

การพัฒนาแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม A DEVELOPMENT OF THE LEADERSHIP MEASUREMENT MODEL OF AESTHETIC CLINIC MANAGER

เจตน์ พัฒนเสรี* ชัยณรงค์ สุวรรณสาร วารุณี ลัภนโชคดี

Jade Phatanaseri*, Chainarong Suvarnasara, Warunee Lapanachokdee

สาขาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
Department of Educational Administration And Leadership, Faculty of Education,
Saint John's University.

*Corresponding author, E-mail: jadephata@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม 2) เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน จากคลินิกเสริมความงาม 410 แห่ง โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับกาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติบรรยายเพื่อวิเคราะห์แจกแจงความถี่ของตัวแปรภูมิหลังของประชากร และศึกษาลักษณะการกระจาย และการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบ ความตรงของรูปแบบ โดยใช้การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) รูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัว คือ ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงาน โดยตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ รายละเอียดดังนี้ ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ บุคลิกภาพ การเข้าสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์ การเป็นที่พึ่ง ความมั่นคงทางอารมณ์ และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ การบริหารที่เน้นงาน และการบริหารที่เน้นคน ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ การมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วมด้านข้อมูล การมีส่วนร่วมด้านความรู้และทักษะ และการมีส่วนร่วมด้านผลตอบแทน 2) ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า Chi-Square มีค่าเท่ากับ 40.63 ค่า $df = 37$, $p = 0.31$ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะ ด้านพฤติกรรม ด้านการเปลี่ยนแปลง
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน

Abstract

The objectives of the research were 1) to develop the leadership measurement model of aesthetic clinic manager 2) to verify the validity of the model. The population was 410 aesthetic clinic managers in Bangkok. The instrument was the questionnaire. The statistics used in data analysis for this study include descriptive statistics to analyze the frequency distribution of the variable background of the population. And a study of the distribution and the distribution of observed variables used in the research. And analysis to determine the validity of the model. Using confirmatory factor analysis.

The main findings were 1) The measurement model was consisted of 4 latent variables namely Trait leadership, Behavioral leadership, Transformational leadership, and Job Participative leadership, which Trait leadership was composed of 6 observable factors were personality, extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability and openness to experience. Behavioral leadership was composed of 2 observable factors were task-oriented and employee-oriented. Transformational leadership was composed of 4 observable factors were idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration. And Job Participative leadership was composed of 4 observable factors were power participation, information participation, knowledge and skills participation, rewards participation. 2) The validation of the leadership measurement model of aesthetic clinic manager was in the accordance with the empirical data. The value for a Chi-square was 40.63 with 37 degrees of freedom ($df = 37$, $p = 0.31$). The goodness of Fit Index (GFI) was 0.99 whereas the Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) was 0.95. The Root Mean Square Residual (RMR) was 0.020.

keywords: Leadership Model, Trait, Behavior, Transformation, Job Participation

บทนำ

ความงามเป็นสิ่งที่หลายคนพึงปรารถนา และให้ความสนใจมาตลอด ทั้งเพื่อให้ตนเองดูดี และดึงดูดใจผู้อื่น โดยไม่ใช่ว่าแต่เพียงผู้หญิงเท่านั้น ที่ให้ความสนใจในเรื่องผิวพรรณ รูปร่าง หน้าตา สัดส่วน แต่รวมถึงผู้ชายก็ให้ความสำคัญมากเช่นกัน ทุกคนปรารถนาให้ตนเองมีสุขภาพผิวที่ดี ดูสดใส ดูอ่อนกว่าวัย หรืออยากให้อายุดูไม่แก่ตามวัย ซึ่งการที่จะทำให้ตนเองมีสุขภาพผิวที่ดีได้นั้น ควรปรึกษาแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจึงสามารถให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดคลินิกเสริมความงามขึ้นจำนวนมาก จากข้อมูลสถิติสถานพยาบาลประเภทที่ไม่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน (คลินิก) ล่าสุด ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2556

พบว่า มีจำนวนคลินิกเวชกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,180 แห่ง [1]

ในระยะเวลา 7 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2556) มีคลินิกเสริมความงามเปิดให้บริการเป็นจำนวนมากทั้งที่มีสาขาเดียวและที่มีหลายสาขา มีจำนวนคลินิกเสริมความงามในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสาขามากกว่า 3 แห่ง ที่จดทะเบียนในปี พ.ศ. 2549 ทั้งสิ้น 130 แห่ง [2] และคลินิกเสริมความงามในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสาขามากกว่า 3 แห่ง ที่จดทะเบียนในปี พ.ศ. 2556 ทั้งสิ้น 410 แห่ง โดยในระยะเวลา 7 ปี มีการเพิ่มจำนวนของคลินิกเสริมความงามอยู่ที่ 215.38% [1]

ปัจจุบันธุรกิจที่มีผู้คนให้ความสนใจมากอันดับต้นๆ และถือเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงมากด้วยเช่นกัน คือ ธุรกิจคลินิกเสริมความงาม โดยธุรกิจความงามมีลักษณะคล้ายกับธุรกิจแฟชั่น ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ผู้ที่อยู่บนเส้นทางนี้ไม่อาจหยุดนิ่งได้ ปัจจุบันทั้งผู้ประกอบการและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความรู้มากขึ้น ผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวโดยการเพิ่มทักษะและพัฒนาตนเองให้มากขึ้น จึงทำให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการนำเสนอข้อมูลต่างๆ ล้วนก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับการวางแผนงาน การจัดการ การบริการ และกลยุทธ์ทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้หลายต่อหลายคนก้าวเข้ามาจับธุรกิจเสริมความงามอย่างต่อเนื่อง บ้างก็ประสบความสำเร็จ บ้างก็พออยู่ได้ บ้างก็ประสบปัญหา และบ้างก็ล้มเหลว แม้ว่าการแข่งขันที่สูงขึ้นจะส่งผลดีต่อผู้บริโภคในแง่ที่สามารถเลือกสิ่งที่ดีที่สุดได้ แต่สำหรับผู้ประกอบการแล้วต้องแข่งขันกันเพื่อการอยู่รอด การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันให้อยู่รอดในสังคมที่มีการแข่งขันสูง และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้ผู้นำจำเป็นต้องเลือกการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด [3] เพื่อให้ได้ลูกค้าที่ซื่อสัตย์ มีการใช้บริการอย่างต่อเนื่อง และบอกต่อ เพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ธุรกิจที่เกี่ยวกับการบริการสุขภาพและความงามได้รับความนิยมมากขึ้นเนื่องมาจากการที่รัฐบาลไทยได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย ในปี พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2551 [4] ทำให้มีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น และภาวะเศรษฐกิจที่ยังไม่มีเสถียรภาพในปัจจุบันทำให้คลินิกเสริมความงามหลายแห่งได้รับผลกระทบในด้านรายได้ที่ลดลง หรือคลินิกเสริมความงามบางแห่งต้องปิดกิจการลงในที่สุด จากเหตุผล

ส่วนหนึ่งคือการแข่งขันในการสร้างความแตกต่างของการให้บริการ ทำให้คลินิกเสริมความงามต่างๆ มีการปรับปรุงคุณภาพการบริการเพิ่มมากขึ้น เร่งพัฒนาคุณภาพการบริการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรให้สูงขึ้น การแข่งขันที่สูงขึ้นนั้นทำให้มีการเปิดบริการในรูปแบบศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง การขยายกิจการของคลินิกเสริมความงามต่างๆ และโรงพยาบาลเอกชนมีการเปิดแผนกผิวหน้า ความงาม และเลเซอร์มากขึ้น จึงมีผลกระทบกับความอยู่รอดของธุรกิจคลินิกความงามในปัจจุบัน

ความก้าวหน้าทันสมัยทางเทคโนโลยีและการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน ทำให้องค์กรที่ให้บริการด้านสุขภาพในประเทศไทยมีความตื่นตัวในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ ทำให้มีกระแสของผู้บริโภคที่มีความต้องการ และความคาดหวังบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นเรื่อยๆ องค์กรใดที่ไม่ใส่ใจในการปรับปรุงคุณภาพปล่อยให้คุณภาพบริการตกต่ำลง ย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร [5]

การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยผู้นำในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีพฤติกรรมกรมการส่งออกที่เหมาะสม ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยยกระดับความสำเร็จของการทำงานได้อย่างมากภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วหรือ ภายใต้การมีทรัพยากรที่จำกัด

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ทฤษฎีที่สำคัญของภาวะผู้นำมีด้วยกันหลายแนวคิด มีรายละเอียดดังนี้ คุณลักษณะของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำตามสถานการณ์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะนั้น จะเชื่อว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำ จะมีความแตกต่างด้านคุณสมบัติบางประการ เมื่อเทียบกับบุคคล

ที่ไม่มีภาวะผู้นำ รวมทั้งจะมีความแตกต่างด้านคุณสมบัติบางประการ เมื่อเทียบระหว่างบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล กับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลด้วย [6] การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติประจำตัวของปัจเจกบุคคล บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เป็นเอกลักษณ์ด้านความสามารถ และคุณสมบัติที่ทำให้เขากลายเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด [7-8] และถัดมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยเชื่อว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำ จะมีพฤติกรรมบางอย่างที่แตกต่างจากบุคคลอื่นที่ไม่มีภาวะผู้นำ โดยการศึกษาตามแนวคิดนี้มีด้วยกันหลายทฤษฎี เช่น The Ohio State [9] University of Michigan Studies [10] สำหรับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เชื่อว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการศึกษาไว้หลายทฤษฎี เช่น The Fiedler Model [11] Path-Goal Model [12] Leader Participation Model [13] โดยทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบมีส่วนร่วมได้รับการศึกษาเพื่อช่วยให้ผู้นำสามารถมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละสถานการณ์ของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น แนวคิดก็คือ ผู้นำที่มีความสามารถ หมายถึง บุคคลมีความสามารถที่จะเลือกและทำตามแนวทางเลือกอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการใช้ส่วนร่วมในทางที่เหมาะสมที่สุด [14] การเป็นผู้นำที่มีความสามารถ ผู้นำควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในงานที่เหมาะสมที่สุด ดังนั้นการมีส่วนร่วมในงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เพราะการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ไม่สามารถที่จะทำได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ [15] และความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรตามบทบาท

หน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานเป็นปรัชญาในการบริหารจัดการแนวใหม่ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานและเพิ่มผลผลิต [16] สอดคล้องกับ Lawler and Hall [17] ที่ได้อธิบายถึงการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มความสามารถในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

ในเวลาถัดมามีการศึกษาต่อยอดแนวคิดภาวะผู้นำในอดีตคือแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหลายทฤษฎีเช่นกัน โดยมีแนวคิดของนักวิชาการที่น่าสนใจเช่นแนวคิดของ Bass and Avolio [18] ได้สรุปว่าในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างขึ้น เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

ดังนั้น การที่จะทำให้องค์กรใด ๆ ประสบความสำเร็จได้นั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนา รูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการคลินิก และสามารถทำให้คลินิกเสริมความงามบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันสูง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

2. เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้รูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม และยังนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องกับสถานพยาบาลที่ใหญ่ขึ้นได้ เช่น โรงพยาบาล

2. ได้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการตรวจสอบโดยการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยัน สามารถนำไปใช้ในการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม และยังได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

3. คลินิกเสริมความงาม และสถานบริการด้านความงามต่างๆ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการทำงาน ใช้เป็นกรอบทิศทางประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และสนับสนุนให้มีการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน

ด้านเนื้อหาและตัวแปร

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการพัฒนารูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม มีตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัว

1. ตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงานของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ศึกษาจากแนวคิดของ Stogdill [19] Robbins [20], Daft [21] และพงษ์เทพ จันทสุวรรณ [22] โดยมีองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้นำ 6 ด้าน คือ 1) บุคลิกภาพ 2) การชอบเข้าสังคม 3) ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น 4) ความสามารถในการเป็นที่พึ่ง 5) ความมั่นคงทางอารมณ์ และ 6) การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ

1.2 ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม ศึกษาจากแนวคิดของ Ohio State Studies [9] University of Michigan Studies [10] The Managerial Grid [23] ผู้วิจัยเลือก 2 องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม คือ 1) การบริหารที่เน้นงาน 2) การบริหารที่เน้นคน

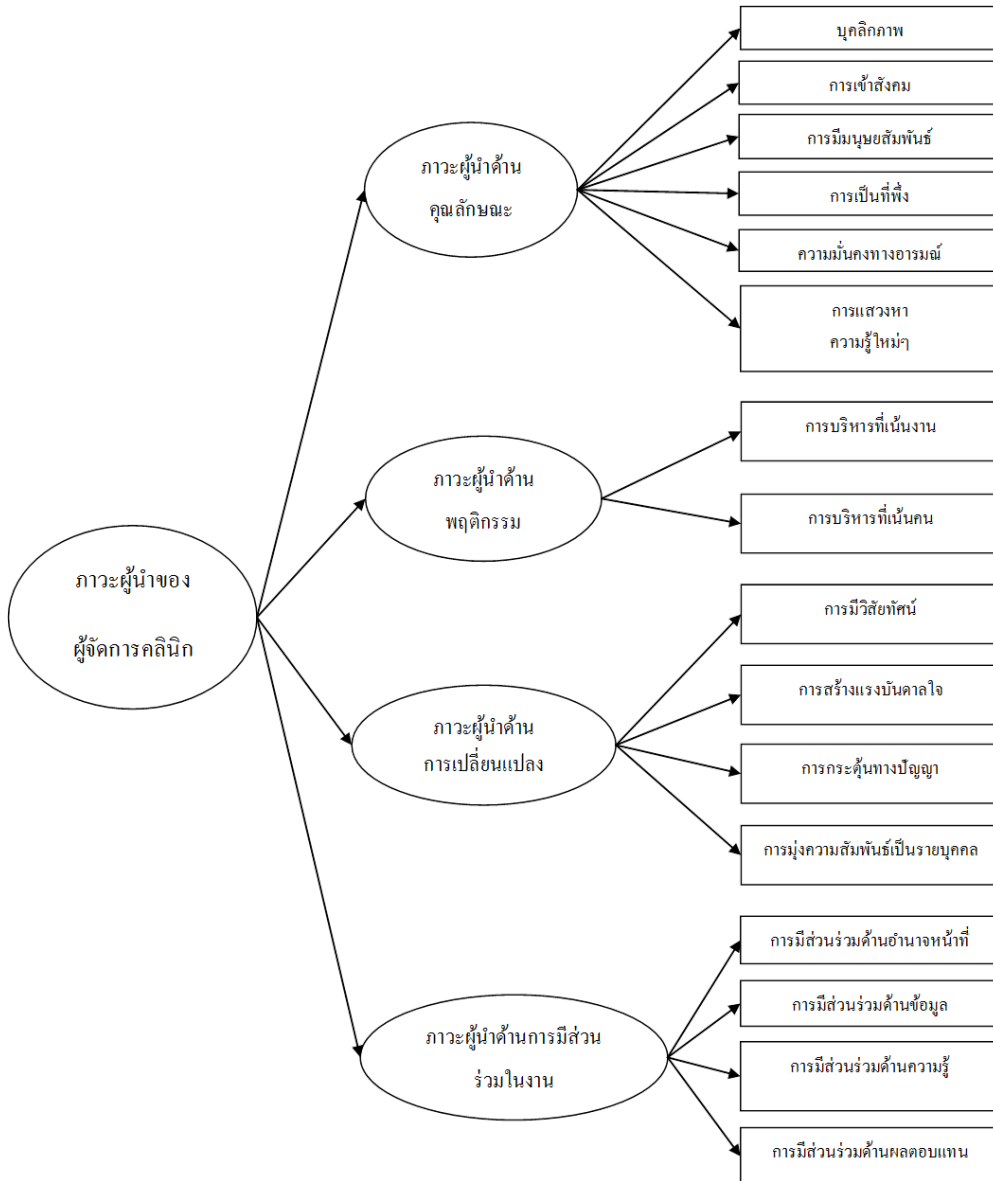
1.3 ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ศึกษาจากแนวคิดของ Burn [24] Bass and Avolio [18] Mosley, Pietri and Megginson [25] และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ [26] ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ 1) อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

1.4 ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงาน ศึกษาจากแนวคิดของ Cummings and Worley [16] จารุณี อภิภูธรามณ์ [27] และเอกชัย บุรณชน [28] ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่ 2) การมีส่วนร่วมด้านข้อมูล 3) การมีส่วนร่วมด้านความรู้และทักษะ 4) การมีส่วนร่วมด้านรางวัล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยร่างรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามจากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

ของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม และจากการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านได้แนะนำให้ปรับภาษาขององค์ประกอบบางตัวดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน จากคลินิกเสริมความงาม 410 แห่ง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดของรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

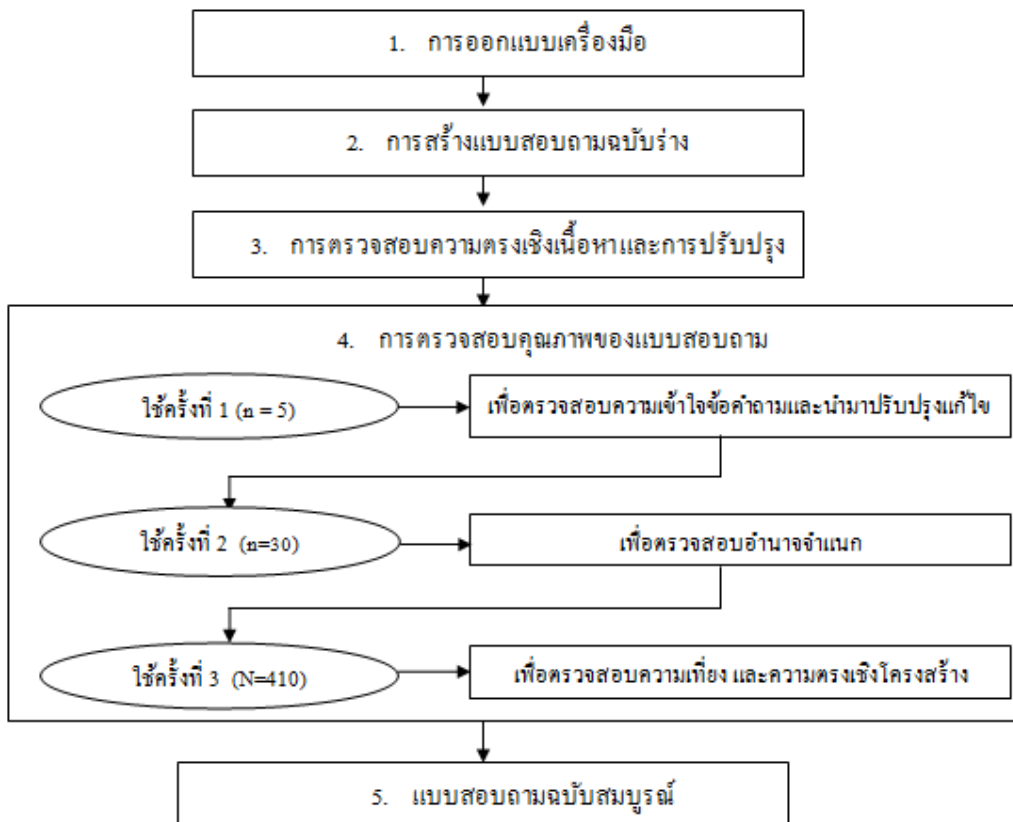
ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสรุปได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม ภาวะผู้นำด้าน การเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงาน โดยผู้วิจัย

ดำเนินการตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามโดยจัดทำการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม รายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามฉบับร่าง โดยสร้างข้อคำถามตามองค์ประกอบแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการของภาวะผู้นำ

2. ผู้วิจัยปรับแก้แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ทำให้ได้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลเบื้องต้นของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม และแบบวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการสร้าง และการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลของรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 48 ข้อ มีความตรงตามเนื้อหา

2. การทดลองใช้แบบสอบถามทั้งหมด 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ทดลองใช้กับผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในข้อคำถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อคำถามทั้ง 48 ข้อ ครั้งที่ 2 นำแบบสอบถามไปใช้กับผู้จัดการคลินิกเสริมความงามที่ไม่ใช่บุคคลในครั้งที่ 1 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงและอำนาจจำแนก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของแบบสอบถามอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือถึงฉบับที่ 0.969 และผลการทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่า significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก สามารถแยกผู้จัดการคลินิกเสริมความงามที่มีภาวะผู้นำต่างกันออกจากกันได้ จึงไม่ต้องปรับแก้แบบสอบถาม ครั้งที่ 3 นำแบบสอบถามไปใช้กับผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม จำนวน 410 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยง อำนาจจำแนก และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของแบบสอบถามอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือถึงฉบับที่ 0.936 และผลการทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่า significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสามารถนำมาใช้ได้ จึงไม่ต้องปรับแก้แบบสอบถาม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม จำนวน 410 คน โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ตามตัวแปรภูมิหลังของประชากรประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.7 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 63.9 รองลงมา มีสถานภาพแต่งงานแล้ว ร้อยละ 34.1 และสถานภาพแยกกันอยู่ ร้อยละ 2 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 83.4 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 8.8 มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการ ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 74.1 รองลงมา มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการ ระหว่าง 0-5 ปี ร้อยละ 22.7 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการ ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 2.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.9 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 30.2 ขณะที่ไม่มีผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีระดับเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.4 มีระดับเงินเดือน 30,001-50,000 บาท ร้อยละ 28.3 และมีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 55.1

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

2.1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย และมีความโด่งน้อยกว่าโค้งปกติ และพบว่า 1) ตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ 6 ตัวแปรนั้น

ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยตัวแปร การมีมนุษยสัมพันธ์ (VAR1_C) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และตัวแปรบุคลิกภาพ (VAR1_A) มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 2) ตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำด้าน พฤติกรรม (VAR2) ทั้ง 2 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย ในระดับมาก โดยการบริหารที่เน้นคน (VAR2_B) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการบริหารที่เน้นงาน (VAR2_A) 3) ตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำ ด้านการเปลี่ยนแปลง (VAR3) ทั้ง 4 ตัวแปรนั้น ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยตัวแปร การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (VAR3_D) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และตัวแปรการกระตุ้นทางปัญญา (VAR3_C) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ 4) ตัวแปร สังเกตได้ของภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงาน (VAR4) ทั้ง 4 ตัวแปรนั้น ตัวแปรส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยตัวแปรการมีส่วนร่วม ด้านผลตอบแทน (VAR4_D) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านความรู้และทักษะ (VAR4_C) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ผลการตรวจสอบความตรงของ รูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริม ความงาม เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว มีความสัมพันธ์ เชิงบวกทั้งหมด และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ 0.501 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นที่พึง (VAR1_D) และการแสวงหา ความรู้ใหม่ๆ (VAR1_F) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.060 เป็นความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลิกภาพ (VAR1_A) และการเข้าสังคม (VAR1_B)

ตัวแปรภาวะผู้นำด้าน พฤติกรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด และมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างกันเท่ากับ 0.734

ตัวแปรภาวะผู้นำด้านการ เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต ได้ 4 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.719 เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างการมีวิสัยทัศน์ (VAR3_A) และการสร้าง แรงบันดาลใจ (VAR3_B) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.580 เป็นความสัมพันธ์ ระหว่าง การมีวิสัยทัศน์ (VAR3_A) และการกระตุ้นทางปัญญา (VAR3_C)

ตัวแปรภาวะผู้นำด้านการมี ส่วนร่วมในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งหมด และมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงสุดเท่ากับ 0.609 เป็นความสัมพันธ์ระหว่าง การมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่ (VAR4_A) และการมีส่วนร่วมด้านข้อมูล (VAR4_B) และค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.197 เป็นความสัมพันธ์ระหว่าง การมีส่วนร่วมด้านข้อมูล (VAR4_B) และการมีส่วนร่วมด้านผลตอบแทน (VAR4_D)

เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนัก องค์ประกอบที่เป็นสัมประสิทธิ์มาตรฐานแบบสมบูรณ์ (CSS) ของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ด้าน พบว่า ภาวะ ผู้นำด้านพฤติกรรม (VAR2) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 1.00 ภาวะผู้นำ ด้านการเปลี่ยนแปลง (VAR3) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบรองลงมาเท่ากับ 0.98 ภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะ (VAR3) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.95 และภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (VAR4) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากับ 0.80 และเมื่อพิจารณา ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบรายด้านดังนี้

ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (VAR1) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มากที่สุดคือ การเป็นที่พึง (VAR1_D) และการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ (VAR1_F) มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเท่ากันคือ มีค่าเท่ากับ 0.710

ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ความมั่นคงทางอารมณ์ (VAR1_E) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.370

ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (VAR2) พบว่า การบริหารที่เน้นงาน (VAR2_A) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.870 การบริหารที่เน้นคน (VAR2_B) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.840

ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง (VAR3) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (VAR3_B) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.880 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา (VAR3_C) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.740

ภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงาน (VAR4) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่ (VAR4_A) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.810 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมด้านผลตอบแทน (VAR4_D) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.340

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามที่มีตัวแปรแฝง 4 ตัวนั้น ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมมีความสำคัญในการวัดสูงสุด โดยตัวแปรสังเกตได้การบริหารที่เน้นงานจะมีความสำคัญในการวัดมากกว่าการบริหารที่เน้นคน สำหรับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงนั้น ตัวแปรสังเกตได้การสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญในการวัดสูงสุดและตัวแปรสังเกตได้การกระตุ้นทางปัญญามีความสำคัญในการวัดน้อยสุด สำหรับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะนั้น ตัวแปรสังเกตได้การเป็นที่พึ่งและการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีความสำคัญในการวัดสูงสุดและตัวแปรสังเกตได้ความมั่นคง

ทางอารมณ์มีความสำคัญในการวัดน้อยสุด สำหรับตัวแปรแฝงภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงานนั้น ตัวแปรสังเกตได้การมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่มีความสำคัญในการวัดสูงสุดและตัวแปรสังเกตได้การมีส่วนร่วมด้านผลตอบแทนมีความสำคัญในการวัดน้อยสุด

ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม พบว่า ค่า Chi-Square แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 40.63 ค่า $df = 37$, $p = 0.31$ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020 แสดงว่ารูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงภาพที่ 3 และสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้จริง โดยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงาน รายละเอียดดังนี้

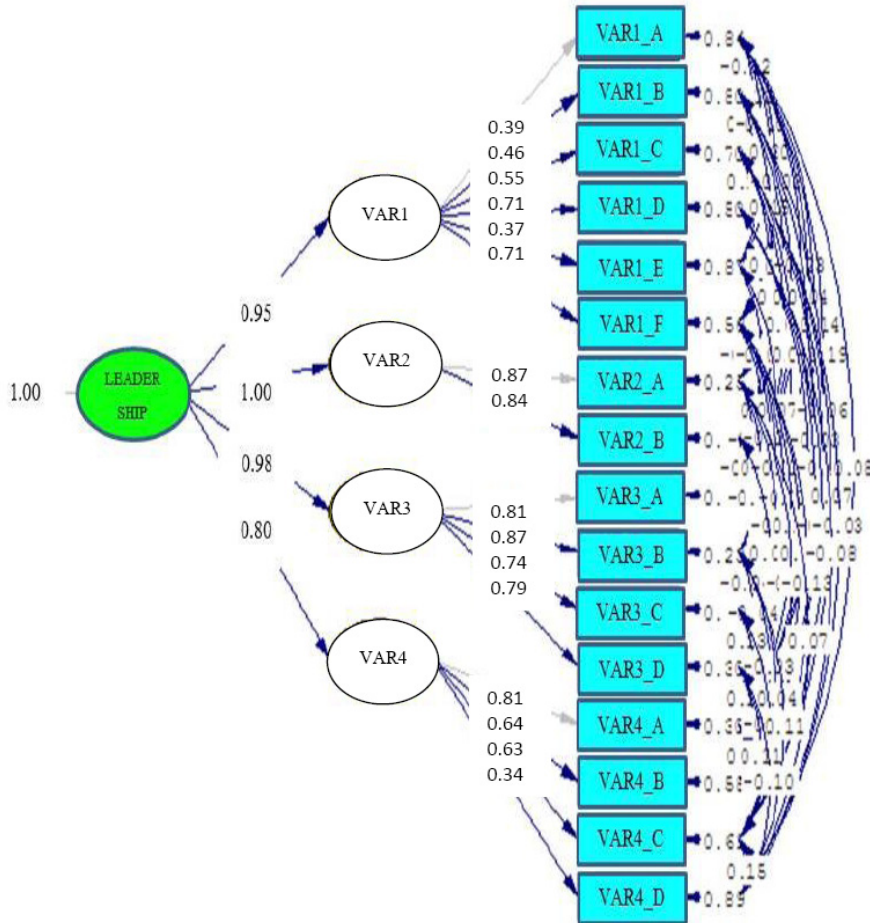
ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ บุคลิกภาพ การเข้าสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์ การเป็นที่พึ่ง ความมั่นคงทางอารมณ์ และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ

ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว คือ การบริหารที่เน้นงาน และการบริหารที่เน้นคน

ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ การมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วม

ด้านข้อมูล การมีส่วนร่วมด้านความรู้และทักษะ และการมีส่วนร่วมด้านผลตอบแทน



Chi-Square = 40.63, df = 37, P-value = 0.31351, RMSEA = 0.015

ภาพที่ 3 รูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

สรุปและอภิปรายผล

ประเด็นที่ 1 ระดับของภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงานของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม พบว่า ภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมจะมีระดับของอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ และภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณาที่ละด้านคือ ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ พบว่าการเป็นที่พึงและการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีระดับของอิทธิพลต่อภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะเท่ากันและมีระดับของอิทธิพลมากที่สุด เนื่องจากการทำงานในคลินิกเสริมความงามนั้น ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามและผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความใกล้ชิดกันต้องประสานการทำงานตลอดเวลา การที่ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นคุณลักษณะที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ [22] ที่พบว่า การเป็นที่พึ่งพาได้ มีความยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการทำงาน มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความรอบคอบร่วมงานเสมอ และทำงานมุ่งมั่นโดยการบรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ เป็นคุณลักษณะที่ดีของการเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรยา เชาวลิทวงศ์ [29] พบว่าคุณลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้น บุคคลจะมีความเป็นระเบียบ มีวินัยในตนเอง มีสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ มีความไว้วางใจพึ่งได้ มีความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มุ่งปฏิบัติตามเป้าหมายเพื่อให้สำเร็จ และปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวิทยาศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามจึงมีความสนใจในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของไมตรี สุนทรวรรณ [24] ที่พบว่า การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ การคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ผู้นำควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง คุณลักษณะนี้ส่งเสริมให้ผู้นำมีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

สำหรับภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม พบว่าการบริหารที่เน้นงานมีระดับของอิทธิพลมากกว่าการบริการที่เน้นคนเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการคลินิกเสริมความงามให้ความสำคัญกับการจัดการโครงสร้างงาน การกำหนดคุณลักษณะของงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายความรับผิดชอบงานใกล้เคียงกับการให้ความสำคัญของการยอมรับความคิด ความรู้สึก และรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ The Ohio State Studies [9] ที่พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะมีพฤติกรรมที่มุ่งทั้งสองมิติคือ ทั้งด้านกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์

สำหรับภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีระดับของอิทธิพลมากที่สุด โดยผู้จัดการคลินิกเสริมความงามควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass [18] ที่พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีการสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างเจตคติที่ดี และคิดด้านบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต โดยสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

สำหรับภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่าการมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่มีระดับของ

อิทธิพลมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้จัดการคลินิกเสริมความงามเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดข้อระเบียบ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cummings and Worley [16] พบว่าการมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่จะพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพิ่มผลผลิตในองค์กรได้

ประเด็นที่ 2 ความตรงของรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square = 40.63 ค่า df = 37, p = 0.31 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $p > 0.05$ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) > 0.90 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) > 0.90 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) < 0.08 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามสามารถนำมาวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามได้ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงยืนยันรูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

ข้อเสนอแนะ

1. รูปแบบการวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามที่ได้จากงานวิจัยฉบับนี้สามารถนำมาวัดภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามได้ ดังนั้นคลินิกเสริมความงามที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะพัฒนาภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามสามารถนำข้อมูลและข้อค้นพบจากผลการวิจัย

ไปจัดทำเป็นคู่มือหรือหลักสูตร การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริมความงามให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นที่พึ่ง และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงสุดในด้านภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ ดังนั้นผู้ประกอบการคลินิกเสริมความงามควรให้ความสำคัญทั้ง 2 องค์ประกอบให้มากขึ้น เช่น การสร้างหรือกระตุ้นให้ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามมีความยึดมั่นในหน้าที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น กำหนดระเบียบวินัยในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามมีความรอบคอบมากขึ้น และทำงานโดยการบรรลุเป้าหมายเป็นสำคัญ และผู้จัดการคลินิกเสริมความงามต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การศึกษาหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความงามจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่ดี

ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามควรให้ความสำคัญทั้งการบริหารที่เน้นงานและการบริหารที่เน้นคนเท่าๆ กัน เช่น การจัดการโครงสร้างงาน การกำหนดคุณลักษณะของงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา การมอบหมาย ความรับผิดชอบงานใกล้เคียงกับการให้ความสำคัญของการยอมรับความคิด ความรู้สึก และรับฟังปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ

ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นและเพิ่มความผูกพันของตนต่อวัตถุประสงค์ของคลินิกเสริมความงามมากขึ้น

ผู้จัดการคลินิกเสริมความงามควรให้การสนับสนุนและยอมรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา และให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการคลินิกเสริมความงามเพียงแหล่งเดียว ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับคลินิกเสริมความงามหรือเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น บุคลากรตำแหน่งอื่นๆ ผู้ใช้บริการ เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้จัดการคลินิกเสริม

ความงามในมุมมองที่แตกต่างออกไปจากผู้จัดการคลินิกเสริมความงาม

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเฉพาะคลินิกเสริมความงามในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลจากผู้จัดการคลินิกเสริมความงามในบริเวณที่กว้างขึ้น เช่น เขตภูมิภาค เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างภูมิภาค

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2556). *สถิติสถานพยาบาลประเภทที่ไม่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน (คลินิก)*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- [2] สิริทิพย์ วงศ์นาค. (2549). *ปัจจัยกำหนดการใช้บริการคลินิกรักษาผิวพรรณ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [3] Peter Ferdinand Drucker. (2002). *Managing in the Next Society*. from <http://www.blesscon.com/articles/374111>
- [4] ไพลิน ลืออดุลย์. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการใช้บริการจากสถานเสริมความงามด้านผิวพรรณของนักศึกษาหญิงระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ความงามและสุขภาพ). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [5] งามจิตต์ จันทரசาธิต. (2539). *เส้นทางสู่คุณภาพ*. *วารสารการวิจัยระบบสาธารณสุข*. 5(4): 146-147.
- [6] Stoner, J. A. F.; Freeman, R. E.; and Gilbert, D. R. (1995). *Management*. 6th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- [7] McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: Mc Grow – Hill., Co.
- [8] Kreitner R.; and A.Kinick (1992). *Organization Behavior*. Second ed., Richard D. Irwin, Inc, USA.
- [9] Hemphill J.K. (1952). *Leader Behavior Description*. Ohio state leadership studies. Columbus.
- [10] Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization*. Michigan Studies. New York: McGraw-Hill.
- [11] Fiedler, Fred E. (1976). *The Leadership Game: Matching the Man to the Situation*. Organizational Dynamics.
- [12] House, Robert J. (1971). *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*. Administrative Science Quarterly.
- [13] Vroom, V.; and Jago, A. (1995). *Situation Effects and Levels of Analysis in the Study of Leader Participation*. Leadership Quarterly.
- [14] Vroom, Victor H.; and Jago, Arthur G. (1988). *The New Leadership: Managing Participation in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- [15] ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กเซเปอร์เน็ต.
- [16] Cummings, T.G.; and Worley, C.G. (2005). *Organizational development and change*. 8th ed. New York: South-Western College.
- [17] Lawler, E.E.; and Hall, D.T. (1970). Relationship of characteristics to job involvement satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*. 54: 305-312.
- [18] Bass, B. M.; and B. J. Avolio. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oak: Sage.
- [19] Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*. 25: 35-71.
- [20] Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. 11th ed. Upper Saddle River, N.J: Pearson.
- [21] Daft, R. (2008). *The Leadership Experience*. 4th ed. Mason, OH: Thomson South-Western.
- [22] พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนาศึกษาและการจัดการสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [23] Beer, Michael; and Stephen W. Kleisath. (1971). *The Effects of the Managerial Grid Lab on Organizational and Leadership Dimensions*. In Readings on Behavior in Organizations, Edgar F. Huse, James L. Bowditch and Dalmar Fisher eds. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- [24] Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- [25] Mosley, D. C., P. H. Pietri; and L.C. Megginson. (1996). *Management Leadership in Action*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- [26] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุคคิงส์.
- [27] จารุณี อภิภูธรมณี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงาน กับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [28] เอกชัย บุรณชน. (2550). *ภาวะผู้นำ ทักษะคิดต่องาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษาหัวหน้างานระดับต้นของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [29] พีรยา เชาวติวงศ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [30] ไมตรี สุนทรวรรณ. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากชุมชนสู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.