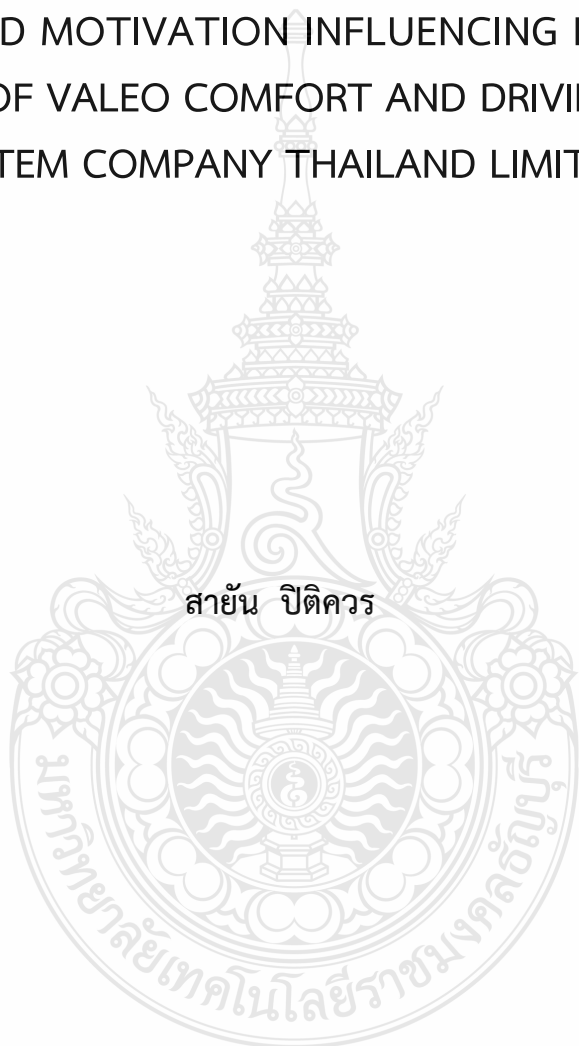


ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท วาลีโคมฟอร์ตแอนด์ไดร์ฟวิง แอสซิสเทนซ์
ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

LEADERSHIP AND MOTIVATION INFLUENCING EMPLOYEE JOB
PERFORMANCE OF VALEO COMFORT AND DRIVING ASSISTANCE
SYSTEM COMPANY THAILAND LIMITED



สายน ปิติควร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมพิวเตอร์แอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์
ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด



สายัน ปิติควร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิตบริษัทวาเลโอคอมฟอร์ตแอนด์ไดร์ฟวิงแอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์
(ประเทศไทย) จำกัด

Leadership and Motivation Influencing Employee Job
Performance of Valeo Comfort and Driving Assistance
System Company Thailand Limited

ชื่อ - นามสกุล

นายสายัน ปิติควร

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2562

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษ จรินโท, D.B.A.)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิมจิตต์, ปร.ด.)


..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ต้นไช, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ตแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแตนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อ - นามสกุล	นายสายัน ปิติควร
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับรูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ตแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแตนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และใช้สถิติอนุมาน t-test, One - way ANOVA และสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าหัวหน้างานมีระดับรูปแบบภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจพบว่ามีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วน เพศ สถานภาพสมรส และรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน พนักงานฝ่ายผลิต

Independent Study Title	Leadership and Motivation Influencing Employee Job Performance of Valeo Comfort and Driving Assistance System Company Thailand Limited
Name - Surname	Mr. Sayan Pitikuan
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Khahan Na-Nan, Ph.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to study: 1) the level of leadership styles, motivation, and job performance of production staff, 2) the comparison of personal factors namely sex, age, educational level, marital status, working experience, and income of production staff, and 3) the influence of leadership styles and motivation affected the job performance of production staff.

The samples consisted of 318 production staff members of Valeo Comfort and Driving Assistance Systems (Thailand) Co., Ltd. The research instrument was a questionnaire checked with the content validity and reliability. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and t-test, One-way ANOVA, and multiple regression to test the hypothesis.

The study results showed that 1) the supervisors had leadership levels, and the overall job performance at a medium level. Most respondents had a high level of motivation in general; 2) the comparison of opinions towards the job performance classified by personal factors showed that age, educational level, and working experience had no influence on the job performance, whereas this performance differed on sex, marital status, and income; 3) in addition, it was found that leadership style and the motivation affected the job performance of the production staff with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: leadership styles, motivation, operational efficiency and production staff

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระซึ่งได้ให้คำปรึกษาข้อชี้แนะตลอดจนตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์โท ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัยรวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรากุล สุโคตรพรหมมี และรองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณทลบุตร ที่สละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณกลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตบริษัททวาลีไอคอมพิวเตอร์แอนด์ไตร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และ ขอขอบคุณ คุณสมพงษ์ พิชรี ที่ให้คำแนะนำในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณอาจารย์ และบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ และให้การสนับสนุนการทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์สำหรับองค์การต่อไปได้ หากมีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ขอน้อมรับไว้ และจะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

สายัน ปิติควร



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	12
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	13
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	17
2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	21
2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน.....	24
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.5 การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม.....	38
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
3.8 สถิติที่ใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐาน.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	60
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	62
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	66
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป.....	67
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	70
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	71
ประวัติผู้เขียน.....	76



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....38
ตารางที่ 3.2	การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย.....40
ตารางที่ 4.1	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล.....43
ตารางที่ 4.2	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ.....45
ตารางที่ 4.3	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจ.....45
ตารางที่ 4.4	วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผลการปฏิบัติงาน.....46
ตารางที่ 4.5	แสดงผลเปรียบเทียบระดับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ.....47
ตารางที่ 4.6	แสดงผลเปรียบเทียบระดับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....48
ตารางที่ 4.7	แสดงผลเปรียบเทียบการรับรู้ผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....49
ตารางที่ 4.8	แสดงผลเปรียบเทียบการรับรู้ผลการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส.....50
ตารางที่ 4.9	แสดงผลเปรียบเทียบการรับรู้ผลการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....51
ตารางที่ 4.10	แสดงผลเปรียบเทียบการรับรู้ผลการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้.....52
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ผลการปฏิบัติงานและรายได้ด้านคุณภาพงาน.....53
ตารางที่ 4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในภาพรวม.....55
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์.....56
ตารางที่ 4.14	แสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณรูปแบบภาวะผู้นำ.....56
ตารางที่ 4.15	แสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแรงจูงใจ.....57
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการสรุปสมมติฐานของงานวิจัย.....58

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
ภาพที่ 2.1 แสดงแบบของผู้นำตามการศึกษาภาวะผู้นำของโอไฮโอสเตท.....	19
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริกเฮอริชเบิร์ก.....	22



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากผลกำไรที่ลดลงอย่างต่อเนื่องของภาคธุรกิจอันเป็นผลมาจากยอดขายลดลงซึ่งเป็นผลพวงมาจากสงครามการค้าระหว่างประเทศของมหาอำนาจทางเศรษฐกิจอย่างจีนกับสหรัฐอเมริกาส่งผลกระทบต่อธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศหดตัวลง ผู้ประกอบธุรกิจต้องหาทางปรับตัวด้านการดำเนินธุรกิจอย่างมากเพื่อให้ธุรกิจอยู่ได้ในช่วงวิกฤตนี้ ทำให้ธุรกิจต้องมุ่งเน้นไปที่ผลของการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถควบคุมต้นทุนและสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าให้ได้มากที่สุด

ผลของการปฏิบัติงานก็มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ด้วยการที่องค์กรใด ๆ ก็ตามมีผลของการปฏิบัติงานที่สูงก็จะส่งผลให้มีกำไรสูงด้วยเช่นกัน เพราะฉะนั้นผลการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า องค์กรธุรกิจที่มีประสิทธิภาพสูงต้องควบคุมคุณภาพของงานให้อยู่ในระดับที่ลูกค้าพึงพอใจ ปริมาณงานต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เวลาที่ใช้ในการผลิตต้องอยู่ช่วงเวลามาตรฐานตามที่ได้กำหนดไว้ (กันตยา เพิ่มผล, 2547, น.38) ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั่นคือบุคลากรในองค์กรนั่นเอง หากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพมากเท่าใด ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรก็มากขึ้นตามไปด้วย ฉะนั้นองค์กรต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้ได้เหมาะสม (อุทัย กนกภูมิพงศ์, 2547, น. 22) ซึ่งหากตอบสนองผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมแล้วย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ยุคปัจจุบันต้องคิดหาวิธีสร้างแรงกระตุ้นและแรงผลักดันที่จะให้บุคลากรในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรเกิดพลังและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานในสิ่งที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้อย่างเต็มใจและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

จากผลการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออกจากบริษัทในช่วงระยะเวลา 2 - 3 ปีที่ผ่านมาพบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานไม่อยากอยู่กับบริษัทเนื่องจากผู้บังคับบัญชาบางคนขาดคุณสมบัติในการเป็นหัวหน้างานไม่สามารถบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเท่าที่ควร ส่งผลให้บริษัทขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของทีมงานไม่ไปตามความคาดหวังของบริษัท งานหลายอย่างไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำในองค์กรมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กรโดยการวางแผนยุทธศาสตร์ตามกรอบเป้าหมายที่สามารถนำไปใช้หรือปฏิบัติได้จริงต้องมีการบริหารงานและดำเนินงานรวมถึงการประเมินผลงานว่าสามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ ในด้านการบริหารบุคลากรภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งอีกปัจจัยหนึ่งต่อความสำคัญของการปฏิบัติงานระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร ผู้นำที่ดีและมีศักยภาพในการทำงานย่อมมีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กร ให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น ๆ และส่งผลให้นำพาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพบว่า ประสพการณ์ทำงาน ความรู้ ความสามารถด้านการจัดการบริหารงาน ของหัวหน้างานยังไม่เพียงพอทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้น หรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รวมถึงความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารในการทำงาน (ทิมมิกา เครือเนตร, 2552 ; Na-Nan and Wongsuwan, 2019)

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างเสริมและพัฒนาพนักงานระดับหัวหน้างานเพื่อสนับสนุนการทำงานเพิ่มองค์ความรู้ และศักยภาพในการเป็นผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ

นอกจากภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญแล้วแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาบุคลากรแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้พนักงานในองค์การถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าตามความต้องการของตนเองซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังเฉพาะบุคคล และ สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นจากภายนอกนั้นอาจมาจาก ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ขนาดความรับผิดชอบในงาน และ ความก้าวหน้า ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นการเพิ่มพฤติกรรมหรือการกระทำของกิจกรรมแต่ละบุคคลโดยที่บุคคลนั้น ๆ จงใจกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Domjan, 1996 ; Na-Nan, Chaiprasit, and Pukkeeree, 2018)

หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยมุ่งมั่นตั้งใจมีความสุขกับการทำงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันแสดงผลงานอย่างสุดความสามารถนำไปสู่เป้าหมายและผลสำเร็จขององค์การ พนักงานระดับปฏิบัติการถือเป็นบุคลากรที่มีปริมาณมากที่สุดและเป็นหัวใจหลักขององค์การ กล่าวได้ว่า มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่ต่างกันการที่องค์การจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาใช้ได้ย่อมต้องใช้เทคนิค กลยุทธ์ ถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญยิ่งกับองค์การ อันเนื่องมาจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา, 2552, น. 9)

ปัจจุบันองค์การธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก เช่นการลดจำนวนอัตราพนักงานขององค์การ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและรูปแบบการทำงาน การใช้ระบบประกันคุณภาพมาทดแทนกำลังคน และผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลให้สวัสดิการและค่าตอบแทนต่างที่เคยให้กับพนักงานจำเป็นต้องปรับลดลง จากปัญหาดังกล่าวหากไม่แก้ไขอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์การไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมคิด บางโม, 2545)

จากความสำคัญของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่จะมีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานรูปแบบของภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท วาลิโอคอมพิวเตอร์แอนด์ไทร์ฟิวอิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด หรือไม่อย่างไร ซึ่งผลการศึกษาจะสามารถทำให้บริษัทนำข้อมูลมาพัฒนาส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และการปรับปรุงสภาพการทำงานการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่งแอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่งแอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไทร์ฟวี่ง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกันรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.2 รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ กลุ่มพนักงาน บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จ. ชลบุรี จำนวนประชากรทั้งหมด 1,555 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธันวาคม 2561)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และ รายได้

รูปแบบภาวะผู้นำประกอบไปด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

แรงจูงใจประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ผลการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพงาน
3. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่ เดือนมิถุนายน 2562 – เดือนธันวาคม 2562

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งซึ่งเป็นพฤติกรรมส่วนตัวที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือมีความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นการสร้างความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ (ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555) ตามแนวคิดของเฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ ผู้นำจะเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีทำงานกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ทราบพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้มาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจมีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

1.5.2 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคนและเป็นที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่ (โชติกา ระโส, 2555, น. 11) ตามแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานแต่ละประเภทที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม รวมถึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักที่จะป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องหรือชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถต่าง ๆ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายความสามารถให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม และดูงาน

1.5.3 ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยพิจารณาจากคุณภาพ ปริมาณของงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง, 2557) ตามแนวคิดของ (Peterson & plowman, 1953)

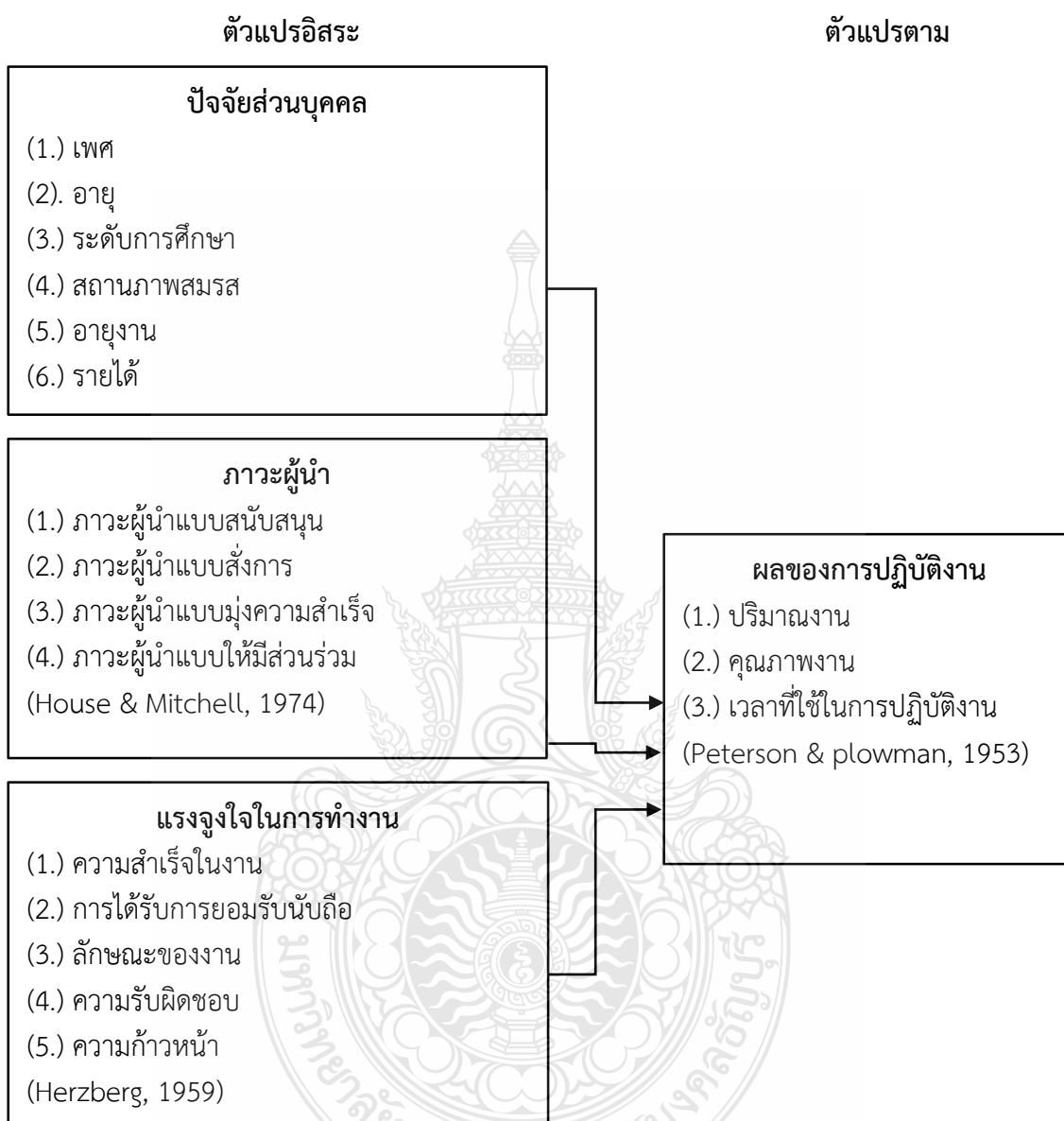
1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานที่มีความถูกต้องและเรียบร้อยเป็นไปตามเกณฑ์เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การตรวจสอบคุณภาพของงานก่อนการส่งมอบให้กับลูกค้าเพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพของงาน

2. ปริมาณของงาน (Quantity) หมายถึง จำนวนของงานที่ทำได้เหมาะสมต่อความสามารถและจำนวนของพนักงานตามที่ได้วางแผนไว้

3. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Working Time) หมายถึง ระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดผลของงานตามความต้องการของลูกค้า



1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นแนวทางให้สำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด และองค์การต่อไป

1.7.2 ผู้บริหารในองค์การทุกระดับสามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำไปปรับใช้ในการบริหารงานในองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงานยุคใหม่โดยการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดและความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง โดยมีผู้นำเป็นต้นแบบ การใส่ใจ การให้คำแนะนำพนักงานเพื่อเป็นการปรับปรุงให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น

1.7.3 ผู้บริหารในองค์การสามารถนำประเภทของแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายของบริษัทด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นประโยชน์ต่อการบริหารคนภายในองค์การ เพื่อให้คนภายในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.4 ผู้บริหารในองค์การสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานขององค์การในการวิเคราะห์รวมถึงการพิจารณาแสวงหาแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาผลของพนักงานในองค์การเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนดีไทร์ฟวิงแอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานการดำเนินการค้นคว้าอิสระตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 แนวความคิดของภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 2.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 2.2.4 แนวความคิดของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
 - 2.3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน
 - 2.3.2 ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน
 - 2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการและผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดของตนไว้หลากหลายรูปแบบ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดของภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้

พิชาญสิทธิ วงศ์กระจ่าง (2557, น. 23) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างอิทธิพล แรงจูงใจ ความเชื่อมั่นและปฏิสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชาญชัย อาจินสมอาจาร (2546, น. 126) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การทำให้สิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยผ่านคนอื่น โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องทำให้งานสัมฤทธิ์ผล และสามารถนำการสนับสนุนของทีมงานมาใช้ได้อย่างเหมาะสม สามารถชักจูงทีมงานดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เทือน ทองแก้ว (2542, น.4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำที่มีศิลปะในการใช้ถ้อยคำหรือกระทำเพื่อให้คนอื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555, น.8) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำพากลุ่มให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคมซึ่งบุคคลหนึ่งตั้งใจใช้กับผู้อื่นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดรวมอีกทั้งยังเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำจึงเป็นศาสตร์ที่จำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหารเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

สรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมีอำนาจในการสั่งการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้นำได้รับตำแหน่งมาจากการแต่งตั้ง หรือรับเลือกหรือการอาสาสมัครขึ้นมาด้วยตัวเองแต่สมาชิกในกลุ่มต้องให้การยอมรับด้วยว่าเป็นผู้นำของกลุ่มอย่างเปิดเผยและจริงใจเป็นผู้มีความสามารถทักษะทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติตามได้คล่องตามเป้าหมาย

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เนื่องจากทฤษฎีที่ข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีอยู่หลายทฤษฎี เพราะได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายใต้ภาวะผู้นำในแบบต่าง ๆ มาเป็นเวลาหลายทศวรรษดังนั้นจึงขอยกทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานและมีความเกี่ยวข้องกับการงานวิจัย ดังต่อไปนี้

กรณีศึกษาของโรเบิร์ต เฮาส์ ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path - Goal Theory)

ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดย เฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้นผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น และง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำสอนงานและนำทางหรือเป็นที่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจและทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำการอบแนวคิดของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย

1. พฤติกรรมผู้นำ (Leader behaviors)
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate characteristics)
3. คุณลักษณะของงาน (Task characteristics)
4. การจูงใจ (Motivation)

พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายแบ่งออกเป็น 4 ประเภท

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ ผู้นำจะเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีทำงานกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ทราบพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement - Oriented leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างมาตรฐานด้วยความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้มาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจมีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (The Ohio State Studies)

นักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในปี ค.ศ. 1945 กลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอโนน (Hemphill & Coons, 1957) ได้สรุปผลการศึกษาโดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำเป็นสองมิติ คือ ด้านกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงาน (Initiating Structure) และ ด้านมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Consideration) อธิบายได้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง การมุ่งในการกำกับผู้ตามให้ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบแบบแผนโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานเป็นหลักโดยแบบแผนที่ได้วางไว้ได้ถูกกำหนดโครงสร้างบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบวิธีการทำงานไว้เรียบร้อยแล้ว

2. ด้านมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Consideration) หมายถึง ผู้นำให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามการให้การยอมรับการรับฟังแสดงความรู้สึกและปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันใส่ใจในความเป็นอยู่ปัญหาและความต้องการของผู้ตามจากพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านดังกล่าวเมื่อนำมาผสมผสานกันทำให้ได้แบบของผู้นำ (Leadership style) ขึ้น 4 แบบ ดังภาพต่อไปนี้

สูง	กิจสัมพันธ์ต่ำ มิตรสัมพันธ์สูง	กิจสัมพันธ์สูง มิตรสัมพันธ์สูง
	กิจสัมพันธ์ต่ำ มิตรสัมพันธ์ต่ำ	กิจสัมพันธ์สูง มิตรสัมพันธ์ต่ำ
ต่ำ	ต่ำ	สูง

มุ่งกิจสัมพันธ์

ภาพที่ 2.1 แสดงแบบของผู้นำตามการศึกษาภาวะผู้นำของโอไฮโอสเตท (Dubrin, 1998)

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ (Kurt Lewin, 1939)

1. ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่ตัดสินใจด้วยตนเองชอบออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือใช้การสื่อสารแบบทางเดียวจำกัดการให้ข้อมูลผู้ใต้บังคับบัญชา มีอำนาจควบคุมสั่งการลงโทษ เน้นผลงานเป็นหลักระหว่างผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์เป็นไปในระยะสั้น

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย เน้นการมีส่วนร่วมในเรื่องการตัดสินใจกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานให้ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายของงานให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้นคำนึงถึงความมีส่วนร่วมความรู้สึกและเอาใจใส่ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในระยะยาว

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่ให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทรัพยากรหรือวัตถุดิบที่จำเป็นในงานมีส่วนร่วมเพียงช่วยตอบข้อสงสัยให้กับพนักงานหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan studies)

นักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนนำโดย Rensis Likert ในปี ค.ศ. 1966 ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยจำแนกเป็น 2 แบบ เช่นเดียวกับของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ จำแนกความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้แก่พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production Orientation) และผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee Orientation)

1. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production Orientation) หรือ (Job-centered leader behavior) จะมุ่งเน้นที่ผลิตเป็นสิ่งสำคัญให้ความสำคัญกับงานเทคนิคในการผลิตต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายโดยมองว่าพนักงานคือปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จผู้นำจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่กระบวนการผลิต เช่นการกำหนดมาตรฐานการแบ่งงานการอธิบายขั้นตอนการทำงานการตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก

2. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee Orientation) หรือ (Employee-centered leader behavior) ผู้นำจะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ความสำคัญใส่ใจในความต้องการของพนักงานผู้นำแสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานหรือการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการทำงานโดยผู้นำแสดงออกถึงความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันโดยปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ (Likert, 1967) ได้พัฒนาแนวคิดพฤติกรรมผู้นำเป็น 4 แบบโดยใช้กลยุทธ์ของการศึกษาภาวะผู้นำที่แตกต่างจาก (Kurt Lewin, 1939) คือ

1. พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่าใครต้องทำอะไร ทำที่ไหนและต้องเสร็จเมื่อไหร่ มีการลงโทษเมื่อไม่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติตามต่ำมาก ผู้ตามไม่เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

2. พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบมีเมตตา ผู้นำจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการตัดสินใจทุกอย่างแต่จะมีการให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานบ้างถ้าผู้ปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้ ให้การเอาใจใส่ดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติตามเป็นไปในแนวดี ระดับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำยังอยู่ในระดับต่ำ

3. พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ปฏิบัติมาก่อนที่จะทำการกำหนดเป้าหมายหรือตัดสินใจที่จะอิสระกับผู้ปฏิบัติมากขึ้นเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติตามต้องการความคิดเห็นของผู้ตามให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติทำงานมากกว่าการลงโทษ บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเองมากกว่าทำให้เกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้นำมากขึ้น

4. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำจะให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมายมากกว่าแบบปรึกษาหารือ ผู้ปฏิบัติสามารถแสดงความคิดเห็นได้เป็นการทำงานลักษณะที่มีความเป็นระดับเดียวกันมากกว่าโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรก่อนการตัดสินใจ

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรกระทำในสิ่งที่ยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และแรงจูงใจควรที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้อย่างเหมาะสมสำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้และนักวิชาการกล่าวไว้ และมีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

พระครูวิสุทธิธรรมมานุวัตร (2559) ได้ให้แนวคิดและความหมายของแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานไว้ดังต่อไปนี้ แรงจูงใจในการทำงานคนที่ทำงานและประสบผลสำเร็จมีผลงานออกมามีเยี่ยมเรียกว่าทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการคาดหวังเป็นการทำงานที่มีประสิทธิผลช่วยให้คนทำงานที่งานและองค์กรประสบความสำเร็จไปด้วย การพัฒนาอยู่เสมอเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ทั้งเรื่องลักษณะพฤติกรรม และวิธีการทำงาน โดยต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา การมองโลกในแง่ดีและแสวงหาโอกาสในการทำงานมีความคิดไม่หยุดนิ่งพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างไร้ขีดจำกัดนอกจากนั้นยังต้องมีความสนใจใฝ่รู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างผลงานด้วยใจรัก ด้วยความเชื่อมั่น ด้วยความวิริยะอุตสาหะที่เกิดจากการทำงานหนักทุกวันและต้องมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน มองทุกนาทีเป็นสิ่งที่มีความหมาย มุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อไปถึงความฝันอันยิ่งใหญ่ มุ่งสู่ความสำเร็จจากการทำงานด้วยแรงจูงใจนำชีวิตสู่เป้าหมาย ด้วยความสามารถทั้งหมดคือพลังที่ผลักดันให้เราเดินไปสู่จุดมุ่งหมาย

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, น. 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานว่างานเป็นปัจจัยหล่อเลี้ยงชีวิตของคน ทุกคนต้องทำงานเพื่อให้มีรายได้มาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว ลักษณะของงานเป็นปัจจัยหลักในการทำงานที่ทำให้คนทำงานมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ดังนั้นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานจึงสำคัญ องค์กรจึงต้องมีการสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในลักษณะของการทำงานทำให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันกับองค์กร ลักษณะของงานที่พนักงานพึงพอใจนั้น สามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้น เป็นต้น

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, น. 13) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการ

กระทำนั้น ๆ ทำให้พนักงานเกิดความหมายมั่น ตั้งใจที่จะทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) ได้มีการคิด และพัฒนาโดยเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปีค.ศ. 1950 - 1959 และปี ค.ศ. 1960 - 1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) มีแนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่มีความพึงพอใจไปยังไม่มีความพึงพอใจ และการได้รับผลกระทบจากปัจจัยจูงใจ และรูปแบบความไม่พึงพอใจไปยังไม่มีความไม่พึงพอใจ และได้รับผลกระทบจากปัจจัยอนามัย ทั้ง 2 ปัจจัย มีทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน

ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ตามรายละเอียดแผนภาพ



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริกเฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory)

ที่มา: Herzberg (1959)

แผนภาพข้างต้นนี้ แสดงถึงความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

สรุป แรงจูงใจเปรียบเหมือนพลังที่พร้อมที่จะออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร แต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายใน พลังนี้จึงจะแสดงออกมา แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง ขององค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่ติดตัวมาก่อนที่จะได้รับการเสริมแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความรักและผูกพันกับองค์กร ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้นในการช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง โดยอาศัยองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ แรงจูงใจ 2 ปัจจัยเป็นพลังนำสู่ความสำเร็จ จึงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นและส่งผลสำเร็จต่อองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้วประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกกันไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไปเพราะว่าความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน (สมยศ นาวิการ, 2555) ดังต่อไปนี้

ปีเตอร์สันและ พลาวแมน (Perterson & Plowman) อ้างถึงใน (พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง 2557, น. 38) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผลการปฏิบัติงานว่าความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จ ลุล่วงโดยดีที่สุด บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด และได้ให้ความหมายของ 3 ปัจจัยหลักของผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานที่มีความถูกต้องและเรียบร้อยเป็นไปตามเกณฑ์เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การตรวจสอบคุณภาพของงานก่อนการส่งมอบให้กับลูกค้าเพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพของงาน

2. ปริมาณของงาน (Quantity) หมายถึง จำนวนของงานที่ทำได้เหมาะสมต่อความสามารถและจำนวนของพนักงานตามที่ได้วางแผนไว้

3. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Working Time) หมายถึง ระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดผลของงานตามความต้องการของลูกค้า

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, น. 13) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับดังนั้นตามทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์การของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังต่อไปนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่ พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการเบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมาย, 2545, น. 12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of organization efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็น ปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์การ คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์การในฐานะที่เป็นองค์การ ในระบบเปิด (Open system) และยังมีปัจจัยประกอบอีก ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การนั้น มีความซ้ำซ้อนต่ำ หรือมีความ แน่นนอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วจะเป็นการ นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและ ซ้ำซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลของงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และ ผลการทำงานสามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว ตามลำพัง

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548, น. 16) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ พนักงานของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ และทำให้ลูกค้าของธนาคารมีความพึงพอใจ โดยดูจากผลสำเร็จของการ ปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพและปริมาณ การให้บริการ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

เรวัตร์ พิศเกาะ และ นงเยาว์ ผลดี (2549, น. 38) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้ เหมาะสม กับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์การได้ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เพ็ญศรี เลนุกุล และ พันสพงค์ อวรณ์เจริญ (2551, น. 15) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมการงานอย่างราบรื่นครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลังและ ทรัพยากรคุ้มค่า เกิดการสูญเสียเปลืองน้อยที่สุด โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการ ส่งเสริม และรักษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานอย่าง ต่อเนื่อง

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2551, น. 283) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตหรือผลการดำเนินงานขององค์การที่สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่ มีอยู่เป็นปัจจัยนำเข้าอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าผลการปฏิบัติงานที่สามารถ ปฏิบัติได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ นั้น หมายถึง ผลผลิตจากการดำเนินงานที่เกิด จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างน้อยที่สุด สูญเสียเวลาน้อย และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผนวกเข้ากับการมีวิธีการดำเนินงานที่ดี ซึ่งวัดผลงานได้จากผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2.3.2 ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน

วันชัย ริจิรวนิช (2545, น. 19; อ้างถึงใน รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ 2553, น. 49 - 50) กล่าวถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อการปรับปรุงกระบวนการผลิตและวิธีการทำงาน
2. เพื่อการเพิ่มความสะดวกและง่ายต่อการทำงานรวมทั้งลดความเมื่อยล้าในการทำงาน
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้วัสดุ แรงงาน เครื่องจักร ที่ดิน เงินทุน พลังงานและข้อสนเทศ

4. เพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน
5. เพื่อกำหนดวิธีการเคลื่อนย้ายวัสดุในกระบวนการผลิตให้เหมาะสมและต้นทุนต่ำ
6. เพื่อกำหนดมาตรฐานวิธีการทำงานที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, น. 50) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงานไว้ว่า ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการตามขั้นตอนลำดับของกิจกรรมต่าง ๆ กล่าวคือสามารถพิจารณาความจำเป็นและลำดับขั้นตอนของกิจกรรมและการวิเคราะห์กำหนดความเหมาะสมทั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ ทำให้เกิดการออกแบบกระบวนการผลิตที่ดีได้ ลดต้นทุน อีกทั้งยังเกิดผลการปฏิบัติงานและยังสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่ต้องการได้

สรุปได้ว่าความสำคัญของประสิทธิภาพ คือ การปรับปรุงกระบวนการ และวิธีการทำงาน เพื่อให้มีความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้วัสดุ แรงงาน เครื่องจักร ที่ดิน เงินทุน พลังงานและข้อสนเทศ ตลอดจนการปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งผลต่อกระบวนการผลิตให้เหมาะสมและต้นทุนต่ำ

2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงสุด ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลของงานมีความถูกต้องได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ต้องเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน และควรมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การควรมีแนวทางในการลดเวลาที่สูญเสียในกระบวนการ และใช้เวลาให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานควรเป็นไปตามความเหมาะสมตามกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินงาน การลดค่าใช้จ่ายเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงานองค์กรควรมีการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมีผลกำไรในการดำเนินงานสูงสุด

จากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจถึงการบริหารงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงได้ค้นคว้า และพบความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ซึ่งมีคำจำกัดความเพิ่มเติม โดยครุฑิต สลับแสง ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (ครุฑิต สลับแสง, 2540) ในงานศึกษาวิจัยของ Anne Delarue, Geert Van Hootegem, Stepen Procter และ Mark Burrige ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม มีส่วนหนึ่งได้พูดถึงการทำงานเป็นทีมว่าคือหลักสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการงาน (Osterman, 1994; Waterson et al.,1997) Benders & Van Hootegem ก็ได้กล่าวประสิทธิภาพจากการทำงานเป็นทีมว่าส่งผลให้กับกระบวนการผลิตแบบลีน (Lean Production) และการทำงานเป็นทีมยังส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวมอีกด้วย ในขณะที่ (Simon, 1960) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ในหนังสือ Administrative Behavior โดยกล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ โดยผู้ศึกษาพอจะสรุปได้พอสังเขป คือ ในกรณีที่ต้องพิจารณาถึงความมีประสิทธิภาพในงานและให้ประสิทธิภาพเกิดขึ้นให้สูงสุด (Optimum) ให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input Factor) กับผลผลิต (Productivity) ที่ได้รับ ซึ่งหากคำนวณตามหลักเกณฑ์นี้ประสิทธิภาพจะเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า สำหรับการคำนวณกรณีของหน่วยงานราชการและองค์กรของรัฐบ้างแล้ว ผลลัพธ์จากการคำนวณอาจซึ่งบ่งได้ถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการสำหรับการวัดประสิทธิภาพนั้น ตามในหนังสือของ Herbert A. Simon: Administrative Behavior (Herbert) ซึ่ง Herbert ได้ศึกษาวิจัยความหมายการวัดประสิทธิภาพและสามารถสรุปเป็นสูตรการคำนวณของประสิทธิภาพไว้ ดังต่อไปนี้

สูตรการคำนวณ ประสิทธิภาพ $e = (o - i) + s$

โดยกำหนดให้

e = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

o = Output คือ ผลผลิตหรือสิ่งที่ได้รับออกมา

i = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ทั่วไป

s = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

นอกจากนั้น จากการที่ค้นคว้าวิทยานิพนธ์และบทความทางวิชาการผู้ศึกษาได้พบว่า (สมพงษ์ เกษมสิน, 2519) ก็ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพซึ่งคล้ายคลึงกับ Herbert ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานโดยให้เป็นไปตามที่เป้าที่คาดหวังหรือตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการทำงานที่ต้องได้รับผลลัพธ์หรือประโยชน์จากการทำงานสูงสุด (Maximum Efficiency) โดยสามารถพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ หากมีประสิทธิภาพก็จะพิจารณาจากผลงานที่ได้ปฏิบัติงานว่าสอดคล้องหรือเป็นไปตามเป้าหมายผลลัพธ์หรือเป้าหมายประโยชน์ที่คาดหวังไว้ก่อนหน้านั้นน้อยเพียงใด

ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาได้รับรู้ถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ และเมื่อทบทวนจนเข้าใจแล้ว ผู้ศึกษาจะได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีจำลองประสิทธิภาพของ Hecker & Neuhauser ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การโดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การคือบรรลุเป้าหมายแล้วองค์การในฐานะที่เป็นองค์การระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบซึ่งสามารถสรุปได้เป็นหัวข้อได้ ดังต่อไปนี้ (Hecker & Neuhauser, 1975)

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความแน่นอนหรือมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การมากกว่าเมื่อเทียบกับองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานซ้ำซ้อน หรือมีความไม่แน่นอน หรือไม่ชัดเจน

2. กฎระเบียบการปฏิบัติงาน หากมีการกำหนดขึ้น และมีการบังคับใช้อย่างชัดเจนมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มองเห็นได้ ก็มักจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มองเห็นได้ มีความจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากมีการพิจารณาควบคุมกันจะพบว่าระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน และการทำงานที่มีระเบียบแบบแผนมีข้อกำหนดชัดเจนจะมีความสัมพันธ์กันมากต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพังและนอกจากนี้ Hacker ยังมีความเชื่อในเรื่องของความสามารถในการมองเห็นหรือประเมินผลของการทำงานองค์การ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ Hacker เชื่อว่าองค์การสามารถทดสอบและเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้นโครงสร้างระเบียบปฏิบัติผลการปฏิบัติที่มีแบบแผนหรือมีระเบียบที่ชัดเจน จึงมีส่วนที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ทั้งนี้ จากการค้นคว้าผู้ศึกษาได้พบอีกแนวคิดที่น่าสนใจ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการทำงาน คือ แนวคิดในเรื่องของความพึงพอใจต่อหน้าที่ และงานที่ทำ หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อหน้าที่ตนปฏิบัติอยู่ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลผลิตที่องค์การได้ โดยสรุปได้จากทฤษฎีของ David Barber ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ (David Barber, 1972) ดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับประสบการณ์บุคคลที่ทำงานมานานจะมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น (Experience Curve) และความพึงพอใจจะส่งผลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและมีโอกาสในการปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น หากผู้เป็นผู้นั้นมีประสบการณ์และมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ

2. เพศของผู้ปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานอย่างชัดเจนแต่ Barber เชื่อว่าขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมไปถึงระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน ซึ่งปัจจัยตามที่กล่าวมาเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นกับของแต่ละตัวบุคคลซึ่งเพศของผู้ปฏิบัติงานยังไม่สามารถบอกได้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบของงาน หรือ Working Team หากองค์การต้องการบุคลากรที่ความสามารถหลายอย่างประกอบกัน จะต้องมีความสามารถที่มีทักษะในงานหลายด้าน (Multiple Skill Set) ซึ่งทักษะในงานหลายด้านนี้อาจหมายถึงความสามารถในการทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานของตน และที่สำคัญคือสมาชิกหรือกลุ่มบุคคลแต่ละคนในทีมงานต้องมีความปรองดองกัน ซึ่งความปรองดองสามัคคีจะมีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทำงานแม้จะมีผลส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างไม่เด่นชัดแต่ผู้มีอายุงานหรืออายุตัวบุคคลที่มากกว่ามักถูกเปรียบเทียบกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่าว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน แต่ทั้งนี้ไม่เกี่ยวกับประสบการณ์เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความต่อเนื่องของงานที่ทำและอีกปัจจัยหนึ่งคือสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. การได้ปฏิบัติงานในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติที่จะต้องทำงานในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่นอาจเป็นปัจจัยต่อความพึงพอใจ

6. ความพึงพอใจกับเขาวัวปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นถึงแม้จะมีส่วนที่เกี่ยวข้องกัน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์และแต่ละลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคล

7. การศึกษามีผลไม่เด่นชัดกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่การศึกษาจะมีความสอดคล้องกับชนิดของงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ เช่น บางสายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถรวมถึงการศึกษาที่มีความเฉพาะด้านหรือเฉพาะเจาะจง เช่น การทำงานหรือปฏิบัติงานในธุรกิจหรือองค์การที่เกี่ยวข้องการแพทย์หรืออาหารและยา ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถรวมถึงการศึกษาที่มีความเฉพาะด้านหรือเฉพาะเจาะจง เป็นต้น

8. ความพึงพอใจกับบุคลิกภาพส่วนบุคคลนั้น แม้จะยังไม่สามารถวัดออกมาได้อย่างเที่ยงตรงแต่จะสามารถเห็นทางกายภาพตามบุคลิกภาพที่ชัดเจน เช่น อาการความไม่พอใจในการทำงานซึ่งแสดงออกถึงความไม่มีความสุขในการทำงานโดยอาจกลายเป็นสาเหตุให้เกิดเครียดได้ เพราะเนื่องจากไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมหรือสภาพในการทำงาน

9. ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับระดับเงินเดือนที่ได้การทำงาน ถึงแม้ว่าจะเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีพแต่ Barber เชื่อว่าเงินเดือนที่มีจำนวนเพียงพอต่อการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลโดยไม่ต้องไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจ

10. ความพึงพอใจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะแสดงออกให้เห็นถึงความต้องการโดยเฉพาะเจาะจง โดยแรงจูงใจจากปัจจัยตัวเองจะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความพึงพอใจสอดคล้องกับความสนใจในงานที่ตนถนัด เพราะเมื่อได้ทำสิ่งที่ตนชอบและพอใจตัวบุคคลก็มีความสุขรวมถึงความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากงานที่ปฏิบัติอยู่อีกด้วย นอกจากนี้ ผู้ศึกษาได้พบว่าบรรยากาศในการทำงาน (Working Atmosphere) หรือการทำงานอยู่ในทีมงานที่ดี (Competence Working Team) ยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย โดยจากการศึกษาค้นคว้าผู้ศึกษาพบว่าการทำงานอยู่ในทีมงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการทำงาน โดยในหลายปีที่ผ่านมามีนักวิชาการที่กำหนดความหมายของคำว่าการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่านในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาไม่ว่าเป็น Hackman (1987; Katzenbach & Smith, 1993; Robbin &

Finley, 1995; Dunphy & Bryant, 1996; Cohen & Bailey, 1997) ถึงแม้จะไม่มี การตีความที่แน่นอน เนื่องจากการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพจากการทำงานจะขึ้นอยู่กับเวลาที่แตกต่างกัน รวมถึง สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งแม้คำจำกัดความของการทำงานเป็นทีมอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา แต่ว่าทำงานเป็นทีมยังคง หมายถึง กลุ่ม หรือกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน (Bender & Hootergem, 1999) และในบางครั้งการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มนี้ถูกใช้ร่วมกับคำต่อท้าย เช่น Autonomous, Semi-Autonomous หรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น หรือการบริหารจัดการตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น (Muller et al., 2000) จากการศึกษาคำจำกัดความดังกล่าว ผู้ศึกษาสามารถแปลความได้ว่า การเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในทีมงานจะต้องปฏิบัติงานอยู่ในกรอบที่จำกัดที่ถูกระบุโดยองค์กร (HR System) ที่มีจุดประสงค์มุ่งเน้นถึงการสร้างทีมงานหรือการทำงานเป็นทีม โดยพบว่าส่งผลในแง่บวกต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยส่งผลในด้านของความพึงพอใจในงานที่ทำ การรักษา Commitment และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งท้ายสุดนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานส่วนบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของประสิทธิภาพขององค์กร (Becker et al., 1997; Dyer & Reeves, 1995) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการนำตนเอง (Self-Leadership) ซึ่งจะส่งผลให้ตัวผู้ปฏิบัติงานต้องการประสบความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน (Manz & Sims, 1980; Sims & Manz, 1996)

นอกเหนือจากนั้น จากการได้ค้นคว้าวิทยานิพนธ์และบทความทางวิชาการผู้ศึกษาได้พบว่า (สมพงษ์ เกษมสิน, 2519) ก็ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพซึ่งคล้ายคลึงกับ Herbert ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานโดยให้เป็นไปตามที่เป้าที่คาดหวังหรือตั้งไว้ ซึ่งสามารถหมายถึง การทำงานที่ต้องได้รับผลลัพธ์หรือประโยชน์จากการทำงานสูงสุด (Maximum Efficiency) โดยสามารถพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพก็จะพิจารณาจากผลงานที่ได้ปฏิบัติงานว่าสอดคล้องหรือเป็นไปตามเป้าหมายผลลัพธ์หรือเป้าหมายประโยชน์ที่คาดหวังไว้ก่อนหน้ามากน้อยเพียงใด

ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ และเมื่อทบทวนจนเข้าใจแล้ว ผู้ศึกษาจะได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจวรรณ ขุนดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

1. ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. คุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลของการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านการปรับปรุงตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตของงานมีระดับสูงที่สุดนอกจากนั้นยังพบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซทคัสสัน ประเทศไทย จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตจำนวน 155 ท่านสถิติที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐานระหว่างตัวแปรด้วยการแจกแจงความถี่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 18 - 41 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 7,500 - 12,900 บาทต่อเดือน ลักษณะงานท้อสุข มีสถานภาพโสดและประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ข้อคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และ สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน ตัวแปรที่เหลือคือ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลสหสัมพันธ์พบความสัมพันธ์เป็นในทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับปานกลางสำหรับปัจจัยด้านเครื่องจักรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวม ผลสหสัมพันธ์พบความสัมพันธ์เป็นในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้งในด้านการผลักดัน การควบคุมอารมณ์และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

นิมนวน ทองแสน (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 309 คน สถิติที่ใช้ คือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Pearson product moment correlation ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี

ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเก็บตัวอย่างจากพนักงานใน บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 294 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษา พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ระดับการศึกษามัธยมตอนปลาย เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานและมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ผลการประเมินอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบสูงสุดอันดับแรกคือ การใช้อิทธิพลของอุดมคติ รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอันดับแรก ได้แก่ คุณภาพงาน รองลงมาคือปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกัน และอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านของคุณภาพงาน ปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน

อนุรักษ สันติโชค (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา หจก.ซิกเท็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หจก.ซิกเท็มทรานสปอร์ตแอนด์บิวซิเนส โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 118 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ทดสอบแบบจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทุกด้านในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในอาชีพการงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัยและมีระเบียบวิธีการวิจัยในด้านการกำหนดประชากรการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่กลุ่มพนักงาน บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวนประชากรทั้งหมด 1,555 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด, ธันวาคม 2561)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนจากการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความผิดพลาดที่ระดับ ไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างตามสูตร ดังต่อไปนี้

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

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดจำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความขาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05 (ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

แทนค่า

$$n = \frac{1555}{1 + (1555 \times 0.05^2)}$$
$$= 318.158$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

การสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2561 ระดับ B เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด 318 ตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในกระบวนการผลิตโดยตรงและตอบคำถามตามแบบสอบถาม

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่นำมาใช้ในงานวิจัยมีทั้งหมด 4 ปัจจัย ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อย 6 ตัวแปร ดังต่อไปนี้
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.5 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.6 รายได้
2. รูปแบบของภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
 - 2.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
 - 2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - 2.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ
3. ประเภทของแรงจูงใจ ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 3.3 ลักษณะของงาน
 - 3.4 ความรับผิดชอบ
 - 3.5 ความก้าวหน้า
4. ผลการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปรดังต่อไปนี้
 - 4.1 ปริมาณงาน
 - 4.2 คุณภาพงาน
 - 4.3 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเป็นแบบสอบถาม โดยจะครอบคลุมเนื้อหาสำคัญทั้ง 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานทางชีววิทยาของพนักงานจากนั้นกำหนดเป็นคำถาม แบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยมาตรวัดเป็นแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตรวัดแบบอันดับ (Ordinal Scale)

รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจาก (ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555) ที่ทำการปรับปรุงมาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ เฮาส์ และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างมาก เพื่อวัดระดับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 ประเภท

แรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจาก (ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554) ที่ทำการปรับปรุงมาจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ 6 ประเภท คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างมาก เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานแรงจูงใจทั้ง 6 ประเภท

ผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจาก (อนุกุล ทรงกลิน, 2559) ที่ทำการปรับปรุงมาจากแนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และพาร์วแมน (Peterson & Plowman, 1953) ได้แบ่งผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประเภท คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างมาก เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทางชีววิทยาของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ แบ่งออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เพศ แบ่งเป็น ชาย และหญิง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. อายุ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามช่วงที่กำหนดไว้ให้เพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็นช่วง 4 ช่วงอายุ
3. ระดับการศึกษา ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามช่วงที่กำหนดไว้ให้เพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ
4. สถานภาพการสมรส ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ซึ่งเป็นการวัดข้อมูล แบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

5. ประสพการณ์การทำงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามช่วงที่กำหนดไว้ให้เพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็นช่วง 4 ช่วง

6. รายได้ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามช่วงที่กำหนดไว้ให้เพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็นช่วง 5 ช่วง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษามาจาก (ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555) ที่ทำการปรับปรุงมาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ เฮาส์ และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ให้ตอบตามความคิดเห็นแบบประมาณค่าระดับ (Racking scale) โดยแบ่งมาตราวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 9 หัวข้อ เพื่อวัดระดับรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำนวน 3 หัวข้อ
ข้อคำถามที่ 1. หัวหน้างานได้กำหนดหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจน
ข้อคำถามที่ 2. หัวหน้างานสามารถจูงใจให้ท่านทำงานได้ตามเป้าหมาย
ข้อคำถามที่ 3. หัวหน้างานมีการวางแผนการทำงาน และทำตามแผน
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จำนวน 3 หัวข้อ
ข้อคำถามที่ 4. หัวหน้างานทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ
ข้อคำถามที่ 5. หัวหน้างานมีความเสมอภาคในการทำงาน
ข้อคำถามที่ 6. หัวหน้างานเข้าใจถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำนวน 2 หัวข้อ
ข้อคำถามที่ 7. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น
ข้อคำถามที่ 8. หัวหน้างานมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อคุยเรื่องงาน
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ จำนวน 1 หัวข้อ
ข้อคำถามที่ 9. หัวหน้างานปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้ศึกษามาจาก (ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554) ที่ทำการปรับปรุงมาจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ให้ตอบตามความคิดเห็นแบบประมาณค่าระดับ (Racking scale) โดยแบ่งมาตราวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างมาก จำนวน 13 หัวข้อ เพื่อวัดระดับแรงจูงใจทั้ง 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 3 หัวข้อ
ข้อคำถามที่ 1. ท่านพึงพอใจเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย
ข้อคำถามที่ 2. ท่านพึงพอใจเมื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้
ข้อคำถามที่ 3. ท่านพึงพอใจเมื่อหัวหน้างานพอใจในผลงานของท่าน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 3 หัวข้อ
ข้อคำถามที่ 4. ท่านพึงพอใจเมื่อได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน
ข้อคำถามที่ 5. ท่านพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
ข้อคำถามที่ 6. ท่านพึงพอใจเมื่อข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

3. ลักษณะของงาน จำนวน 3 หัวข้อ
 - ข้อคำถามที่ 7. ท่านพึงพอใจเมื่อหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน
 - ข้อคำถามที่ 8. ท่านพึงพอใจเมื่อท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ
 - ข้อคำถามที่ 9. ท่านพึงพอใจเมื่องานที่ท่านทำ ทำทลายความสามารถ
4. ความรับผิดชอบ จำนวน 3 หัวข้อ
 - ข้อคำถามที่ 10. ท่านพึงพอใจเมื่อท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด
 - ข้อคำถามที่ 11. ท่านพึงพอใจที่อยู่ทำงานจนเสร็จแม้จะเลยเวลาทำงานปกติของท่าน
 - ข้อคำถามที่ 12. ท่านพึงพอใจที่อยู่ทำงานในช่วงเวลาโอทีได้
5. ความก้าวหน้า จำนวน 1 หัวข้อ
 - ข้อคำถามที่ 13. ท่านพึงพอใจเมื่อได้เข้าพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม และ สัมมนา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษามาจาก (อนุกุล ทรงกลิน, 2559) ที่ทำการปรับปรุงมาจากแนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และพาว์แมน (Peterson & Plowman, 1953) ให้ตอบตามความคิดเห็นแบบประมาณค่าระดับ (Racking scale) โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 13 หัวข้อ เพื่อวัดระดับผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ปริมาณงาน จำนวน 3 หัวข้อ
 - ข้อคำถามที่ 1. ปริมาณของงานมีความเหมาะสมกับจำนวนของพนักงาน
 - ข้อคำถามที่ 2. ปริมาณของงานเป็นไปตามที่คาดหวังของหน่วยงาน
 - ข้อคำถามที่ 3. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถ
2. คุณภาพงาน จำนวน 5 หัวข้อ
 - ข้อคำถามที่ 4. งานที่ท่านทำมีความถูกต้องเรียบร้อย
 - ข้อคำถามที่ 5. งานที่ท่านทำถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด
 - ข้อคำถามที่ 6. อุปกรณ์ที่ท่านใช้ในการทำงานได้ตามมาตรฐาน
 - ข้อคำถามที่ 7. ตรวจสอบวัดคุณภาพของงานก่อนการส่งมอบสินค้า
 - ข้อคำถามที่ 8. คุณภาพของงานได้รับการยอมรับจากองค์กรภายนอก
3. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 หัวข้อ
 - ข้อคำถามที่ 9. งานของหน่วยงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด
 - ข้อคำถามที่ 10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด
 - ข้อคำถามที่ 11. งานสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - ข้อคำถามที่ 12. ท่านส่งมอบผลงานได้ตามเวลาที่กำหนด
 - ข้อคำถามที่ 13. ท่านทำงานได้ตามเวลาที่กำหนดไว้

3.5 การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. การทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ อันประกอบด้วย 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง ต่อจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำคะแนน ที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ มาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สูตร ดังนี้ (สมพงษ์ เพชร และกล้าหาญ ณ น่าน, 2561)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ

$\sum R$ = ผลบวกของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษา และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence - IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (สมพงษ์ เพชร และกล้าหาญ ณ น่าน, 2561) ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.67 - 1.0 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ดีร์ฟิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองมาใช้มาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) หากค่าความ เชื่อมั่นมากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 (Cronbach, 1951, pp.297-334) จึงนำไปเก็บข้อมูลการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม 0.94 โดยรายด้านมีค่าความเชื่อมั่น ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (รายด้าน)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
รูปแบบภาวะผู้นำ	9	0.955
แรงจูงใจในการทำงาน	13	0.955
ผลการปฏิบัติงาน	13	0.870
รวมทุกด้าน	35	0.948

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่กำหนดเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. เตรียมแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่เรียบร้อย
3. ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามตามประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 ชุด ใน ระยะเวลา กันยายน - ธันวาคม พ.ศ. 2562
4. ผู้วิจัยทำการตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับจึงนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปร รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอ คอมพิวเตอร์ แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้ง 12 ปัจจัย เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของ แต่ละปัจจัยที่ทำการศึกษาโดยจะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณ นอกจากนั้นการกำหนด เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยกำหนดระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นออกเป็น 5 ระดับ จากการคำนวณสูตร ดังต่อไปนี้ (สมพงษ์ เพชรี และกล้าหาญ ญ น่าน, 2561)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{ช่วงคะแนน} &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลความหมายระดับคะแนน

การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยที่มี 5 ระดับ ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างมาก	5

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้จากสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ ดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละระดับ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีรูปแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีรูปแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีรูปแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีรูปแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีรูปแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ค่าเฉลี่ยของระดับผลการปฏิบัติงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.8 สถิติที่ใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีประเด็นการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้
สถิติพื้นฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequency)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของรูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

สถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตต่อผลการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ (t-test) สำหรับตัวแปรย่อย 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. วิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำ ที่ประกอบไปด้วย ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบวิธี Enter

3. วิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจ ที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบวิธี Enter

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับรูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 ตัวอย่าง แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ของผลการวิเคราะห์ทางสถิติไว้เพื่อเข้าใจถึงผลของการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย Mean
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Stand deviation
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ One-Way ANOVA
SS	แทน	ค่าผลรวมยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง (Mean of square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นส่วน ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับรูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ผลของรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 7 สรุปสมมุติฐานของงานวิจัย

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (f) (n = 318)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	18
	หญิง	300
อายุ	20 - 29 ปี	44
	30 - 39 ปี	232
	มากกว่า 40 ปี	42

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		ความถี่ (f) (n = 318)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	303	95.3
	ปริญญาตรี	15	4.7
สถานภาพสมรส	โสด	103	32.4
	สมรส	186	58.5
	หย่าร้าง	13	4.1
	อื่น ๆ	16	5.0
ประสบการณ์ทำงาน	3 - 6 ปี	40	12.6
	7 - 10 ปี	149	46.9
	มากกว่า 10 ปี	129	40.5
รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	.6
	10,001 - 15,000 บาท	156	49.1
	15,001 - 20,000 บาท	115	36.2
	20,001 - 25,000 บาท	35	11.0
	มากกว่า 25,000 บาท	10	3.1

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 318 ตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 300 คนคิดเป็นร้อยละ 94.3 ของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีอายุระหว่าง 30 - 39 ปีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 73 ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 303 คนคิดเป็นร้อยละ 95.3 ของกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 ของกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงาน 7 - 10 ปี จำนวน 149 คนคิดเป็นร้อยละ 46.9 ของกลุ่มตัวอย่างและมีรายได้ได้อยู่ที่ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับรูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีไอคอมพอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีไอคอมพอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์เป็นไปตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

	ภาวะผู้นำ	ระดับรูปแบบภาวะผู้นำ		
		\bar{X}	SD	แปลผล
1	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	3.14	.953	ระดับปานกลาง
2	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	2.87	1.016	ระดับปานกลาง
3	ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	3.03	1.033	ระดับปานกลาง
4	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ	2.95	1.095	ระดับปานกลาง
	รวม	3.01	.938	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ภาพรวมระดับรูปแบบภาวะผู้นำโดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.01$ และ $SD = .938$ เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.14$ และ $SD = .953$ รองลงมาเป็นภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.03$ และ $SD = 1.033$ น้อยที่สุดคือภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 2.87$ และ $SD = 1.016$

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิงแอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิงแอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ระดับแรงจูงใจตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิงแอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

	แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		
		\bar{X}	SD	แปลผล
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.42	.923	ระดับมาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.37	.928	ระดับปานกลาง
3	ลักษณะของงาน	3.37	.884	ระดับปานกลาง
4	ความรับผิดชอบ	3.47	.833	ระดับมาก
5	ความก้าวหน้า	3.40	.963	ระดับมาก
	รวม	3.41	.788	ระดับมาก

จากตารางที่ 4.3 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ภาพรวมระดับแรงจูงใจโดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.41$ และ $SD = .788$ เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละประเภทของแรงจูงใจพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.47$ และ $SD = 0.833$ รองลงมาเป็นความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.42$ และ $SD = 0.923$ น้อยที่สุดคือลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.37$ และ $SD = .884$

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ท แอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ระดับผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

	ผลการปฏิบัติงาน	ระดับผลการปฏิบัติงาน		
		\bar{X}	SD	แปลผล
1	คุณภาพของงาน	3.46	.789	ระดับมาก
2	ปริมาณของงาน	3.25	.788	ระดับปานกลาง
3	เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.47	.863	ระดับมาก
	รวม	3.38	.757	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ภาพรวมระดับของผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.38$ และ $SD = .757$ เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละประเภทของผลการปฏิบัติงานพบว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\bar{X} = 3.47$ และ $SD = .863$ รองลงมาคือคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.46$ และ $SD = .789$ น้อยที่สุดคือ ปริมาณของงานมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.25$ และ $SD = .788$

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

ผู้ค้นคว้าวิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อตอบสนองสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตต่อผลการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.5 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
จำแนกตามเพศ

ผลการปฏิบัติงาน	เพศชาย (n=18)		เพศหญิง (n=300)		t	Sig.	ผลการ ทดสอบ
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1. ปริมาณงาน	3.167	0.819	3.476	0.785	-1.618	0.107	ไม่แตกต่าง
2. คุณภาพงาน	2.889	0.838	3.276	0.781	-2.033	0.043*	แตกต่าง
3. เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.244	0.927	3.483	0.859	-1.141	0.255	ไม่แตกต่าง
รวม	3.064	0.827	3.397	0.750	-1.818	0.07	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันพบว่ามีค่า Sig. โดยเฉลี่ยมากกว่า 0.05 สามารถสรุปวิเคราะห์ได้ว่าเพศที่แตกต่างกันของ
พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม

เมื่อวิเคราะห์รายด้านแล้วพบว่าด้านคุณภาพงานมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเพศ
ที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์
(ประเทศไทย) จำกัด มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตต่อผลการปฏิบัติงานจำแนก
ตามอายุโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความ
แตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วย
วิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.6 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟิวอิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย)
จำกัด จำแนกตามอายุ

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	.325	2	.163	.260	.771
	ภายในกลุ่ม	196.838	315	.625		
	รวม	197.163	317			
2. ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.246	2	.623	1.002	.368
	ภายในกลุ่ม	195.824	315	.622		
	รวม	197.070	317			
3. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.373	2	.687	.921	.399
	ภายในกลุ่ม	234.877	315	.746		
	รวม	236.250	317			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.176	43	.283	1.051	.393
	ภายในกลุ่ม	73.811	274	.269		
	รวม	85.987	317			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 สรุปผลทดสอบสมมุติฐานที่ 1.2 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟิวอิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่าอายุที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟิวอิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตต่อผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.7 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟิวอิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.193	1	1.193	1.923	.166
	ภายในกลุ่ม	195.970	316	.620		
	รวม	197.163	317			
2. ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.135	1	.135	.217	.642
	ภายในกลุ่ม	196.935	316	.623		
	รวม	197.070	317			
3. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.093	1	1.093	1.469	.226
	ภายในกลุ่ม	235.157	316	.744		
	รวม	236.250	317			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.639	1	.639	1.115	.292
	ภายในกลุ่ม	180.999	316	.573		
	รวม	181.637	317			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 สรุปผลทดสอบสมมุติฐานที่ 1.2 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟิวอิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบ F-test ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟิวอิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตต่อผลการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.8 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.309	3	.770	1.241	.295
	ภายในกลุ่ม	194.854	314	.621		
	รวม	197.163	317			
2. ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.746	3	1.249	2.028	.110
	ภายในกลุ่ม	193.323	314	.616		
	รวม	197.070	317			
3. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.373	3	1.791	2.436	.065
	ภายในกลุ่ม	230.877	314	.735		
	รวม	236.250	317			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.774	3	1.258	2.221	.086
	ภายในกลุ่ม	177.864	314	.566		
	รวม	181.637	317			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 สรุปผลทดสอบสมมุติฐานที่ 1.2 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้การทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสเทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 1.5 ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตต่อผลการปฏิบัติงานจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.9 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนดีไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	.463	2	.231	.370	.691
	ภายในกลุ่ม	196.700	315	.624		
	รวม	197.163	317			
2. ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.121	2	.060	.097	.908
	ภายในกลุ่ม	196.949	315	.625		
	รวม	197.070	317			
3. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.454	2	.227	.303	.739
	ภายในกลุ่ม	235.796	315	.749		
	รวม	236.250	317			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.183	2	.092	.159	.853
	ภายในกลุ่ม	181.454	315	.576		
	รวม	181.637	317			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 สรุปผลทดสอบสมมุติฐานที่ 1.2 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนดีไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยใช้การทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนดีไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 1.6 รายได้ที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายผลิตต่อผลการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.10 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.173	4	1.543	2.529	.041*
	ภายในกลุ่ม	190.990	313	.610		
	รวม	197.163	317			
2. ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.624	4	.406	.650	.627
	ภายในกลุ่ม	195.446	313	.624		
	รวม	197.070	317			
3. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.633	4	.908	1.222	.301
	ภายในกลุ่ม	232.618	313	.743		
	รวม	236.250	317			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.931	4	.483	.841	.500
	ภายในกลุ่ม	179.707	313	.574		
	รวม	181.637	317			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 สรุปผลทดสอบสมมุติฐานที่ 1.2 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้โดยใช้การทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่ารายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม

เมื่อวิเคราะห์รายด้านแล้วพบว่ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่ารายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนั้นผู้ค้นคว้าวิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference (LSD) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference (LSD) (ด้านคุณภาพงาน)

(I) รายได้	(J) รายได้	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (I-J)			
		Mean	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001–15,000 บาท	3.500	1.167	0.556	.037*
	15,001–20,000 บาท	3.328	1.339	0.557	.017*
	20,001–25,000 บาท	3.629	1.038	0.568	.069
	มากกว่า 25,000 บาท	3.467	1.200	0.605	.048*
10,001 - 15,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.667	-1.167	0.556	.037*
	15,001–20,000 บาท	3.328	0.172	0.096	.073
	20,001–25,000 บาท	3.629	-0.129	0.146	.380
	มากกว่า 25,000 บาท	3.467	0.033	0.255	.896
15,001 - 20,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.667	-1.339	0.557	.017*
	10,001–15,000 บาท	3.500	-0.172	0.096	.073
	20,001–25,000 บาท	3.629	-0.301	0.151	.047*
	มากกว่า 25,000 บาท	3.467	-0.139	0.258	.589
20,001 - 25,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.667	-1.038	0.568	.069
	10,001–15,000 บาท	3.500	0.129	0.146	.380
	15,001–20,000 บาท	3.328	0.301	0.151	.047*
	มากกว่า 25,000 บาท	3.467	0.162	0.280	.564
มากกว่า 25,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.667	-1.200	0.605	.048*
	10,001–15,000 บาท	3.500	-0.033	0.255	.896
	15,001–20,000 บาท	3.328	0.139	0.258	.589
	20,001–25,000 บาท	3.629	-0.162	0.280	.564

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่งแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ มี 4 คู่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลวิเคราะห์ได้ว่าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท โดยมีผลต่างระหว่างกลุ่มค่าเท่ากับ 1.167

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างระหว่างกลุ่มค่าเท่ากับ 1.339

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาทมีผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท โดยมีผลต่างระหว่างกลุ่มค่าเท่ากับ 0.301

พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างระหว่างกลุ่มค่าเท่ากับ 1.200

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ผลของรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ค้นคว้าวิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์ผลของรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อตอบสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ในการทดสอบสมมุติฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบคือวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter ทดสอบสมมุติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Multiple regression analysis ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพยากรณ์กำหนดให้รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไปคือ $(Y) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$

เมื่อ	(Y)	คือ	สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม
	$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$	คือ	ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, จนถึงตัวแปรอิสระ
	ที่ n β_0	คือ	ค่าคงที่ของสมการ
	$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
	e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสมการในรูปแบบของประชากร

สมการในรูปแบบของประชากร
 รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง
 แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

$$(Y_T) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_9 X_9 + e$$

สมการในรูปแบบของกลุ่มตัวอย่าง
 รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง
 แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_9 X_9 + e$$

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 กำหนดให้

ตัวแปรตาม

\hat{Y}_T คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรอิสระ

X คือ รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

X1 คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

X2 คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

X3 คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

X4 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

X5 คือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

X6 คือ แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

X7 คือ แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน

X8 คือ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

X9 คือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adjust R Square	Std. Error of the estimate
1	0.815	0.664	0.654	0.44545

a. Predictors: (Constant), ภาวะผู้นำแบบสั่งการ, ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน, ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ, แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน, แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน, แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ, แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า

จากตารางที่ 4.12 พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์(ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.851 และทำนายสมการได้ค่าเท่ากับร้อยละ 65.40 (Adjust R² = 0.654)

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์ (รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจ)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.522	9	13.391	67.487	.000 ^b
	Residual	61.116	308	.198		
	Total	181.637	317			

a. Dependent Variable: ผลรวมด้านผลการปฏิบัติงาน

b. Predictors: (Constant), ภาวะผู้นำแบบสั่งการ, ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน, ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ, แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน, แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน, แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ, แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติในการทดสอบว่าตัวแปรอิสระในทุก ๆ ด้าน พบว่ามีปัจจัยในตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ด้านที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.765	.116			15.253	.000
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	.351	.065	.442		5.375	.000*
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	-.120	.073	-.162		-1.642	.102
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.173	.068	.236		2.530	.012*
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	.113	.064	.163		1.752	.081

Dependent Variable: ผลการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.14 พบว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการและ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ให้ผลตรงกับสมมุติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายภาวะผู้นำที่ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมร้อยละ 40.5 (adjust $R^2 = 0.405$)

ตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ระหว่างแรงจูงใจที่ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย ผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.790	.120		6.565	.000
แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	.276	.051	.337	5.434	.000*
แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-.109	.058	-.134	-1.891	.060
แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน	.269	.056	.314	4.766	.000*
แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ	.299	.053	.329	5.627	.000*
แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า	.020	.040	.025	.494	.622

Dependent Variable: ผลการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.15 พบว่าตัวแปรแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจด้านลักษณะของงานและ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบให้ผลตรงกับสมมุติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมร้อยละ 60.4 (adjust $R^2 = 0.614$)

ส่วนที่ 7 สรุปสมมุติฐานของงานวิจัย

ตารางที่ 4.16 สรุปสมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน			
1.1 เพศที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	T-Test		✓
1.2 อายุที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA		✓
1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA		✓
1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	✓	
1.5 ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA		✓
1.6 รายได้ที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	✓	
2. รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด	Multiple regression	✓	

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่งแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อศึกษาระดับรูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่งแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

3) เพื่อศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่งแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การค้นคว้าครั้งนี้เป็นการค้นคว้าเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่งแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 318 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนการประมาณค่า Rating Scale มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.94 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสถิติทีเทส (t-test : Independent) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ สถิติเอฟเทส (F-test : One way ANOVA) ตัวแปรที่แยก มากกว่า 2 ระดับขึ้นไป และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่งแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 94.3 และเพศชายจำนวน 18 คนคิด เป็นร้อยละ 5.7

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 73 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20 - 29 ปี จำนวน 44 คนคิดเป็นร้อยละ 13.8 และ อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 95.3 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

สถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาเป็นสถานภาพโสดจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 สถานภาพอื่น ๆ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และ สถานภาพหย่าร้างจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 7 - 10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาเป็นประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และ 3 - 6 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

รายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาเป็นรายได้ 15,001 - 20,000 บาทจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รายได้ 20,001 - 25,000 บาทจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11 รายได้มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

2. ผลการศึกษาระดับรูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ท แอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การศึกษาระดับของรูปแบบภาวะผู้นำพบว่าภาพรวมระดับรูปแบบภาวะผู้นำโดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.01$ และ $SD = .938$ เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือภาวะผู้นำแบบสั่งการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.14$ และ $SD = .953$ รองลงมาเป็นภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.03$ และ $SD = 1.033$ น้อยที่สุดคือภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 2.87$ และ $SD = 1.016$

3. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การศึกษาระดับของแรงจูงใจพบว่าภาพรวมระดับแรงจูงใจโดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.41$ และ $SD = .788$ เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละประเภทของแรงจูงใจพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.47$ และ $SD = 0.833$ รองลงมาเป็นความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.42$ และ $SD = 0.923$ และน้อยที่สุดคือ ลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.37$ และ $SD = .884$

4. ผลการศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การศึกษาระดับของผลการปฏิบัติงานพบว่าภาพรวมระดับของผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.38$ และ $SD = .757$ เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละประเภทของผลการปฏิบัติงานพบว่า เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\bar{X} = 3.47$ และ $SD = .863$ รองลงมาคือคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.46$ และ $SD = .789$ น้อยที่สุดคือปริมาณของงานมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.25$ และ $SD = .788$

5. ผลศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ท แอนด์ไทร์ฟิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม รายด้านพบว่า คุณภาพงานมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันจะรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่าค่า Sig. โดยเฉลี่ยมากกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่าเพศที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อวิเคราะห์รายด้านแล้วพบว่าด้านคุณภาพงานมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่าค่า Sig. มากกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่าอายุที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าค่า Sig. มากกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อวิเคราะห์รายด้านแล้วพบว่าค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. มากกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

สมมุติฐานที่ 5 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต จำแนกตามรายได้โดยใช้การทดสอบ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ว่ารายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อวิเคราะห์รายด้านแล้วพบว่าค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่ารายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significance Difference (LSD)

ด้านคุณภาพของงาน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีผลการปฏิบัติด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท โดยมีผลต่างระหว่างกลุ่มค่าเท่ากับ 1.167

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างระหว่างกลุ่มค่าเท่ากับ 1.339

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท โดยมีผลต่างระหว่างกลุ่มค่าเท่ากับ 0.301

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างระหว่างกลุ่มค่าเท่ากับ 1.200

6. ผลการศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในภาพรวมพบว่า โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.851 และทำนายสมการได้ค่าเท่ากับร้อยละ 65.40 (Adjust R² = 0.654)

วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจพบว่า มีปัจจัยในตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ด้านที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตพบว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการและ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้ผลตรงกับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายรูปแบบภาวะผู้นำที่ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมร้อยละ 40.5 (adjust R² = 0.405)

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ระหว่างแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตพบว่าตัวแปรแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจด้านลักษณะของงานและ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบให้ผลตรงกับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมร้อยละ 60.4 (adjust R² = 0.614)

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษามีประเด็นในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับรูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์ฟวี่ แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาระดับของรูปแบบภาวะผู้นำพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าหัวหน้างานมีระดับรูปแบบภาวะผู้นำโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ร่องลงมาเป็นภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และน้อยที่สุดคือภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าหัวหน้างาน มีการบังคับบัญชาในรูปแบบให้การสั่งการโดยพฤติกรรมของหัวหน้างานที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นลักษณะการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกวิธีทำงานกำหนดเวลา ทำงานสำเร็จให้ทราบพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เข้าใจขั้นตอน ในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน (House & Mitchell, 1974) ไม่สอดคล้องกับ (ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555) ที่ทำการค้นคว้าเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามารถอธิบายได้ว่าผู้นำให้ความสนใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมเป็นมิตรทำให้ผู้ร่วมงาน สามารถเข้าถึงได้ง่าย ให้ความเสมอภาค นับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือแรงจูงใจประเภทความรับผิดชอบ ร่องลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน และน้อยที่สุดคือลักษณะของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเภท คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก 3 ประเภท คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานได้รับมอบหมายให้ดูแล งานใหม่ ๆ และมีอำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จะสามารถ ทำงานได้เสร็จสิ้น ประสิทธิภาพสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม รวมถึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน รู้จักที่จะ ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสที่จะได้ศึกษาต่อเพื่อหา ความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม หรือดูงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พนักงานฝ่ายผลิตมีแรงจูงใจใน การทำงาน (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับ (โชติกา ระโส, 2555) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด อุดรธานีพบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน และการยอมรับ นับถือ

ผลการศึกษาของผลการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวมเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละประเภทของผลการปฏิบัติงานพบว่า เวลา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ร่องลงมาคือคุณภาพของงาน และน้อยที่สุดคือปริมาณของงาน สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานฝ่ายผลิต มีการจัดสรรระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้ปฏิบัติงานตาม แผนงานที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดผลของงานตามความต้องการของลูกค้า โดยงานที่ทำความถูกต้องและ เรียบร้อยเป็นไปตามเกณฑ์เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตเป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด มีการตรวจสอบคุณภาพของงานก่อนการส่งมอบให้กับลูกค้าเพื่อเป็นการควบคุม คุณภาพของงาน และทำงานได้ตามความเหมาะสมต่อความสามารถและจำนวนของพนักงานตามที่ได้

วางแผนไว้ (Peterson & Plowman, 1953) สอดคล้องกับ (พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง, 2557) ที่ทำการศึกษาผลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอันดับแรก ได้แก่ คุณภาพงาน รองลงมาคือ ปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานที่ แตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกัน และ อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านของคุณภาพงาน ปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมพิวเตอร์ แอนด์โซลูชันส์ แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าเพศที่ต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อวิเคราะห์รายด้านแล้วพบว่าด้านคุณภาพงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลการศึกษาพบว่าเพศที่ต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านอายุพบว่าอายุที่ต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสพบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม วิเคราะห์รายด้านพบว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ศึกษารายคู่พบว่าสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ นั้นพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน หมายความว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพโสดมีผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรส

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านรายได้พบว่ารายได้ที่ต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม วิเคราะห์รายด้านแล้วพบว่ารายได้ที่ต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท พนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาทมีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท และพนักงานฝ่ายผลิตที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทมีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาท สอดคล้องกับ (สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ,

2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซทคัสสัน ประเทศไทย จำกัด พบว่าอายุ และ สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน ตัวแปรที่เหลือ คือ เพศ ระดับ การศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ (ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555) พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. เพื่อศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีไอคอมฟอร์ทแอนด์ไดร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตในภาพรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.851 และพบว่าตัวแปร ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมให้ผลตรงกับสมมุติฐานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายรูปแบบภาวะผู้นำที่ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบ สั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมี อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมร้อยละ 40.5 (adjust R2 = 0.405) อภิปราย ได้ว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีรูปแบบในการทำงานอย่างมีแบบแผนและเป้าหมายที่ชัดเจนรวมทั้งมีการ กำหนดระยะเวลาในการทำงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจมีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ส่งผลให้พนักงานฝ่ายผลิตมีประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ (ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์, 2555) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำ ด้านผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์ กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่าตัวแปรแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจด้าน ลักษณะของงาน และแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบให้ผลตรงกับสมมุติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การ ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมร้อยละ 60.4 (adjust R2 = 0.614) อภิปรายได้ว่าแรงจูงใจด้าน ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความสามารถให้ลงมือทำหรือเป็น งานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเองเป็นงานที่พนักงานมีความต้องการที่จะทำและงานลักษณะ เช่นนี้จะส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานออกมาดี และแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ คือ การทำงานแบบ ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่าง

ใกล้ชิดลักษณะของงานเช่นนี้ จะทำให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน และมีอิสระทางความคิดพนักงาน จะไม่มีความกดดันในการทำงานลักษณะเช่นนี้ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ (ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเนื่องจาก แรงจูงใจคือสิ่งเร้าให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข และจะปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลิโอคอมฟอร์ทแอนด์ไทร์พวิง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำ ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จากผลการศึกษาพบว่าไม่ส่งผลในเชิงบวกผลกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตดังนั้นหัวหน้างานควรมีการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานได้ปฏิบัติงานในรูปแบบ ที่พนักงานต้องการ โดยผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่พนักงานได้มีการนำเสนอข้อคิดเห็นจากการทำงาน และกำหนดให้พนักงานต้องนำเสนอโดย และจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้ จากพนักงานมาปรับใช้ และเมื่อผลของงานออกมาดีควรมีรางวัลให้กับข้อเสนอแนะนั้นด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดีขึ้นเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน

ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ จากผลการศึกษาพบว่าไม่ส่งผลในเชิงบวกผลกับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตดังนั้นหัวหน้างานควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับพนักงาน สร้างมาตรฐานในการทำงานด้วยความเป็นเลิศสูงสุดให้แก่พนักงานเสริมสร้างความมั่นใจให้ทำงานได้ ตามมาตรฐานที่สูงขึ้นได้สำเร็จโดยการกำหนดเป็นนโยบายในรูปแบบการทำกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับพนักงานโดยการกำหนดเป้าหมายสูงสุดให้กับพนักงานและเมื่อพนักงานทำได้ตาม เป้าหมายบริษัทควรให้รางวัลกับพนักงาน

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจากผลการศึกษาพบว่าส่งผลในเชิงบวก ผลกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตดังนั้นองค์กรควรสนับสนุน และส่งเสริมให้หัวหน้ามีรูปแบบ ในการบริหารงานลักษณะเช่นนี้เพื่อคงไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไปอีกทั้งควรมีการเสริมสร้างหัวหน้า ให้มีรูปแบบการบริหารงานในลักษณะเช่นนี้ด้วยการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญหรือหัวหน้างานด้วยตนเอง

2. แรงจูงใจ ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาพบว่าไม่ส่งผลในเชิงบวกผลกับผล การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ดังนั้นองค์กรควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานใน รูปแบบของการยกย่องหรือชมเชย การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับใน

ความสามารถในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ใบประกาศเกียรติคุณและตีพิมพ์ในจุดประชาสัมพันธ์ขององค์กร เป็นต้น

แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าจากผลการศึกษาพบว่าส่งในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ดังนั้น องค์กรควรคงไว้ซึ่งนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในลักษณะเช่นนี้ต่อไป

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่ารายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิตมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมกับประเภทของงานที่พนักงานปฏิบัติ เช่น ปรับโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานตามประเภทของงานที่ต้องใช้ความสามารถที่ต่างกัน

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าใจว่าภาวะผู้นำแบบใดที่จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานในเชิงบวก
2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ ที่จะเสริมสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2547). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). **การบริหารการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- โชติกา ไร่โส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ทิมมิกา เครือเนตร. (2552). **ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานพนักงานบริษัทไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). **ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- พิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. (2557). **อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุขธา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอ็นจิเนียริง (1964) จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์. (2555). **ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- อุทัย กนกวุฒิพงศ์. (2547). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการรับบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จของประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพฯ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).
- Na-Nan, K. Chaiprasit, K. & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436 - 2449.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Na-Nan, K. and Wongsuwan, N. (2020). Development and validation of perceived workplace support for small and medium-sized enterprise employees. **International Journal of Organizational Analysis**, 28(1), 243 - 259.
doi.org/10.1108/IJOA-12-2018-1608



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนดีไทร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรโครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับเพื่อนำไปใช้ในทางวิชาการนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้นและขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีความเสียหายใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน หน่วยงานของท่าน ทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้ทุกข้ออย่างถูกต้องครบถ้วน (แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 หน้า)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำจำนวน 9 ข้อ
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจจำนวน 13 ข้อ
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงใน ที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. เพศชาย 2. เพศหญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 20 ปี 2. 20 - 29 ปี
 3. 30 - 39 ปี 4. มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่าร้าง 4. อื่น ๆ

5. ประสบการณ์การทำงาน

1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3 - 6 ปี
 2. 7 - 10 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

5 คือ เห็นด้วยอย่างมาก 4 คือ เห็นด้วย 3 คือ ไม่แน่ใจ 2 คือ ไม่เห็นด้วย 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านพึงพอใจเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ท่านพึงพอใจเมื่อสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
3. ท่านพึงพอใจเมื่อหัวหน้างานพอใจในผลงานของท่าน					
4. ท่านพึงพอใจเมื่อได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน					
5. ท่านพึงพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านพึงพอใจเมื่อข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน					
7. ท่านพึงพอใจเมื่อหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
8. ท่านพึงพอใจเมื่อท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ					
9. ท่านพึงพอใจเมื่องานที่ท่านทำ ทำทลายความสามารถ					
10. ท่านพึงพอใจเมื่อท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
11. ท่านพึงพอใจที่อยู่ทำงานจนเสร็จแม้จะเลยเวลาทำงานปกติของท่าน					
12. ท่านพึงพอใจที่อยู่ทำงานในช่วงเวลาโอทีได้					
13. ท่านพึงพอใจเมื่อได้เข้าพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม และสัมมนา					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

5 คือ เห็นด้วยอย่างมาก 4 คือ เห็นด้วย 3 คือ ไม่แน่ใจ 2 คือ ไม่เห็นด้วย 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. งานที่ท่านทำมีความถูกต้องเรียบร้อย					
2. งานที่ท่านทำถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด					
3. อุปกรณ์ที่ท่านใช้ในการทำงานได้ตามมาตรฐาน					
4. ตรวจวัดคุณภาพของงานก่อนการส่งมอบสินค้า					
5. คุณภาพของงานได้รับการยอมรับจากองค์กรภายนอก					
6. ปริมาณของงานมีความเหมาะสมกับจำนวนของพนักงาน					
7. ปริมาณของงานเป็นไปตามที่คาดหวังของหน่วยงาน					
8. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถ					
9. งานของหน่วยงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
11. งานสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
12. ท่านส่งมอบผลงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
13. ท่านทำงานได้ตามเวลาที่กำหนดไว้					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม
ขอให้ท่านเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าในกิจการงานจากนี้สืบไป

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายสายัน ปิติควร
วัน เดือน ปีเกิด	6 กันยายน 2519
ที่อยู่	1/95 หมู่ 5 ตำบล.บ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัด.ชลบุรี 20170
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
ประสบการณ์ทำงาน	2559 - ปัจจุบัน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ทแอนด์ ไดร์ฟวิงแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด
เบอร์โทรศัพท์	097- 496 - 9165, 092-247 - 1980
อีเมล	sayan.pitikuan@gmail.com, sayan.pitikuan@valeo.com

