสุดอยู่แล้ว จะเห็นได้จากในประกาศรับสมัครบุคลากรสายวิชาการที่มักระบุว่าต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก แต่สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนการมีวุฒิการศึกษาที่เพิ่มขึ้นแทบไม่ส่งผลใด ๆ ต่อหน้าที่การทำงาน แต่ต่างจากผลการศึกษาของ Prangsurang, Prangsurang and Jeenduang (2012) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาในบุคลากรโรงพยาบาล และผู้สูงอายุ ดังผลการศึกษาของ Nakkul, Treedet, Pandee and Siri (2014) และ Noknoi, Boripunt and Punthai (2018)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ มี 5 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีบทบาทสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารองค์กร เพราะสามารถใช้ได้กับทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรสาธารณะอื่น ๆ เช่น องค์กรด้านศาสนา องค์กรด้านการบริหารต่าง ๆ ที่ไม่ได้มุ่งหวังผลกำไร (Shastri, Mishra & Sinha, 2010) โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่ช่วยส่งเสริมความสนใจของผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาและเพิ่มความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาในรูปแบบใหม่ กระตุ้นความสามารถของผู้ตามเพื่อพัฒนากรอบแนวความคิด ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ปัญหา และปรับปรุงคุณภาพของแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ (Rafferty & Griffin, 2004) ซึ่งเป็นสำคัญยิ่งในการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานในองค์กรที่สอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น

2. จำนวนปีที่ได้รับการศึกษาส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chuaymuang and Leklersin (2020) และ Suthiserm and Srising (2020) ทั้งนี้เพราะการศึกษานอกจากจะทำให้ผู้ประกอบการมีความรู้และพัฒนาตนเองได้แล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรอีกด้วย ผู้ประกอบการจึงไม่ควรหยุดที่จะพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อหากมีโอกาส ประกอบกับการศึกษาในปัจจุบันที่ปรับเปลี่ยนรูปแบบและมีสาขาวิชาใหม่ ๆ ที่น่าสนใจผุดขึ้นมากมาย ขณะเดียวกันองค์กรก็ไม่ควรหยุดที่จะพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้วย เพราะการศึกษานั้นไม่มีวันจบ ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (HR NOTE.asia, 2019)

3. ประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่ทำงานเพื่อสร้างความมั่งคั่งให้ตนเองและผู้อื่น โดยการหาวิธีการที่ดีที่สุดในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายหรือเกิดของเสียน้อยที่สุด (Hisrich, Peters & Shepherd, 2021) ซึ่งการจะเป็นเช่นนั้นได้การสั่งสมประสบการณ์ในฐานะผู้ประกอบการเพื่อที่จะเล็งเห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะอื่นที่จำเป็นที่ผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จพึงมีจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะความสำเร็จของผู้ประกอบการมาจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความคิด สินค้า และการให้บริการ

4. ประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Yamket (2016) และ Chuaymuang and Leklersin (2020) ทั้งนี้เพราะในช่วงชีวิตของการทำงานไม่ว่าใครก็อยากให้ตนเองมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อสร้างโอกาสดี ๆ หลายอย่างในชีวิต ซึ่งปัจจัยสำคัญ คือ การพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเดินต่อในเส้นทาง

การทำงานได้อย่างเชี่ยวชาญ (Krungthai Card PCL., 2021) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะของผู้ประกอบการด้วยแล้วการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอาจเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกิจการในระยะยาวได้

5. อายุส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nakkul, Treedet, Pandee and Siri (2014) Panngam (2016) Yamket (2016) และ Noknoi, Boripunt and Punthai (2018) ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการที่มีอายุมากกว่าย่อมเห็นความสำคัญและโอกาสจากการพัฒนาตนเองที่มีต่อการดำเนินงานและการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

นอกจากนี้งานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านพบว่า ยังมีปัจจัยอื่นอีกที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กร (Nakkul, Treedet, Pandee & Siri, 2014) ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Yamket, 2016) ลักษณะงานที่ทำ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ค่าตอบแทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความต้องการทางร่างกาย (Mahawong, Yuphas & Charoensiri, 2017) Promthong (2016) เสนอว่า ในการพัฒนาตนเองนั้นผู้ประกอบการจะต้องพัฒนาทักษะพื้นฐานด้วย ไม่ว่าจะเป็นทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การคิด และทักษะการปฏิบัติในทุกด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคคล การพัฒนาการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม การพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในทุก ๆ ด้าน อันจะทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับทั้งตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ ฉะนั้นหากผู้ประกอบการต้องการพัฒนาตนเองให้สอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อสร้างกรอบความคิดใหม่ในการวิเคราะห์และหามุมมองที่แตกต่างจากเดิมในการแก้ไขปัญหาจึงเป็นเรื่องที่ควรดำเนินการ รวมตลอดถึงการคิดทบทวนถึงสิ่งที่ไม่เคยนึกสงสัยมาก่อนเพื่อหาแนวแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินงานให้สำเร็จ

2. ผลการศึกษาพบว่าจำนวนปีที่ได้รับการศึกษาส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ ซึ่งหมายความว่าการศึกษาที่ได้รับเพิ่มมากขึ้นทำให้ผู้ประกอบการมีมุมมองในการพัฒนาตนเองเพื่อ สอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่แตกต่างออกไป สะท้อนถึงความสำคัญของการศึกษาที่ทำให้ผู้ประกอบการสามารถ

ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที หากมีโอกาสผู้ประกอบการจึงควรหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งในปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้เปิดหลักสูตรเป็นจำนวนมากที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการ

3. ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ สะท้อนถึงการสั่งสมประสบการณ์ในฐานะผู้ประกอบการว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการรู้ว่าสมรรถนะด้านใดที่จำเป็นในการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ เพื่อจะสามารถพัฒนาสมรรถนะ ด้านดังกล่าวได้อย่างตรงจุดสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ ประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการจึงต้องเรียนรู้อย่างไม่มีวันสิ้นสุด ซึ่งหน่วยงานภาครัฐอย่างสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) และสถาบันพัฒนาผู้ประกอบการการค้ายุคใหม่ก็เป็นหน่วยงานที่สามารถให้การสนับสนุนได้

4. ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ ทั้งนี้เพราะตลอดระยะเวลาการทำงานไม่ว่าจะในฐานะพนักงานคนหนึ่งขององค์กรหรือในฐานะของผู้ประกอบการเองก็ตาม สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้เรียนรู้นั่นคือ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติที่แตกต่างกันออกไปตามตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ฉะนั้นการสั่งสมประสบการณ์การทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้จึงเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการควรทำ โดยในส่วนนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติสามารถเข้ามาช่วยเหลือได้

5. ผลการศึกษาพบว่าอายุส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ ทั้งนี้เพราะอายุสะท้อนถึงวุฒิภาวะที่ผู้ประกอบการมี ฉะนั้นสำหรับผู้ประกอบการที่อาจจะมีอายุไม่มากนักการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ได้นั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเข้ามาให้คำแนะนำเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจผ่านพ้นช่วงเวลานี้ไปได้ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศที่ต้องเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เอกสารอ้างอิง

Amphaphon, S., & Chanrungruang, P. (2019). Self-development needs of personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment. *Southeast Bangkok Journal. 4*(1), 51-66.

Askin, H., & Colton, R. R. (1963). *Tables for statisticians.* New York: Barnes & Noble Inc.

Bangkokbiznews. (2020). *What is 'New Normal'?: When covid-19 push us to new normal way.* Retrieved from https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882508

Bottomley, K., Burgess, S., & Fox III, M. (2014). Are the behaviors of transformational leaders impacting organizations?: A Study of transformational leadership. *International Management Review. 10*, 5-9.

Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personnel Management. 43*, 218-239.

Chanthaphong, S., & Ekamapaisan, C. (2021). *Impact and resilience of hotel and restaurant operators during COVID-19: Analysis from the outside-in principle.* Retrieved from https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_26Oct2021.aspx

Chienwattanasuk, K., Yuyen, C., & Thanomchat, W. (2020). Causal effects of transformational leadership and personality affecting team performance: Evidence from a company in auto parts manufacturing industry. *Academic Journal Bangkokthonburi University. 9*(2), 135-149.

Chokphomanan, W., & Jetsadalak, W. (2015). Characteristics of entrepreneurs towards the business success of merchants in Don Wai Floating Market, Nakhon Pathom Province. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts). 8*(2), 967-988.

Chuaymuang, W., & Leklersin, S. (2020). Self-development needs of personnel at Bang Khwang Central Prison, Muang District, Nonthaburi Province. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University. 5*(3), 206-217.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test.* New York: Harper Collins.

Dess, G. G., Lumpkin, G. T., & Taylor, M. L. (2005). *Strategic management: Creating competitive advantage* (2nd ed). New York: McGraw-Hill.

Eager, B., Grant, S., & Maritz, A. (2018). Classifying coping among entrepreneurs: Is it about time? *Journal of Small Business and Enterprise Development. 26*(1). doi: 10.1108/JSBED-02-2018-0064

Garbuio, M., & Dressel, M. (2019). *6 building blocks for successful innovation: How entrepreneurial leaders design innovative futures.* London: Routledge.

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis.* New Jersey: Prentice Hall.

Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2021). *Entrepreneurship* (11th ed). New York: McGraw-Hill.

HR NOTE.asia. (2019). *How is education important to human resource development?* Retrieved from https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd/

Judge, T. A., & Bon, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Applied Psychology. 85*, 751-765.

Khan, M. I., Khan, M. A., Saeed, T., Khan, M. S., & Sanaullah. (2011). Linking emotional intelligence and transformational leadership: Services sector of Pakistan. *Intellectbase International Consortium. 4*(13), 43-53.

Kittimetheekul, N. (2020). The concept of developing an entrepreneurial spirit. *Journal of the Association of Researchers*. *25*(3), 334-349.

Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers.* Englewood Cliffs: Prentice Hall/Cambridge.

Kohphaiboon, A., & Wongcharoen, P. (2020). *Adapting entrepreneurs during COVID-19: An analysis of survey data.* Retrieved from https://waymagazine.org/covid-policy-brief-3/

Krungthai Card PCL. (2021). *5 ways to improve yourself at work, make progress and succeed.* Retrieved from https://www.ktc.co.th/en/article/knowledge/tips-develop-your-skills-at-work

Laksana, S. (2009). *Work efficiency development* (6th ed). Bangkok: Pheumsap Printing.

Mahawong, S., Yuphas, Y., & Charoensiri, W. (2017). *Factors affecting self-development of personnel of subdistrict administrative organization in Sriwilai District, Bueng Kan Province.* Paper presented at the 5th RMU National Graduate Research Conference, Rajabhat Maha Sarakham University, Maha Sarakham.

Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A facilitator's guide.* New York: McGraw-Hill.

Nakkul, L., Treedet, P., Pandee, W., & Siri, S. (2014). Self-improvement needs of personnel in Ramathibodi Hospital. *Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok. 30*(1), 22-33.

Nantarojpong, K. (2021). Promoting entrepreneurial behavior within the organization of innovative SMEs: The influence of perceptions of transformational leadership, highly efficient human resource management, and self-awareness. *Journal of Accountancy and Management, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University. 13*(1), 44-65.

Noknoi, C., Boripunt, W., & Punthai, K. (2018). The demand for self-development among the elderly: Opportunities for the Thai labor sector in an aging society. *International Review of Research in Emerging Markets and the Global Economy. 4*(1), 1265-1278.

One Stop Service Songkhla Special Economic Development Zone. (2016). *Why invest in Songkhla?* Retrieved from https://www.oss.songkhla.go.th/ content/role/?page=1

Panngam, M. (2016). Factors related to the need for self-development of support personnel Thaksin University. *Journal of Education Thaksin University. 16*(1), 120-131.

Panprasert, P. (2014). *Self-development needs of personnel of the Provincial Electricity Authority, Pattaya City, Chonburi Province.* Unpublished independent study. Chonburi: Burapha University.

Petchuay, W. (2008). *Human behavior and personal development.* Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat Institute.

Phalabodiwat, P., Deenan, A., & Chaimongkol, N. (2017). Problems and self-improvement needs of personnel of the Faculty of Nursing, Burapha University. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University. 25*(4), 21-31.

Phanprasert, P. (2014). *Self-development needs of personnel in the Provincial Electricity Authority, Pattaya City, Chonburi Province.* Unpublished master thesis. Chonburi: Burapha University.

Phopoonsak, W. (2021). Transformational leadership affecting high-performance organization of state-owned enterprises. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanities. 11*(2), 57-69.

Pounder, J. S., & Coleman, M. (2002). Women – better leaders than men? In general and educational management it still 'all depends'. *Leadership and Organisation Development Journal. 23*(3), 122-133.

Prangsurang, P., Prangsurang, P., & Jeenduang, J. (2012). *Self-development needs of personnel according to the mission of Rajamangala University of Technology Lanna, Phitsanulok.*

Paper presented at the 9th National Kasetsart University Kamphaeng Saen Conference, Nakhon Pathom.

Promthong, J. (2016). Developing yourself to be a learning person for entering the 21st century. *FEU Academic Review. 10*(2), 63-72.

Puwattanathanasin, P. (2019). Factors affecting self-development in the work of the Royal Thai Armed Forces Headquarters in Chaeng Watthana area. *Journal of the Association of Researchers. 24*(3), 290-305.

Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly. 15*(3), 329-354.

Rianboonyong, A. (2006). *Self-development needs of government officials, Bureau of Budget.* Unpublished master thesis. Bangkok: Kasetsart University.

Samercheep, S., & Wisetsiri, P. (2014). Transformational leadership behaviors of school administrators: A case study of Rajawinit School Administrators. *OJED. 9*(3), 639-651.

Shastri, R., Mishra, K. S., & Sinha, A. (2010). Charismatic leadership and organizational commitment: An Indian perspective. *African Journal of Business Management. 4*(10), 1946-1953.

Sompong, C., & Phuakbuakhao, S. (2020). Model of competency development of community enterprise entrepreneurs in Prachuap Khiri Khan Province. *Academic Journal Phranakhon Rajabhat University. 11*(1), 310-327.

Srimaitree, M. (2020). A Verification component analysis of employee change leadership in small and medium enterprises (manufacturing sector) in the lower northeastern region 2. *Suthiparithat Journal. 34*(109), 97-109.

Suthiserm, R., & Srising, P. (2020). Factors affecting self-development of sellers on MicroStock website: A case study of sellers on MicroStock website in Thailand. *Journal of the Association of Researchers*. *25*(1), 237-253.

Thai Credit Guarantee Corporation (TCG). (2020). *Statistics on the number of SMEs in Thailand.* Retrieved from https://www.tcg.or.th/news_inside.php?news_id=37

Thamkuekul, N. (2020). The Influence of transformational leadership on internal marketing and corporate engagement. *Panyapiwat Journal. 12*(3), 63-74.

Thanasansaenlan, P. (2016). Potential development of small business entrepreneurs in Pathum Thani Province. *SSRU Graduate Studies Journal. 14*, 74-86.

The Office of SMEs Promotion. (2020). *MSME situation report for the year 2020.* Retrieved from https://www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215

Walumbwa, F. O., & Hartnell, C. A. (2011). Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology. 84*(1), 153-172.

Yamket, W. (2016). *Factors affecting self-development in the Work of bank employees for personal customers of a private bank.* Unpublished independent study. Bangkok: Bangkok University.