

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ,
กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย

Leadership Affecting Job Satisfaction of Employees in an Electronics Manufacturing
Company , A case study of ABC Electronics Manufacturing Company in Thailand

นางสาวณฐมน วงศ์สว่าง

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Nathamon Wongsawang

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ , กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย โดยการเก็บข้อมูล ผ่านการสัมภาษณ์ วิจัยเชิงปริมาณ และนำมาวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 400 คน*

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการชี้วัดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อตัวผู้นำ หากผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจในตัวผู้นำ จะสามารถช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บริษัท บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย และแผนธุรกิจของบริษัท โดยผู้นำไม่เพียงแต่หมายถึงการควบคุมหรือการจัดการเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการมีอิทธิพลในการกระตุ้นและพัฒนาบริษัท หรือทีมงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดี หรือตามที่บริษัทต้องการอีกด้วย

* กลุ่มตัวอย่างบุคลากรจาก บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เมื่อรัฐบาลได้เริ่มนโยบาย ส่งเสริมการลงทุนผ่านการให้สิทธิประโยชน์ทั้งด้านภาษีและไม่ใช่ภาษี โดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) เพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ ทำให้การลงทุนเพื่อการผลิตเพื่อการส่งออก โดยนักลงทุนต่างชาติทยอยเข้ามาลงทุน ตั้งฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมากขึ้น เช่น แผงวงจรไฟฟ้า (IC) , แผ่นวงจรพิมพ์ (PCB) , ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (HDD) , ฟลอปปีดิสก์ , มอเตอร์ไฟฟ้า และ สายไฟ / สายเคเบิล (วิจัยกรุงศรี แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ปี 2568-70) *

ในปี พ.ศ. 2564 รัฐบาลได้กำหนดให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ ของ BOI ในปี พ.ศ. 2566 การอนุมัติการลงทุนส่งเสริมการลงทุนในหมวดอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์ เพิ่มขึ้นถึง 240.6% ด้วยมูลค่ารวม 267 พันล้านบาท

โดยในปี 2568-2570 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย ได้เน้นการผลิตเพื่อส่งออกเป็นหลัก โดยมี สัดส่วน 90-95% ของปริมาณการผลิตทั้งหมด และเป็นสินค้าที่มีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับ 1 ของ ประเทศ โดยมีสัดส่วนถึง 27% ของมูลค่าการส่งออกสินค้าทั้งหมด ในปี พ.ศ. 2566 ในช่วงปี พ.ศ. 2562-2566 มูลค่าส่งออกอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์ของไทย เติบโตเฉลี่ย 8.0% ต่อปี (CAGR) ผลิตภัณฑ์ที่ส่งออกมากที่สุด ได้แก่ IC (21.0%) , คอมพิวเตอร์ , อุปกรณ์และส่วนประกอบอื่น ๆ (19.9%) , HDD (17.7%) . อุปกรณ์กึ่งตัวนำ ทรานซิสเตอร์ , และไดโอด (11.3%) , PCB (2.8%) , และอิเล็กทรอนิกส์ อื่น ๆ (27.2%) (ดร.พิมพ์นารา หิรัญกลี , 2568) **

ซึ่งตลาดส่งออกสำคัญของไทย ได้แก่ สหรัฐอเมริกา (37.6%) , เอเชีย (13.6%) , ยุโรป (11.9%) , ออสเตรเลีย (10.2%) , จีน (7.4%) และ ญี่ปุ่น (6.3%) สำหรับการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศ มีสัดส่วนเพียง 5-10% ส่วนใหญ่นำไปประกอบกับชิ้นส่วนอื่น และนำไปผลิตต่อเป็นสินค้าขั้นสุดท้าย เช่น อุปกรณ์สื่อสาร

* วิจัยกรุงศรี แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ปี 2568-70

** อ้างอิงจาก ดร.พิมพ์นารา หิรัญกลี , 2568

อุปกรณ์ในรถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และสำนักงาน เครื่องมือทางการแพทย์ และอุปกรณ์เพื่อใช้ใน
อุตสาหกรรมต่าง ๆ (กรุงเทพมหานคร, 1 พฤศจิกายน 2567) *

การได้รับการสนับสนุนนโยบาย BOI ตามนโยบายของภาครัฐ ทำให้บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
ABC ในประเทศไทย มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว และกลายเป็นบริษัทผู้นำระดับโลก ในการผลิตอุปกรณ์
อิเล็กทรอนิกส์ในกลุ่มประเภท อุปกรณ์รับข้อมูลเข้า โมดูลคีย์บอร์ดพกพา ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับภาพ , วิดีโอ
และโมดูลเลนส์กล้อง รวมทั้งคีย์บอร์ด กล้องวงจรปิด และโมดูลกล้องโน้ตบุ๊ก นำไปสู่ การขยายของกร็ค
และขยายกำลังการผลิตตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา

ซึ่งการขยายของกร็ค และกำลังการผลิตนี้ ทำให้ค้นพบปัญหาที่สำคัญ คือ ปัจจัยต่างๆ ในตัวผู้นำ เช่น
(1) ผู้นำขาดวิสัยทัศน์ในการในการบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่สามารถกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย
ขององค์กรได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ทีมงานขาดแรงบันดาลใจและไม่รู้ทิศทางที่ต้องการไป (2) การสื่อสาร
ที่ไม่ชัดเจน มีความคลุมเครือ หรือไม่ตรงไปตรงมา ทำให้ผู้รับสารไม่เข้าใจในสิ่งที่ต้องการจะสื่อ หรืออาจ
สื่อสาร แต่ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น , ขาดการให้ข้อมูลที่ครบถ้วน , ใช้คำศัพท์เฉพาะทางมากเกินไป ,
หรือสื่อสารในลักษณะที่สร้างความขัดแย้ง (3) ผู้นำตัดสินใจไม่ได้ เวลางานมีปัญหา ทำให้ต้องมีการ
เรียกทุกแผนก และทุกฝ่ายเข้าประชุมก่อนข้างบ่อย และใช้ระยะเวลานานในการประชุมแต่ละครั้ง ทำให้เวลา
และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เนื่องจากการเสียเวลาจากการเข้าประชุมที่ไม่จำเป็น หรือการประชุม
ที่ยืดเยื้อแบบหาข้อสรุปไม่ได้ (4) ผู้นำขาดความยืดหยุ่น ทั้งที่ไม่มีแบบแผน หรือข้อปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้
บุคลากรรู้สึกอึดอัดและไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีการพัฒนาแก้ไขทักษะ และทัศนคติการทำงานให้กับผู้นำที่เหมาะสม เช่น
การเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้นำ การสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส การปรับการใช้ภาษา ในการ
สื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง การตัดสินใจที่มาจากข้อมูลที่ถูกต้อง และการสร้างแรงบันดาลใจในทีม อย่างต่อ
เนื่อง ซึ่งสิ่งสำคัญเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจทั้ง ด้านความรู้สึ , ความมั่นคงในงาน , เพื่อนร่วมงาน ,
อัตราผลตอบแทน , สภาพแวดล้อมในการทำงาน , และความสุขในชีวิตประจำวันของพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของ บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย

* กรุงเทพมหานคร, 1 พฤศจิกายน 2567

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย

สมมติฐานของงานวิจัย

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ , กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย

ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของ บริษัท ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ , กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ (1) ภาวะผู้นำแบบบงการ (2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ตัวแปรตาม คือ (1) ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน (2) ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน (3) ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน (4) ความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย จำนวน 400 คน

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำชี้ให้เห็นว่า ผู้นำมักได้รับการยอมรับ หรือได้รับเลือกให้เป็นผู้นำ เนื่องจากมีความแตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ เช่น มีบุคลิกภาพที่โดดเด่น , มีทักษะและความสามารถเฉพาะ , หรือมีประสบการณ์ ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้สามารถมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจ ชี้แนะแนวทาง และโน้มน้าวผู้ตาม ผ่านกระบวนการสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้เกิดพลังผลักดันจากภายใน และก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามทิศทางกำหนด

ดังนั้น ภาวะผู้นำควรถูกมองว่าเป็น กระบวนการมากกว่าตำแหน่ง (Leadership is a process, not a position) และถือเป็นทั้ง **ศาสตร์และศิลป์** (Leadership is both a science and an art) ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้ หลักคิด ทักษะ และความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบบงการ

ภาวะผู้นำแบบบงการ คือ ผู้นำที่เน้นการสั่งการและควบคุมการทำงานอย่างเคร่งครัด โดยพนักงานจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำอย่างไม่มีเงื่อนไข ไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม และไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนวคิด จากการศึกษาของอาคม วัชรสง (2547) และ House & Evens (1974, อ้างใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) พบว่า ผู้นำประเภทนี้พบได้มากในองค์กรภาคเอกชนที่เน้นผลสำเร็จของงาน โดยผู้นำมักเป็นบุคคลเจ้าระเบียบ มีการวางแผนงานอย่างชัดเจน และมีความมั่นใจในความคิดของตนเองว่าถูกต้องเสมอ อีกทั้งยังมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคือ “ลูกน้อง” ที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่มีข้อโต้แย้ง

ประเภทของผู้นำแบบบงการสามารถแบ่งย่อยได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่:

1. **ภาวะผู้นำแบบบงการที่ยึดงานเป็นหลัก** ผู้นำให้ความสำคัญกับกฎระเบียบและการวางแผน เพื่อให้พนักงานสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับตรวจสอบความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2553)
2. **ภาวะผู้นำแบบบงการที่เน้นการชี้นำ** ผู้นำจะสั่งการและชี้นำวิธีการทำงานในทุกขั้นตอน รวมถึงควบคุมการวางแผน ปฏิบัติ และตรวจสอบ เพื่อให้งานดำเนินไปตามความต้องการของตนเอง
3. **ภาวะผู้นำแบบบงการแบบอัตตาธิปไตย** ผู้นำลักษณะนี้มีแนวโน้มใช้อำนาจสั่งการอย่างเบ็ดเสร็จ ไม่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ไม่สนใจข้อผิดพลาดหรือปัญหาของผู้อื่น และคาดหวังให้ผู้ตามปฏิบัติตามคำสั่งอย่างไม่มีข้อแม้ พฤติกรรมของผู้นำแบบบงการจึงมักส่งผลกระทบในด้านลบต่อความรู้สึกของพนักงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจและเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน คือ ผู้นำที่ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานของพนักงานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ เครื่องมือ หรือกำลังใจ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของอาคม วัชรสง (2545) และ House & Evens (1974, อ้างใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) พบว่า ภาวะผู้นำลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความร่วมมือระหว่างผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523)

และ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547) ระบุว่า ผู้นำลักษณะนี้มักส่งเสริมความเสมอภาคในองค์กร พนักงานรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกใกล้ชิดกับผู้นำ โดยผู้นำมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่ารื่นรมย์ และเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

1.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในทุกกระบวนการทำงานตั้งแต่การวางแผนแบ่งงาน แก้ไขปัญหา ไปจนถึงการตัดสินใจร่วมกัน โดยมุ่งหวังให้เกิดความร่วมมือและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากการศึกษาของ อาคม วัชโรสง 2545) สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523) และ Lewin (อ้างอิง วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) พบว่า ผู้นำลักษณะนี้จะเปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทั้งในด้านบวกและลบ มีลักษณะนิสัยเปิดกว้าง เป็นมิตร และเน้นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน และส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.1.4 ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการดำเนินงานมากนัก ขอเพียงให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามการศึกษาของ House & Evens (1974, อ้างใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540) ผู้นำลักษณะนี้จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

นางศราวุธ ดงเย็น และคณะ (2555) ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความคิด อารมณ์ และทัศนคติที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ ทั้งในแง่บวกและลบ และสามารถสะท้อนออกมาเป็นความสุขหรือความไม่สบายใจในงานที่ทำ เช่น

1. ความรู้สึกส่วนบุคคล (Internal Satisfaction Factors)

เป็นปัจจัยภายในที่สะท้อนถึงการรับรู้และมุมมองของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ บุคลิกภาพ และความคาดหวัง การตอบสนองต่อปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหาร

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security)

พนักงานจำนวนมากให้ความสำคัญกับความมั่นคงในองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานมายาวนาน และมีความผูกพันกับองค์กร หากรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคง ย่อมส่งผลต่อความวิตกกังวลและความไม่พึงพอใจ

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Relationships)

การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน หากเพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ ขาดแรงจูงใจ หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และสร้างความไม่พึงพอใจในหมู่พนักงาน

4. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits)

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ หากพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน หรือมีการลดจำนวนพนักงานโดยไม่พิจารณาภาระงานที่แท้จริง อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม และนำไปสู่การลาออก

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ พื้นที่คับแคบ หรือไม่มีสถานที่พักผ่อน อาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกเครียดและไม่สบายใจ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความพึงพอใจ

6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

การขาดความยืดหยุ่นในเวลาทำงาน การบั่นทอนเวลาส่วนตัว หรือการเรียกให้ทำงานในวันหยุดอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยหน่าย ขาดแรงจูงใจ และรู้สึกว่าตนเป็นเพียง “แรงงาน” มากกว่าจะเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า

สัมพันธ์ แหล่งป่าหมื่น (2555) ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายได้ หรือสิ่งแวดลอมในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงาน

บุญรักษ์ บุตรละคร (2553) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่องานที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับ ชื่นชม หรือได้รับเกียรติจากการทำงาน

ธนิดา ริมดุสิต (2555) ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อหลายด้านของการทำงาน เช่น ปริมาณงาน สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การจัดการภายในองค์กร รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ซึ่งการส่งเสริมที่เหมาะสมจากองค์กรจะช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้มากขึ้น

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงานของบุคลากรของบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ , กรณีศึกษา บริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย จึงสามารถสรุปองค์ประกอบของกรอบแนวคิดในการทำงานวิจัย ที่ได้มีกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- รายได้
- สถานภาพ
- ประสบการณ์ในการทำงาน



ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน
2. ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน
3. ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน
4. ความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง

ภาวะผู้นำ

- ภาวะผู้นำแบบขงการ
- ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ คือ ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงานของบุคลากรของบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ , กรณีศึกษา บริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

โดยทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย (Questionnaire) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บุคลากรของบริษัท บริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาและจัดทำแบบสอบถาม แล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินภาวะผู้นำ

ประเภทต่างๆ ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ , ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน , ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม , ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (ศศิวิไล สุขทนารักษ์, 2554) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert, 1932 อ้างถึงใน ศตนันท์ คงทอง, 2563) โดยข้อคำถามที่ใช้วัดระดับคะแนน ดังนี้คือ

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำมากที่สุด

- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน

เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรมากน้อยเพียงใด โดยประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน , ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงาน , ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน , ความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง (เรณู สุขฤทธิกิจ , 2554) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert, 1932 อ้างถึงใน ศตวรรษที่ คงทอง, 2563) โดยข้อคำถามที่ใช้ วัดระดับคะแนน ดังนี้คือ

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษางานวิจัยและเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกัน จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย Cronbrach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.924 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด เพื่อนำมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล ในการวิจัย และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการคำนวณโดยการ แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) และใช้สถิติในการ

4. ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของบริษัท ผลิตอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ , กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย ใช้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งทำการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Method) โดยการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง

จากการที่ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลสำคัญเพื่อมาสร้างแบบสอบถามโดยใชาระเบียบวิธีวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative research) ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสุ่มตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ สรุปผลได้ดังนี้

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ ที่
1. ด้านภาวะผู้นำแบบงการ	4.22	0.44	มากที่สุด	2
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.12	0.57	มาก	4
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.28	0.47	มากที่สุด	1
4. ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	4.22	0.46	มากที่สุด	3
รวม	4.21	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.39 คือ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา อันดับความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

รวมมีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 อยู่ในระดับมาก และด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 อยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	4.25	0.48	มากที่สุด	3
2. ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงาน	4.23	0.45	มากที่สุด	4
3. ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน	4.29	0.47	มากที่สุด	2
4. ความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.30	0.39	มากที่สุด	1
รวม	4.26	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.37 คือ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาอันดับความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยรวม พบว่า ความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 3 คือ ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสุดท้ายคือ ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.450 อยู่ในระดับมากที่สุด

การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบงการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงานของบุคลากร

Model	ค่าสัมประสิทธิ์		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error β_0				
ค่าคงที่	1.210	0.142	8.534	0.000*		

ด้านภาวะผู้นำแบบงการ (X_1)	0.200	0.034	0.239	5.803	0.000*	0.659	1.517
ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	-0.026	0.031	-0.040	-0.822	0.412	0.479	2.086
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมรวม (X_3)	0.177	0.041	0.225	4.356	0.000*	0.417	2.399
ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (X_4)	0.370	0.036	0.460	10.285	0.000*	0.556	1.799

จากตารางที่ 4.18 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และจากตารางพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวของตัวแปรต่าง ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standardized coefficients) หรือค่าของ Beta ที่แสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ ถ้าค่า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่คิดเครื่องหมายบวก) แสดงว่าตัวแปรนั้น จะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก โดยแสดงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมในความหมายต่อไปนี้

ด้านภาวะผู้นำแบบงการ (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพิ่มขึ้น 0.239 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพิ่มขึ้น -0.040 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.417

ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมรวม (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพิ่มขึ้น 0.225 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เพิ่มขึ้น 0.460 หน่วย และค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ตารางที่แสดงการมีผลของ Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	0.560	0.556	0.251	1.967

* P-value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ด้านภาวะผู้นำแบบงการ (X_1) ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (X_4) ที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม ร้อยละ 63.20 มีค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร (R^2) เท่ากับ 0.560 หมายความว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม ขึ้นอยู่กับด้านภาวะผู้นำแบบงการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ร้อยละ 56.0 ส่วนค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.556 หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R^2 ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่าง ด้านภาวะผู้นำแบบงการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ร้อยละ 55.6 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.251 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.251 หน่วย และสามารถสร้างสมการการถดถอยพหุเชิงเส้นโดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.210 + 0.200 (X_1) + -0.026 (X_2) + 0.177 (X_3) + 0.370 (X_4)$$

$\hat{Y}$ = ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมบางปะกง ตำบลท่าข้าม อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

X_1 = ด้านภาวะผู้นำแบบงการ

X_2 = ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

X_3 = ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

X_4 = ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

$$\hat{Z}y = 0.239 ZX_1 + -0.040 ZX_2 + 0.225 ZX_3 + 0.460 ZX_4$$

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงานของบุคลากรของบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ , กรณีศึกษา บริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย สรุปผลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม มีระดับด้านภาวะผู้นำแบบบงการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.28 รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจต่อความตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 และด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงานของบุคลากรของบริษัท ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ , กรณีศึกษา บริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำ ที่ 4 ด้าน มี 3 ด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านผู้นำแบบบงการ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และ 1 ด้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยเฉพาะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในบริษัทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย มีแนวทางการบริหารที่เน้นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น และให้การสนับสนุนในการทำงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ยังมีการบริหารแบบเน้นความสำเร็จและแบบบงการในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งอาจสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการควบคุมทิศ

การทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมกับการผลักดันให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จ ผลลัพธ์ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ House (1971) ในทฤษฎีภาวะผู้นำเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ที่ระบุว่า ผู้นำที่สามารถปรับสไตล์การบริหารให้เหมาะสมกับลักษณะงานและบุคลากร เช่น การมีส่วนร่วม การให้การสนับสนุน และการเน้นความสำเร็จ จะช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สำหรับระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับ “ มาก ” โดยเฉพาะในด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.30) และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.29) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นในเส้นทางอาชีพภายในองค์กร และพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ ทั้งนี้ ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและลักษณะงานก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สุวรรณโชติ (2562) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม พบว่าความพึงพอใจต่อความมั่นคงและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุป ภาวะผู้นำที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทองค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและแบบสนับสนุน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการประคับประคองและพัฒนาแรงงานในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย กับภาวะผู้นำ พบว่า บุคลากร บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ABC ในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดต่อผู้นำที่มีภาวะด้าน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพราะผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา หรือ วางแผนงานต่างๆ โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้ฟัง ผู้สนับสนุน และผู้ประสานงานที่ดี มากกว่าการสั่งการแบบเบ็ดเสร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทราบถึงความคิดในเชิงลึก และสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการวิจัยสนับสนุนสมมุติฐานในเชิงปริมาณเพิ่มขึ้น เพื่อทำให้เกิดความสมบูรณ์สูงสุดในการวิจัย

บรรณานุกรม

สุวรรณ คำรุ่ง (2557) ภาวะผู้นำหัวหน้างานที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน องค์การภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

วุฒิชัย ใจสงค์ , มนุ ถิ่นวงษ์ (2557) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2557) ปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกวดกลางในองค์การธุรกิจ

วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย , พลอย สุดอ่อน , จุล ธนศรีวินิชชัย (2565) องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีผลความพึงพอใจ และความผูกพันในการทำงาน

ณภพ ชัยสุภณัฐ, สุพัตรา ปราณิ, ธนพล ก่อฐานะ และบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2567) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความ พึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการ ดำเนินงานของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

กฤษดา น่วมจิตร์ (2558) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

นิตา เขียวพุ่มพวง (2555) ความพึงพอใจของบุคลากรหลังการออกนอกกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ในเขต อำเภอกลองหลวง

ณัทฐา กริหิรัญ (2550) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 10 ด้าน

ภูติศ สุชาติพงศ์ (2562). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิง
