

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทเอกชน แพนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2558

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทเอกชน แพนกออิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร



บทคัดย่อ
ของ
คัมภีร์ เศรษฐสุข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2558

คัมภีร์ เศรษฐสุข. (2558). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ.

งานวิจัยนี้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัย1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานครจำนวน 255 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติต่างๆ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-35 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว โดยมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาทและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี ตามลำดับ

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

STRATEGIC LEADERSHIP OF SUPERVISORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF
EMPLOYEES IN ELECTRONICS DEPARTMENT OF PRIVATE COMPANIES
IN BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

October 2015

Kampee Setthasuk. (2015). **Strategic Leadership of Supervisors Affecting Work Efficiency of the Employees in Electronics Department Of Private Companies in Bangkok.**

Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Panid Kulsiri.

The purpose of this research were 1) to study opinions of private employees in electronics department in Bangkok to their supervisor's leadership and 2) to study the efficiency of employees and 3) to study difference of demographic type with efficiency of employees and 4) to study relation between strategic leadership of supervisor and efficiency of employees.

Questionnaires were used for collecting data. The samples consisted of 255 employees of private companies in electronics department in Bangkok. The statistical method used for data analysis included percentage, frequency and means. Hypotheses were tested by means of multiple regression analysis

Results of the study show that most of respondents were female, aged between 30-35 years old, held a bachelor's degree, be married, salary between 20,001 – 25,000 baht and had work experience of 2-5 years.

Results of the hypotheses test at the statistical significant level of 0.05 show that efficiency of private employees in electrical department in Bangkok has related to work experience.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ ดร.พนิต กุลศิริ อาจารย์ที่
ปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบ
แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในงานวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ เรียบร้อย
สมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้
ณ.โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ณัฏฐ์ กุศลศรี และผศ.ดร.กาญจนา ธีระวิ อนันต์อักษรกุล ที่ให้ความ
อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์
และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยชิ้นนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่
ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน
ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาตอบแบบสอบถามให้เสร็จตาม
กำหนดเวลา เพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้บริหารบริษัท พรีเมียร์โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ที่คอย
สนับสนุน ให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

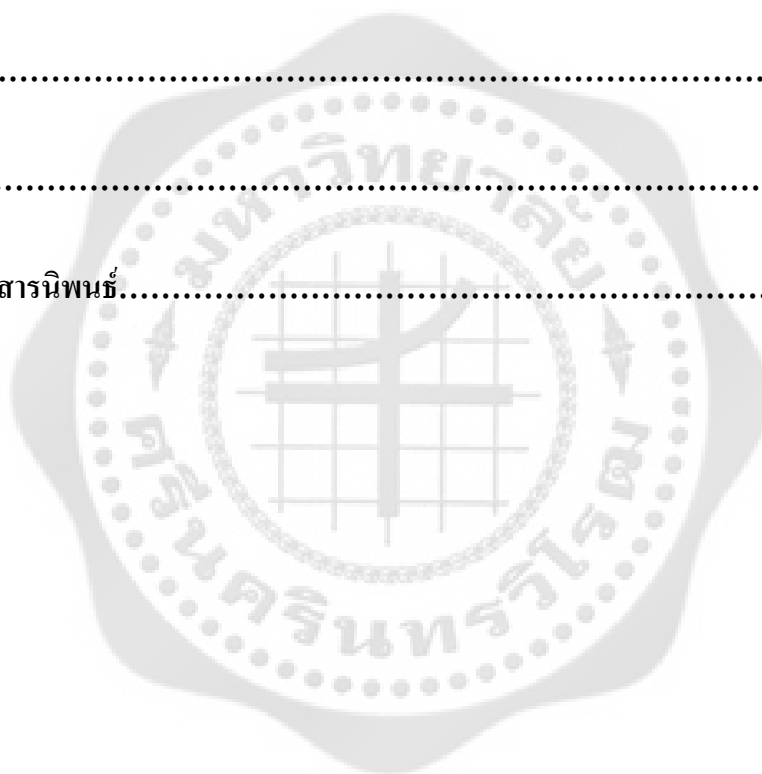
กัมภีร์ เศรษฐสุข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ส่วนที่ 2 ความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	48
ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	53
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	56
ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานด้านภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	95
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	95
 บรรณานุกรม.....	 96
 ภาคผนวก.....	 101
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 111



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	45
2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	46
3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	46
4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	47
5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	47
6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	48
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานในภาพรวม.....	48
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม	49
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม	50
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานด้านผู้สร้างสรรค์ใหม่ ส่วนร่วม.....	51
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานด้านผู้บริหารกระบวนการ	52
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ใน ภาพรวม.....	53

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประหยัดเวลา.....	54
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านลดต้นทุน.....	55
15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ใน กรุงเทพมหานคร จำแนก ตามเพศ.....	57
16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	57
17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	58
18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ...	60
19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดย ใช้ One Way ANOVA.....	60
20 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	61
21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ One Way ANOVA.....	61

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ..	62
23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ One Way ANOVA.....	62
24 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	63
25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับ การศึกษาโดยใช้ One Way ANOVA.....	64
26 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับ การศึกษาโดยใช้ One Way ANOVA.....	65
28 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับ การศึกษา.....	66
29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับ การศึกษาโดยใช้ One Way ANOVA.....	66
30 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของ ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพสมรสโดยใช้ One Way ANOVA.....	68
32 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	68
33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพสมรสโดย ใช้ One Way ANOVA.....	69
34 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	69
35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ สมรสโดยใช้ One Way ANOVA.....	70
36 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	71
37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อ เดือนโดยใช้ One Way ANOVA.....	72
38 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	72
39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ ต่อเดือนโดยใช้ One Way ANOVA.....	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
40 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	73
41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนโดยใช้ One Way ANOVA.....	74
42 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	75
43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้ Brown-Forsythe.....	76
44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Dunnett's T3.....	76
45 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน ประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	77
46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้ Brown-Forsythe.....	78
47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน ประหยัดเวลา ของบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ใน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Dunnett's T3.....	79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
48 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	80
49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานโดยใช้ Brown-Forsythe.....	80
50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน ลดต้นทุน ของบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ใน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Dunnett's T3.....	81
51 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประหยัดเวลา.....	82
52 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านลดต้นทุน.....	83
53 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม.....	84
54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	84

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 แสดงบทบาทกลุ่มงานของผู้นำกลยุทธ์.....	11
3 ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	14



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ถ้าหากเราจะกล่าวว่า “ ปัจจุบันไม่มีกิจกรรมทางการจัดการใดที่จะทำลายผู้บริหารระดับสูงเท่ากับการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) “ ก็คงไม่เกินความจริง โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ (Business Environment) เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความสลับซับซ้อน สัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ทำให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำของหน่วยงานต้องมีข้อมูลและความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น สามารถประเมินผลกระทบเพื่อกำหนดเป้าหมายทิศทางและนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่ขาดหลักการและความสามารถเชิงกลยุทธ์ในการบริหารธุรกิจ ย่อมทำได้แค่เพียงบริหารงานแบบวันต่อวัน และพยายามรักษาธุรกิจให้ดำเนินงานโดยไม่เปลี่ยนแปลงอะไรมาก ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมๆในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ตามความเคยชิน แต่ถ้าสถานการณ์ทางธุรกิจพลิกผันอย่างรุนแรงแตกต่างจากที่เคยเป็นมาในอดีตมาก เขาก็อาจตัดสินใจอย่างผิดพลาด ลาช้า หรือไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของธุรกิจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความสูญเสียแก่องค์กรหรือระบบของธุรกิจที่เกี่ยวข้องจนยากจะแก้ไขให้กลับมาเป็นปกติเช่นเดิม (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550: 1)

ปัญหาของผู้บริหารทั้งหลายที่กำลังเผชิญอยู่ก็คือ ปัญหาประสิทธิภาพทางการบริหาร โดยเฉพาะในด้านการเกี่ยวกับผลผลิต (Productivity) ที่ตกต่ำกว่าเดิม กลยุทธ์ทางการบริหารที่ทรงประสิทธิภาพนี้จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายของการบริหารทั้งสองอย่าง คือ การมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้นๆ ได้ และการมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จในเป้าหมายเหล่านั้น โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุดด้วย หรือถ้ากล่าวอย่างสรุป กลยุทธ์การบริหารที่ทรงประสิทธิภาพนั้นจะต้องสร้างประสิทธิผล และประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นได้ทุกแง่มุม คือ ทั้งในแง่ของรายบุคคล กลุ่ม (ทีมงาน) และตลอดทั้งองค์กรด้วย (ทรศนะ บุญขวัญ, 2550: 2)

ในช่วงทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มาประยุกต์ใช้ในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างแพร่หลาย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเพื่อเป็นเครื่องมือในการตอบโต้กับสภาพการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ปัจจุบันนี้การวางแผนแบบกลยุทธ์ได้แพร่หลายเข้ามาในวงการต่างๆ เป็นการวางแผนที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัด มีการวิเคราะห์อนาคตและคิดเชิงการแข่งขัน ที่ต้องการระบบการทำงานที่มีความสามารถในการปรับตัวสูง สำหรับการทำงาน

ในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องการระบบการทำงานที่คล่องตัว ต้องการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงในการนำสู่เป้าหมายในอนาคต สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์กร หน่วยงาน หรือภาคธุรกิจของตนในอนาคต (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2551: 2-3)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยปกติแล้วผู้บริหารหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาท ที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดการองค์กรแม้จะไม่ถูกต้อง เรียบร้อยอยู่บ้าง ก็อาจจะได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดการองค์กรจะถูกต้องและดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมจะสมบูรณ์ได้ยาก (วิโรจน์ สารรัตน์, 2550: 1)

จากการศึกษาของนาฮาวานดี (Nahavandi, 2000) แบ่งประเภทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ออกเป็น 4 แบบด้วยกัน คือ 1) แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม 2) แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม 3) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม และ 4) แบบผู้บริหารกระบวนการ โดยบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้นำ คือ สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานสำเร็จด้วยตัวของเขาเอง โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนพัฒนาหัวหน้างานให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รวมถึงประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน อีกทั้งเพื่อให้บริษัทลูกค้าไว้วางใจและตัดสินใจว่าจ้างต่อไปอีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแนวทางสำหรับองค์กรต่างๆ ได้ใช้ข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานครที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ปัจจุบันการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ทวีความสำคัญต่อการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตของธุรกิจ ซึ่งธุรกิจที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจ ทำการปรับตัว และฉกฉวยโอกาสที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการแข่งขันสำหรับอนาคต ไม่เพียงแต่จะต้องเป็นผู้จัดการที่ดีแต่จะต้องเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) ที่เก่ง เพื่อที่จะนำพาองค์กรของตนไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น และคงรักษาความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งสามารถใช้วางแผนพัฒนาหัวหน้างานให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและทำให้ทราบถึงลักษณะของประชากรศาสตร์ใดที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้งเพื่อให้บริษัทลูกค้าไว้วางใจและตัดสินใจว่าจ้างต่อไปอีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแนวทางสำหรับองค์กรต่างๆ ได้ใช้ข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้นจึงใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยัตินุชา, 2545: 26) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน สามารถเก็บแบบสอบถามได้จริงจำนวน 255 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 66.23 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1.2.1 ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม
- 1.2.2 ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม
- 1.2.3 ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม
- 1.2.4 ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านการประหยัดเวลา
- 2.2 ด้านลดต้นทุน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร ได้แก่

1.1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม (High-Control Innovator) หมายถึง ผู้นำที่มีการหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและเป็นคนกล้าเสี่ยง มีการปรับปรุงกระบวนการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบในการปฏิบัติงาน มีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ ทางการบริหาร มาประยุกต์ใช้ และส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม (Status Quo Guardian) หมายถึง ผู้นำที่มีการยึดกระบวนการในการทำงานอย่างเคร่งครัด มีการธำรงรักษาวัฒนธรรมในองค์กรไว้ มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง และมีการรับรู้และเข้าไปเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจในงานนั้นๆ โดยตรง

1.3 ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม (Participative Innovator) หมายถึง ผู้นำที่มีการนำผลของการทำงานมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีการเปิดกว้างและกระจายอำนาจให้พนักงานในทุกระดับมีการตัดสินใจร่วมกัน

1.4 ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ (Process Manager) หมายถึง ผู้นำที่มีการปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ให้มีความยืดหยุ่น เพื่อผลสำเร็จของงาน มุ่งเน้นการใช้วิธียุทธศาสตร์จากแนวคิด ทฤษฎี มาผนวกกับการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมาย มีการกระจายหน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานโดยคำนึงถึงความสามารถที่มีต่องานนั้นๆ และมีการหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่จะมีความเสี่ยง

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมี พฤติกรรมในการทำงานที่ดีที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ ใน 2 ด้าน คือ ด้านการประหยัดเวลาและ ด้านต้นทุน

2.1 ด้านการประหยัดเวลา หมายถึง พนักงานมีการคำนึงถึงความรวดเร็วในการทำงาน ไม่ทำงานล่าช้า สามารถแข่งขันกับคู่ค้าได้ มีวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการ มีการ สื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัท และให้ความร่วมมือและช่วยเหลือปัญหาข้อขัดแย้งในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2.2 ด้านลดต้นทุน หมายถึง พนักงานใช้ทรัพยากร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ขององค์กร อย่างคุ้มค่า มีการประสานงานผ่านอินเทอร์เน็ตแทนการใช้โทรศัพท์หรือแทนการเดินทาง ใช้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ เพื่อนำมาซึ่งการสร้าง วิเคราะห์ความเสี่ยงในการทำธุรกิจ การปฏิบัติงาน มีการ ประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภายในองค์กร ร่วมระบบอื่นๆ ที่ทำงานร่วมกันเพื่อความสะดวก ลดต้นทุนและวิเคราะห์หาความผิดพลาด และการแข่งขัน ที่ได้เปรียบ และมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงาน ของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาด

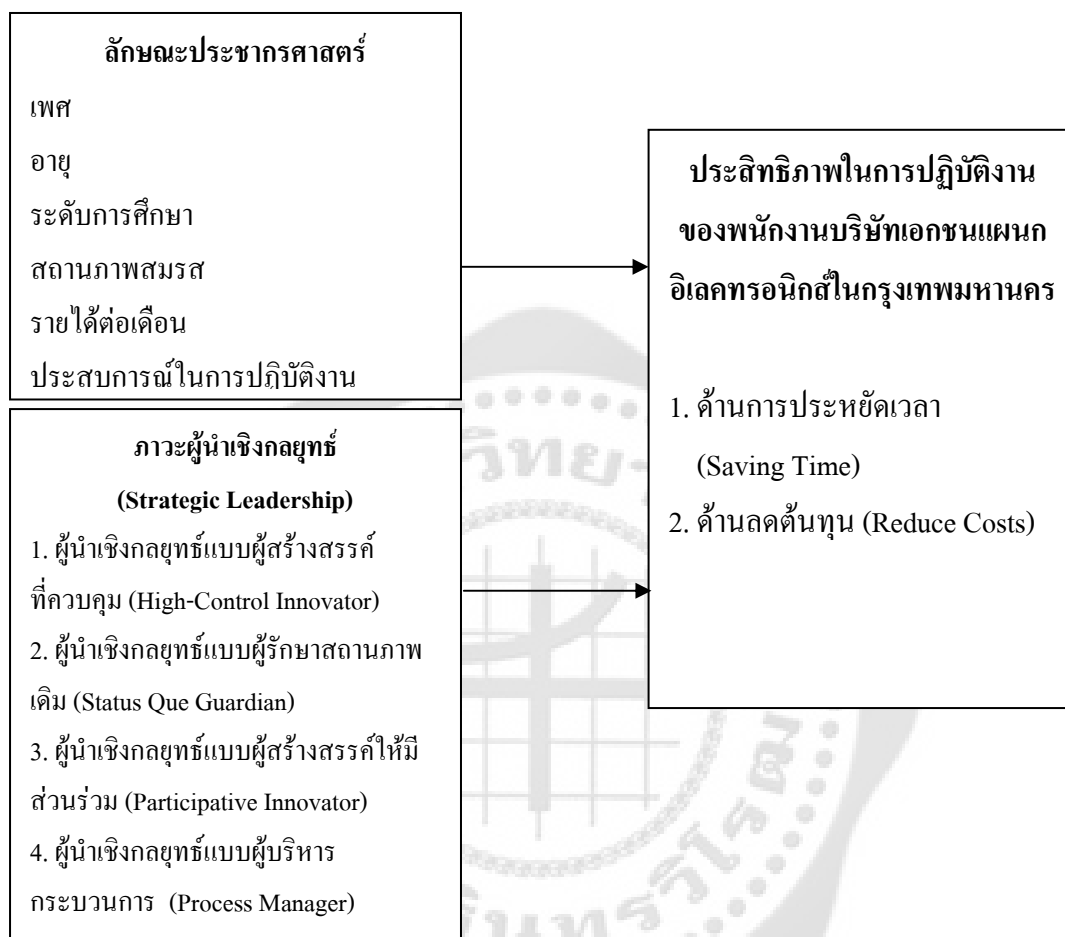
3. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

- 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประหยัดเวลาของพนักงาน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประหยัดเวลาของพนักงาน

2.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประหยัดเวลาของพนักงาน

2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้บริหารกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประหยัดเวลาของพนักงาน

2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงาน

2.6 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้รักษาสถานภาพเดิมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงาน

2.7 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงาน

2.8 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้บริหารกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นข้อหัว ดังนี้ ความหมายของภาวะผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์การ คุณลักษณะของผู้บริหารระดับสูงประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2549: 254) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายอย่างกระตือรือร้น

ประยูร อาษานาม (2550: 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีเทคนิคในการบริหาร มีคุณลักษณะที่ดีและใช้ภาวะผู้นำที่ประสงค์ ย่อมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจของบุคคลในหน่วยงานได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550: 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

เสาวนิต เสดานนท์ (2551: 5) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ทองใบ สุดชาติ (2552: 4) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคล หรือกลุ่มยอมรับปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2552: 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้นำตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

นิคัย สัมมาพันธ์ (2553: 31) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553: 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ไว้วางใจและให้ความร่วมมือเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจกรรมการงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ คำจำกัดความไว้มากมายดังนี้

ฟินเคลสเทน และ ฮัมบริค (Finkelstein; & Hambrick, 1996: 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2552: 206) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการ ในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์กร ในการริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งต่างๆ ขึ้นมาเพื่อให้้องค์การอยู่รอดต่อไปได้

ทรศนะ บุญขวัญ (2550: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคต ด้วยมีสายตาที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นใน การสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2553: 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกล ในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5-10 ปี และวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การกำหนดกลยุทธ์

บทบาทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

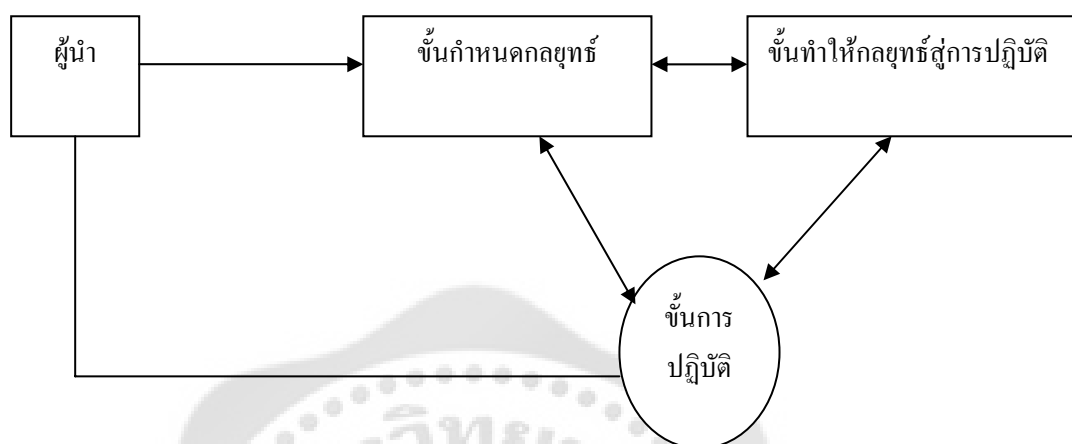
นาฮาวานดิ (Nahavandi, 2000: 203) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสองด้านที่เป็นบทบาทคู่ขนานกัน คือ บทบาทแรกในฐานะเป็นผู้วางแผนออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร โดยการยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ส่วนบทบาทที่สองในฐานะของผู้นำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นทั้งผู้กำหนดและผู้นำสู่การปฏิบัติ กล่าวคือในกรณีที่ต้องการยังไม่ได้จัดทำกลยุทธ์หรือกรณีที่ต้องการกำลังแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางใหม่ด้านกลยุทธ์ ในกรณีผู้นำจะต้องมีบทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางให้แก่องค์กร ต่อมุมมองและความสามารถในการอ่านสภาพแวดล้อมของตน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าเป็นองค์กรที่มีการจัดตั้งอย่างเป็นระบบมานาน ก็มักมีกลยุทธ์ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ในกรณีหลังนี้ ผู้นำอาจมีบทบาทสำคัญเพียงเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น บทบาทคู่ขนานของผู้นำเป็นทั้งผู้กำหนดกลยุทธ์และบทบาทในฐานะเป็นผู้นำกลยุทธ์ลงสู่การปฏิบัติ โดยสามารถแบ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ดังนี้

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม (High-Control Innovator) คือผู้นำที่มีการหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและเป็นคนกล้าเสี่ยง มีการปรับปรุงกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบในการปฏิบัติงาน มีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ ทางการบริหาร มาประยุกต์ใช้ และส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม (Status Quo Guardian) คือ ผู้นำที่มีการยึดกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด มีการธำรงรักษาวัฒนธรรมในองค์กรไว้ มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง และมีการรับรู้และเข้าไปเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจในงานนั้นๆ โดยตรง

3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม (Participative Innovator) คือ ผู้นำที่มีการนำผลของการทำงานมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีการเปิดกว้างและกระจายอำนาจให้พนักงานในทุกระดับมีการตัดสินใจร่วมกัน

4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ (Process Manager) คือ ผู้นำที่มีการปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ให้มีความยืดหยุ่น เพื่อผลสำเร็จของงาน มุ่งเน้นการใช้วิธีบูรณาการจากแนวคิดทฤษฎี มาผนวกกับการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายมีการกระจาย

หน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานโดยคำนึงถึงความสามารถที่มีต่องานนั้นๆ และมีการหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่มีความเสี่ยง



ภาพประกอบ 2 บทบาทคู่ขนานของผู้นำกลยุทธ์

ที่มา: Nahavandi (2000: 203)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ทรศนะ บุญขวัญ (2550: 5-6) กล่าวว่า ผู้บริหารในแต่ละระดับต่างจำเป็นต้องเข้ามา มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กรทั้งสิ้น โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำในระดับสูง (Upper-echelon Leadership) ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการวางกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมาย รวมทั้งทำการตัดสินใจในการเลือกกลยุทธ์และจัดสรรทรัพยากรระหว่างกลุ่มงานต่างๆ ให้มีความเหมาะสม ผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งองค์กรรวมทั้งเน้นการดำเนินงานภายนอกองค์กร จึงเป็นลักษณะภาวะผู้นำแบบมหภาค (Macro Leadership) คือ มีบทบาทที่ส่งผลกระทบในวงกว้างตลอดทั้งองค์กร จึงเรียกภาวะผู้นำในระดับสูงนี้ว่า “ผู้นำเชิง กลยุทธ์” เพราะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดหมายเหตุการณ์ในอนาคตได้ดี เป็นผู้สร้างองค์กรให้มีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวอยู่เสมอ และมีมุมมองระยะยาวที่เป็นเป้าหมายในการนำทางให้แก่องค์กรได้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังกล่าว ได้แก่ ผู้บริหารสูงสุดที่รับผิดชอบต่อองค์กรโดยตรงเป็นบุคคลที่อาจเรียกชื่อแตกต่างกันตามตำแหน่งขององค์กรนั้นๆ เช่น รัฐมนตรี ประธาน บริษัท อธิการบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าสูงสุดฝ่ายบริหาร หัวหน้าสูงสุดฝ่ายปฏิบัติการ นอกจากนี้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังอาจอยู่

ในรูปองค์กรคณะบุคคลระดับสูงสุดขององค์กร เช่น คณะที่บริหารสูงสุด คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำในระดับจุลภาค (Micro Leadership) ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นขององค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับแผนกลยุทธ์จากผู้บริหารระดับสูงนำไปถ่ายทอดสู่ภาคปฏิบัติ เป็นผู้บริหารที่มีขอบเขตความรับผิดชอบต่องานหน้าที่เฉพาะด้าน เช่น การผลิต การตลาด การเงิน การบุคลากร เป็นต้น ผู้บริหารเหล่านี้จะจัดวางกลยุทธ์เฉพาะด้านและแผนปฏิบัติการของตนขึ้นมารองรับแผนกลยุทธ์

คุณลักษณะของผู้นำระดับสูง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2552: 206) กล่าวว่า จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำระดับสูงพบว่า ผู้นำอาวุโสที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าของหน่วยงาน (CEO) ส่วนใหญ่จะไม่ชอบและปฏิเสธต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะต้องเสี่ยง ส่วนผู้นำที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเติบโตได้เข้าขึ้นมาจากระดับล่างภายใน องค์กรนั้นมักจะพยายามรักษาสถานภาพเดิม ดังนั้นจึงมี การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นแก่องค์กรค่อนข้างน้อย ซึ่งต่างไปจากการได้บุคคลอื่นจากภายนอกมาเป็นผู้นำ มีนักวิจัยอื่นๆ ที่พยายามศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากประสบการณ์หน้าที่เดิมที่มีต่อการเลือกกลยุทธ์ในองค์กรของผู้นำและมีงานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำระดับสูงที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จอย่างสำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความเชื่อต่อความสามารถภายในตนโดยพบว่า ผู้นำที่เชื่อในความสามารถภายในตนจะมีพฤติกรรมมุ่งเน้นงานวิจัยและพัฒนาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำที่เชื่อต่อความสามารถภายนอกตนจากงานวิจัยของหลายคนด้วยเทคนิคที่แตกต่างกัน พบว่ามีคุณลักษณะเด่นสำคัญอยู่ 2 ประการที่เป็นองค์ประกอบของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ คุณลักษณะเกี่ยวกับระดับของการแสวงหาความท้าทายกับระดับความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม ดังนี้

1. ด้านแสวงหาความท้าทาย (Challenge Seeking)

เป็นลักษณะของผู้นำที่มีความเต็มใจที่จะเสี่ยงมากน้อยเพียงไร ผู้นำจะมุ่งต่อกลยุทธ์คู่อนาคตกับการมุ่งการดำเนินงานประจำปีปัจจุบันมากน้อยต่างกันเพียงไร ซึ่งผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูงพบว่ามักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะของความเสี่ยงสูงและมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หมายถึง ผู้นำที่มองภาพลักษณ์ของตนเองในทางที่ดี แต่ไม่เชื่อมั่นในตัวเองมากนักไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ มักจะมีความคิดเห็นไม่เหมือนคนอื่น ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนที่คล่องแคล่ว และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีนิสัยอยากรู้อยากเห็น เปิดเผยตรงไปตรงมา ผู้นำแบบนี้ต้องมีความกล้าคิด กล้าทำกิจกรรมอื่นๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน ในขณะที่ผู้นำ ซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำ มักจะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลายด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว

2. ด้านความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุม (Need of Control) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมของผู้นำ จะสะท้อนออกมาด้วยระดับความมากน้อยในการกระจายอำนาจและการยินยอมให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติว่ามีเพียงไร มีดัชนีตัวอื่นที่บ่งชี้เรื่องนี้ได้เช่นกัน ได้แก่ ระดับของการรวมศูนย์อำนาจการบริหาร ระดับมากน้อยของความเป็นทางการ การกระตุ้นของผู้นำและระดับความอดทนของผู้นำที่จะรับความหลากหลายทางความคิดและวิธีการของผู้ตาม การมีความอดทนและการกระตุ้นต่อการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมและแสดงออกได้อย่างเปิดเผย ผู้นำที่มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมสูงมักจะจัดรูปแบบองค์การที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจ มีการกระจายงานกระจายอำนาจค่อนข้างน้อยและมุ่งเน้นที่กระบวนการต่ำ จะเน้นวัฒนธรรมแบบตึงตัว เน้นการปฏิบัติแบบเดียวที่เหมือนกัน และการให้ลอกเลียนแบบการปฏิบัติเป็นหลัก ในขณะที่ผู้นำที่มีระดับความต้องการมีอำนาจในการควบคุมต่ำ มักจะเน้นการกระจายอำนาจในองค์การ จะกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่บุคคลต่างๆ ที่ร่วมงาน ผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบปรับตัว พยายามกระตุ้นการมีส่วนร่วมและการแสดงออกโดยเปิดเผยของผู้ตาม มุ่งเน้นการใช้วิธีบูรณาการความคิดที่หลากหลายของบุคคลต่างๆ มากกว่าความคิดที่เป็นแบบเดียวที่เหมือนกัน จะสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน และวัฒนธรรมในการแสดงความอดทนต่อการรับฟังความคิดและแบบอันหลากหลายของผู้อื่นให้เกิดขึ้นในองค์การ

ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

นาฮาวานดิ (Nahavandi, 2000: 208-209) กล่าวว่า ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แบ่งตามคุณลักษณะของผู้นำที่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังภาพที่ 3

สูง

ระดับการแสวงหาความท้าทาย

ต่ำ

* ผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมสูง (High-Control Innovator หรือ HCD) - ผู้นำแสวงหาความท้าทายสูง - เน้นการควบคุมที่เข้มงวด	* ผู้สร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วม (Participative Innovator หรือ PI) - ผู้นำแสวงหาความท้าทายสูง - เน้นกระจายการควบคุม
* ผู้รักษาสถานภาพเดิม (Status Quo Guardian หรือ SQG) - ไม่ชอบความท้าทาย - เน้นการควบคุมที่เข้มงวด	* ผู้บริหารกระบวนการ (Process Manager หรือ PM) - ไม่ชอบความท้าทาย - เน้นกระจายการควบคุม

สูง

ต่ำ

ระดับความต้องการมีอำนาจในการควบคุม

ภาพประกอบ 3 ประเภทของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ที่มา: Nahavandi (2000: 208)

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมสูง (High-Control Innovator หรือแบบ HCI) เป็นผู้นำที่ชอบแสวงหาความท้าทายสูงแต่ยังเน้นการควบคุมการปฏิบัติการกิจตามหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรอย่างเข้มงวด ผู้บริหารแบบ HCI จะมองสิ่งแวดล้อมว่าเป็นโอกาสและเต็มใจที่จะใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าขั้นสูงมาช่วยให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้นำที่แสวงหากลยุทธ์ที่มีลักษณะริเริ่มและมีความเสี่ยงทั้งระดับองค์กรและระดับส่วนงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดใหม่หรืออุตสาหกรรมใหม่ได้

ในส่วนตรงกันข้ามกับคุณสมบัติในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เมื่อเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆ ภายนอกก็คือผู้นำแบบ HCI จะมีลักษณะอนุรักษ์นิยมในการบริหารจัดการต่างๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้เกิดจากผู้นำมีความต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมสูงจึงสร้างวัฒนธรรม การควบคุมที่เข้มงวดในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน การบรรลุเป้าหมายและการให้รางวัลตอบแทนการทำงาน มีการตัดสินใจค่อนข้างจะมีลักษณะรวมอำนาจ โดยผู้นำจะกระจายอำนาจการตัดสินใจที่สำคัญน้อยมาก องค์กรในอุดมคติของผู้นำแบบนี้ก็คือ องค์กรที่ผู้สร้างสรรค์แต่ควบคุมมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อกันอย่างเหนียวแน่น และเชื่อมั่นในวิธีการบริหารจัดการของผู้นำ

2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม (Status Quo Guardian หรือแบบ SQG) ผู้นำแบบนี้ไม่แสวงหาความท้าทายแต่ต้องการที่จะคงความควบคุมเอาไว้ โดยจะควบคุมงานตามหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรไว้ที่ตนและมักปฏิเสธการกระทำใดๆ ที่ตนเห็นว่าเป็นการเสี่ยง เป็นผู้ที่เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมภายนอกเป็นภัยคุกคาม และจะใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะปกป้องมิให้องค์กรของตนได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นผู้นำที่ไม่แสวงหากลยุทธ์ใหม่ที่สร้างสรรค์ แต่จะยึดติดอย่างเหนียวแน่นกับแนวคิดเดิม หรือกลยุทธ์ที่ผ่านการทดสอบแล้วเท่านั้น องค์กรที่ดำเนินการภายใต้ผู้นำแบบนี้ จึงยากที่จะปรับปรุงพัฒนาให้เป็นผู้นำอุตสาหกรรมที่มีผลผลิตและนวัตกรรมใหม่ๆ ออกมาสู่ตลาด เป็นองค์กรที่เรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพและมีค่าใช้จ่ายต่ำ การดูแลอย่างใกล้ชิดและใช้วิธีการต่างๆ แบบอนุรักษ์นิยมอย่างเข้มงวด มีวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว ซึ่งทั้งผู้บริหารและพนักงานจะต้องปฏิบัติตามแนวทางและวิธีการที่เคยปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว การตัดสินใจจะมีลักษณะการรวมศูนย์อำนาจสูง โดยผู้นำจะต้องรับรู้และเข้าไปเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจที่สำคัญโดยตรง

3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม (Participative Innovator หรือแบบ PI) ผู้นำแบบนี้มุ่งแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่มใหม่จากภายนอก ในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์กรจะสร้างระบบโครงสร้างแบบหลวมๆ ที่มีความยืดหยุ่น มีลักษณะที่เปิดกว้างสูง เน้นวัฒนธรรมองค์กร ด้วยค่านิยมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผย ผู้นำแบบนี้มองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกว่าเป็นการสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้แก่องค์กรได้มากมาย และพร้อมเปิดรับการแสอ์ทธิพลภายนอกเข้าสู่องค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายและมีแนวโน้มที่จะเลือกกลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงสูง องค์กร ที่บริหารภายใต้ ผู้นำแบบนี้เป็นที่รู้จักทั่วไปในฐานะที่มีความเป็นหนึ่งในด้านเทคโนโลยี การริเริ่มสร้างสรรค์ทางการบริหารและการริเริ่มด้านนวัตกรรม การเปิดกว้างและกระจายอำนาจโดยการตัดสินใจต่างๆ จะดำเนินการเบ็ดเสร็จที่ระดับล่างให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ จึงมักจะกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ดังกล่าว องค์กรมีวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นแบบหลวมๆ แต่มีความอดทนสูงต่อการรับฟังความคิดและวิธีปฏิบัติอันหลากหลายของบุคคลอื่นได้ดี สิ่งที่เป็นจุดร่วมที่สำคัญก็คือ “อดทนต่อความหลากหลาย” พนักงานขององค์กรจะถูกกระตุ้นและสนับสนุนกระบวนการในการปฏิบัติงานด้วยตนเองและได้รับความมีอิสระในการนำเสนอการตัดสินใจของตนเอง ผู้นำแบบ ผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมนี้ จึงช่วยสร้างบรรยากาศความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ในการพัฒนาปรับปรุงด้านโครงสร้างและเกิดสิ่งริเริ่มใหม่ๆ ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ที่เกี่ยวกับการสร้างผลผลิต งานบริการและกระบวนการต่างๆ ขององค์กร

4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ (Process Manager หรือแบบ PM) เป็นผู้นำที่ ชอบกลยุทธ์แบบอนุรักษ์นิยมที่ยึดติดกับแนวคิดหรือวิธีการเดิมที่ผ่านการพิสูจน์มาแล้ว ชอบหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่มีความเสี่ยง แต่เนื่องจากผู้นำประเภทนี้มีความต้องการมีอำนาจในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ จึงยอมรับความหลากหลายทางความคิดและการเปิดกว้างขึ้นในองค์การ พนักงานไม่ถูกบังคับให้ต้องยึดติดกับเป้าหมายและนวัตกรรมร่วมกัน แต่ละคนจะมีอิสระและการปฏิบัติงานประจำวันจะไม่ถูกวัดในเรื่องมาตรฐานสูงมากนักกราบเท่าที่ยังไม่ส่งผลเสียหายร้ายแรงแก่ องค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยจะกล่าวถึง ความหมายของ ประสิทธิภาพ ความสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2549: 22) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าเป็น การวัดต้นทุนของทรัพยากร เทียบกับผลงานที่ทำได้คือ อัตราส่วน Outputs/Inputs (O/I) และความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การวัดผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากว่าสามารถ ทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

บรรยงค์ โตจินดา (2550: 34) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการที่มี องค์ประกอบ 3 ประการ คือ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความประหยัดทั้ง เงินและทรัพยากรต่างๆ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธ์ (2550: 14-15) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน

ดิน ปรัชญาพฤทธิ์ และไกรยุทธ ชีรตยาสินันท์ (2552: 12-14) พบว่าความหมายของ “ประสิทธิภาพ” อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Input Cost of Allocative Efficiency) หมายถึง การใช้ ต้นทุนกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า หรือการทำให้มากขึ้นโดยมีการสูญเสียน้อยลง
2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process Efficiency) หมายถึง การทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงานที่ ถูกต้องตามระบบและขั้นตอนของทางราชการ
3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Output efficiency) หมายถึง การทำงานที่มีผลกำไร การ ทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือการสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในบรรดา ข้าราชการด้วยกันหรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

วูดค็อก และ ฟรานซิส (Woodcock; & Francis. 1989: 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ ใน 2 ด้าน คือ

1. ด้านการประหยัดเวลา หมายถึง พนักงานมีการคำนึงถึงความรวดเร็วในการทำงาน ไม่ทำงานล่าช้า สามารถแข่งขันกับคู่ค้าได้ มีวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการ มีการสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัท และให้ความร่วมมือและช่วยเหลือปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. ด้านลดต้นทุน หมายถึง พนักงานใช้ทรัพยากร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ขององค์กร อย่างคุ้มค่า มีการประสานงานผ่านอินเทอร์เน็ตแทนการใช้โทรศัพท์หรือแทนการเดินทาง ใช้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อนำมาซึ่งการสร้าง วิเคราะห์ความเสี่ยงในการทำธุรกิจ การปฏิบัติงาน มีการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภายในองค์กร ร่วมระบบอื่นๆ ที่ทำงานร่วมกันเพื่อความสะดวก ลดต้นทุนและวิเคราะห์หาความผิดพลาด และการแข่งขัน ที่ได้เปรียบ และมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาด

ความสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ เช่น

วูดค็อก และ ฟรานซิส (Woodcock; & Francis. 1989: 12) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะนำประโยชน์มาสู่องค์กรดังนี้

1. สมาชิกทีมแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกันและกัน และภาคภูมิใจ ในเอกลักษณ์ขององค์กร
2. หัวหน้าทีมมอบอำนาจและโอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็ม ความสามารถ
3. สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีที่สุด
4. ความหลากหลายด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของทีมงานช่วยให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ให้คล่องตัวดี
5. ประสิทธิภาพและบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของสมาชิกทำให้กระบวนการตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น
6. ช่วยลดต้นทุนด้านการบริหาร และจัดอุปสรรคด้านการสื่อสารของสมาชิก
7. เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ
8. ช่วยให้ทุกคนเข้าร่วมกระบวนการทำงานร่วมกัน
9. สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน และผูกพันทางใจต่อทีม

ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้เช่น

ปาร์กเกอร์ (Parker, 1990: 31-36) ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการที่แสดงความแตกต่างระหว่างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและทีมงานที่ขาดประสิทธิภาพ คุณลักษณะทั้ง 12 ประการ ได้แก่

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ในที่นี้อาจใช้คำหลายคำแทน เช่น พันธกิจเป้าหมายหรือภารกิจ สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการอธิบายภาพของอนาคตขององค์กร ซึ่งผู้บริหารและทีมงานต้องการให้เป็น ทำให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด และจะทำประโยชน์สูงสุดให้องค์กรในสภาพแวดล้อมที่คาดการณ์ วิสัยทัศน์จะแตกต่างจากการพยากรณ์อนาคต ซึ่งเป็นการคาดคะเนว่าจะเป็นอย่างไรในอนาคตสมาชิกทีมงานมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกันโดย

1.1 เร่งรัดให้สมาชิกทีมงานกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมถึงการกำหนดพันธกิจ เตรียมวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และหมั่นทบทวนเป็นระยะๆ

1.2 จัดทำตารางกิจกรรมและภารกิจเป็นหลัก

1.3 ทำให้มั่นใจว่าสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน

1.4 จูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานมุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่เป็นทางการ บรรยากาศอบอุ่น สบาย เป็นกันเอง ไม่มีทิฐิทำว่าจะเบียดเบียนการทำงาน เมื่อถึงเวลาประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้ม สมาชิกทีมงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการได้โดย

2.1 จัดหาสิ่งของที่จำเป็นสำหรับทีมงานให้ โดยไม่ต้องคอยการขอร้อง

2.2 เต็มใจที่จะแสดงความยินดีด้วยความจริงใจเมื่อทีมงานประสบความสำเร็จ

2.3 แนะนำให้สมาชิกรู้จักกันและจัดกิจกรรมร่วมกัน

2.4 ใช้อารมณ์ขันและการอภิปรายเข้าแทรก เป็นการลดความเครียด

3. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกทีมงานเรียกร้องการมีส่วนร่วมต้องการเข้าร่วมในการอภิปรายและกิจกรรมต่างๆ ในที่นี้หมายถึงการมีส่วนร่วมที่มีน้ำหนักกล่าวคือ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางวาจาหรือท่าทาง เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายอย่างกว้างขวาง อาจมีส่วนร่วมโดยอวัจนะภาษาก็ได้ เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก ตัวอย่างเช่นในการจัดประชุม สมาชิกบางคนอาจเตรียมรายงานเอกสาร การเสนอผลงาน ขณะที่บางคนจัดห้องประชุม เตรียมเครื่องมือ ไมโครโฟน และเทปบันทึกเสียง เป็นต้น การมีส่วนร่วมสามารถปรับปรุงได้โดย

3.1 จำกัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรมหรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้น

3.2 แทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ

3.3 สนับสนุนและช่วยให้สมาชิกที่เงียบได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

3.4 กล่าวพูดและกล้าแสดงออกเมื่อมีความคิดเห็นที่ต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง และสวทนทำที่ที่จะวิพากษ์วิจารณ์ พฤติกรรมที่แสดงความสนใจให้กับคู่สนทนา เช่น การพยักหน้า การใช้สายตา จับที่คู่สนทนา การใช้คำพูดสั้นๆ เสริม ซึ่งจะช่วยให้การสื่อสารดีขึ้น สมาชิกของทีมงานช่วยส่งเสริมการรับฟังซึ่งกันและกันของกลุ่มอย่างตั้งใจ โดย

4.1 สวทนข้อวิพากษ์วิจารณ์และความเห็นต่างๆ จนกระทั่งได้มีการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้ว

4.2 เต็มใจที่จะรับรู้ข้อมูลและความเห็นต่างๆ ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับการกิจ และพันธกิจของทีมงาน

4.3 อธิบายความหมายหรือแปลความหมายเรื่องที่รับฟังให้สมาชิกได้เข้าใจ

4.4 สรุปและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกบางคน

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement) ในที่นี้หลักการใช้คำว่า “ความขัดแย้ง” เพราะโดยธรรมชาติจะสื่อความหมายในทางลบ ความไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลเนื่องจากพลวัตที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงาน ที่สมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกคนอื่นๆ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องการให้มีการสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สมาชิกร่วมทีมตั้งใจรับฟังข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเข้าใจเบื้องต้นเรื่องเหล่านั้น การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่าง และแสวงจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่างๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่าควรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันจะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด สมาชิกทีมงานสามารถสร้างบรรยากาศของการแสดงความไม่เห็นด้วยในทางบวกได้โดยวิธีต่อไปนี้

5.1 ใช้วิธีการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีระบบ

5.2 สมาชิกมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น

5.3 ใช้อารมณ์ขันแทรกแซงการแสดงปฏิกิริยาที่เป็นศัตรู

5.4 ยอมรับด้วยท่าทีที่สงบ ถ้าความคิดเห็นที่นำเสนอไม่ได้รับการยอมรับจากทีมงาน

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิด หรือการตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง (Vote) สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเรื่องต่างๆ อย่างเอกฉันท์ อาจมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะรับกติกาปฏิบัติตามมติของทีมงาน ตัวอย่างเช่น ในการประชุมคณะกรรมการเตรียมงานการจัดสัมมนา คุณสุรวิชัย ยืนยันอย่างหนักแน่นว่าการค้างคืนนอกสถานที่จะช่วยให้สมาชิกมีความคุ้นเคยกันมากขึ้น เป็นการช่วยส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างทีมงาน คณะกรรมการคนอื่นๆ เห็นด้วยกับความจำเป็นของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน แต่คิดว่าผู้บริหารระดับสูงอาจไม่เห็นด้วย เพราะจะต้องจ่ายค่าที่พักเป็นเงินค่อนข้างมาก จึงได้เสนอแนะทางเลือก โดยจัดให้มีการประชุมและเลิกเวลา 16.00 น. ต่อจากนั้นมีการเลี้ยงอาหารว่างและเครื่องดื่ม เพื่อสังสรรค์จนกระทั่ง 18.00 น. คุณสุรวิชัย ยังคิดว่าการไปค้างคืนยังมีความจำเป็น แต่สามารถยอมรับว่าทางเลือกที่เสนอนั้น เป็นทางออกที่เหมาะสมและอยู่ในวงเงินที่ดำเนินการได้ ในที่สุดทีมงานสามารถแสวงหาทางเลือกที่เห็นพ้องต้องกันได้ ข้อโต้แย้งประการหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ คือ ต้องใช้เวลานานในการดำเนินการ การหาความเห็นพ้องกัน ควรใช้กรณีต่อไปนี้

- 6.1 เมื่อไม่มีคำตอบที่ชัดเจน
- 6.2 เมื่อไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในกลุ่ม
- 6.3 ความผูกพันและการยอมรับการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็น
- 6.4 มีเวลาพอเพียงสำหรับดำเนินการ
- 6.5 สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
- 6.6 ไม่สนับสนุนการใช้เสียงข้างมาก โดยวิธีลงคะแนนเสียง
- 6.7 สรุปและทดสอบการตัดสินใจของกลุ่มเป็นระยะๆ
- 6.8 เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความเห็นพ้องกันของทีมงานถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานบรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผย ดังนี้

- 7.1 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย
- 7.2 เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ
- 7.3 รับรู้ความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้นในทางบวก
- 7.4 มีการฟังพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องานบทบาทของผู้นำ

ทีมมีความสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจในการสื่อสารหลายประการ คือ ประการแรก ผู้นำต้องสนับสนุนให้มีการอภิปรายปัญหาและเรื่องสำคัญต่างๆ อย่างกว้างขวาง บางครั้งอาจต้องของคำแนะนำ

จากสมาชิกของทีมงาน ประการที่สอง ผู้นำเห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่าสมาชิกทีมงานต้องร่วมมือกันทำงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments) เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิก

8.1 ผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง

8.2 มีความเต็มใจปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาส เมื่อมีความจำเป็น

8.3 มั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างเสมอภาค

8.4 มีการอภิปรายและต่อรองด้านบทบาทที่คาดหวังของสมาชิกแต่ละคนอย่างเปิดเผย

9. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้ การทำงาน ของทีมประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกของทีมงานจะช่วยสร้างปทัสถานของภาวะผู้นำร่วมได้ โดยร่วมในกิจกรรมต่างๆ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก หมายถึง สมาชิกต้องการร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ให้บริการ และผู้อุปถัมภ์ ซึ่งกลุ่มบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้สมาชิกที่อยู่ต่างแผนกในหน่วยงานเดียวกัน ก็สามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น ด้านข้อมูลบุคลากร ความเชี่ยวชาญ เครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งเหล่านี้ล้วนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทีม สมาชิกทีมงานสามารถช่วยทีมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอกได้โดย

10.1 ให้ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์

10.2 ให้เกียรติและยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ที่ช่วยเหลือให้งานต่างๆ ทำได้สำเร็จ

10.3 แจ้งให้สมาชิกภายนอกทุกคนทราบถึงเรื่องสำคัญต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเขาเหล่านั้น

10.4 สนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่จริงใจจากลูกค้า ผู้ให้บริการและผู้อุปถัมภ์

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถ แนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ มีสมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลักจุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม

12. การประเมินผลตนเอง เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของผลงาน อาจดำเนินการ โดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานวิธีการที่ใช้กันทั่วไป คือ

12.1 ให้สมาชิกกรอกแบบฟอร์มให้สมบูรณ์

12.2 อภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน

12.3 แสวงหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากจะดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบแล้ว ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะอื่นๆ สนับสนุนด้วย เช่น การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน บรรยายการทำงานเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการรับฟังซึ่งกันและกัน สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็นด้วยในทางบวก การมอบหมายงานชัดเจน รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

บุตรี จารุโรจน์ (2550: 143) กล่าวถึง ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและลักษณะโดดเด่นของทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่า สมาชิกทุกคนในกลุ่มจำต้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความเห็นใจ ใส่ใจรับฟังซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายนั้นๆ ในสถานการณ์ที่มีปัญหาขึ้น จะต้องหาสาเหตุของปัญหาอย่างถ่องแท้ก่อนจะนำเสนอวิธีปฏิบัติเพื่อแก้ไขต้นตอของปัญหานั้น ฉะนั้นความจำเป็นของการมีผู้นำกลุ่มจึงเกิดขึ้น เมื่อสมาชิกทั้งหลายจะต้องมีประชุมกัน ซึ่งจะเป็นอาสาสมัครคนหนึ่งคนใดที่กลุ่มยอมรับและต้องการ ความเห็นพ้องป้องกัน เป็นสิ่งที่พึงประสงค์และพิสูจน์ให้เกิดขึ้นอย่างกรณีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ จะต้องได้รับแรงสนับสนุนอย่างเต็มที่ สมาชิกทั้งหลายต้องเชื่อถือไว้วางใจกันกล่าวคือ พวกเขาสามารถเปิดเผยสิ่งที่เขาไม่เต็มใจให้คนภายนอกทราบและให้กลุ่มของพวกเขาได้รับรู้และยอมรับคำตอบโดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งพวกเขาสามารถออกตอบโต้กันในทางขัดแย้งโดยปราศจากความกลัวว่าอีกฝ่ายจะแก้แค้นกลับกลุ่มมีลักษณะยืดหยุ่นและหาแนวทางปฏิบัติใหม่และดีกว่าเดิมเพื่อให้แต่ละคนได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ

คาซึมา (Kazemak, 1991: 12) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์จะต้องเป็นที่เข้าใจและยอมรับ
2. การแก้ไขความขัดแย้งจะต้องดำเนินการในเชิงสร้างสรรค์

3. สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในบทบาทของภาวะผู้นำ
4. ความสามารถทุกคนในทีมถูกนำมาใช้
5. การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผยและทุกคนในทีมมีส่วนร่วม
6. สมาชิกทีมให้การสนับสนุนต่อการควบคุมและการดำเนินการในทีม
7. ทุกคนในทีมมีวิธีการแก้ปัญหาและตัดสินใจที่ดี
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทดลองดำเนินการ โดยใช้วิธีการเทคนิค และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ

9. ทุกคนในทีมจะประเมิน การดำเนินงานและผลงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ

10. สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน

ขณะที่วูดค็อก (Woodcock, 1989: 116-118) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่า การทำงานร่วมกันบุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการ เรียกว่า “Building Blocks” คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goal) วัตถุประสงค์คือจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัทจะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้า ช่วยแก้ปัญหาย่างเต็มใจและจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกันหมายถึงการที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรม ทัศนะ และความต้องการ ของบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ/ไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสัยชอบรู้้อยากเห็น และความไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุน และความไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดด้วย ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงานด้วยกันก็ตาม

ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผยนอกเสียจากเขาเหล่านั้นรู้สึกกว่าคนอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆ กัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่ายคือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจด้วยเหตุผลต่างๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงาน ขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป เพราะความไม่รับผิดชอบของส่วนร่วม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคนในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แปลความหรือมุ่งตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่ถือไฟเหนือกว่า หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดพยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้งโดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก อย่ายึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนฝ่ายเดียว อาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือ ถ้าเห็นว่าจะเป็นประโยชน์

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้นจุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญนั้นเพราะความสามารถป้องกัน การเข้าใจผิดและสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงานอย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับสายงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้ การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ชัดเจนและยืดหยุ่น ซึ่งสมาชิกทุกคนต้องเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ การเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจัยนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องต้องกันก็ใช่ว่าจะเหมาะสมเสมอไป การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจ วิธีนี้จะทำได้ง่าย

ถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถ แบ่งปัญหากับพวกเขาเองและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน ทุกๆ คนจะต้องพอใจอย่างน้อยที่สุด พวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเอง ผู้นำที่ดีควรเป็นคนชี้แนะประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน (Delegation) ซึ่งการมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นการไม่มอบหมายงานจึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงาน การที่ไม่มีการมอบหมายงาน หรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำอาจมีสาเหตุจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากความกลัวผลที่จะเกิดตามมากจากการมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงาน ด้วยการทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำให้รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ ซึ่งการทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือของทีมโดยรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมจะมากขึ้น ถ้าหากหน่วยงานได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่างไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้น มี 2 ลักษณะคือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นข้างใดข้างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-group Relation) ในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรค ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

9.1 แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพพร้อมกับฝ่ายอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง คือรับ

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของมนุษย์และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างนั้น

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่บทบาทแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก.เป็นผู้จัดการ บทบาทของ นาย ก. ก็เป็น ผู้จัดการทำหน้าที่ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมงานภายในสาขา

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆ การให้ความเคารพ นับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงวัยกว่า ฯลฯ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีหยังความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์หรือสื่อมวลชน เป็นต้น ถ้าหาใช้สื่อที่เป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะในการพูดหรือการเขียน ย่อมมีอิทธิพลต่อการสื่อสารทั้งสิ้น การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

กรณีการเหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่มีความอายุน้อยจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเลื่อนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีความอายุน้อยจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีความอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะ ไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

มณีวรรณ ถัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีความอายุน้อยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาออกจากงานอย่างไม่มีเหตุผลลดน้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการตัดสินใจ การคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่า

ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้นเมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือข่างาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้นรวมทั้งการศึกษาพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 2 ส่วนคือ งานวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศ

อมรรตน์ เทพพิทักษ์ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมในระดับค่อนข้างมาก

พนิดา ปรีชา (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัทสยามสตูดิโออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ผู้นำมีบทบาทที่มีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพปัจจุบันสูงสุด คือ ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การรับรู้ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการคิดอย่างมีกลยุทธ์ 2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า

ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การคิดเชิงปฏิบัติ สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพปัจจุบันสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การคิดเชิงปฏิบัติ 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา คือรูปแบบการเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกและสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

ทิพย์สุตา ดวงแก้ว (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ อยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .428$ และ $.613$ ตามลำดับ)

สุนีย์พร แคล้วปลอดทุกข์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลและประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .67$ และ $.64$ ตามลำดับ)

ชมพูนุท วรรณคนาพล (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ บทบาท ความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าบทบาทความรับผิดชอบของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความรู้ความเข้าใจในงานและกระบวนการในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาท ความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ หน่วยงานที่สังกัด

วรรณา ตั้งถาวรศิริกุล (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุโขมวิทคราวัน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท สุโขมวิทคราวัน จำกัด มีทัศนคติต่อองค์ประกอบทางการจัดการโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .01 ในเรื่ององค์ประกอบทางการจัดการ ได้แก่ การประสานงาน และการควบคุม และปัจจัยจูงใจด้านความต้องการยอมรับนับถือสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท สุโขมวิทคราวัน จำกัด ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .01 ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางด้านร่างกายสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานได้ ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อักรินทร์ พาพเสวต (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุและประสบการณ์การทำงาน of พนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตดา ยุติ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทพุนทรัพย์แคน จำกัด ที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคน ไม่แตกต่างกันส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พุนทรัพย์แคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัดในระดับมาก และด้านปัจจัยค่าจูง ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่าอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พุนทรัพย์แคน จำกัดในระดับมากเช่นกัน

ภคินี ศรีทฐา (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย และในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ที่มีอายุ และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ในด้านเวลาและในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย และในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน ด้านเวลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย และในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วันวิสาข์ เกิดผล (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าลำดับแรก คือ วิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการที่ตรงตามเป้าหมาย รองลงมา คือ การเปิดเผยและเผชิญหน้ากระบวนการทำงานและตัดสินใจ การตรวจสอบ ทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและขัดแย้งในระดับปานกลาง พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ การศึกษาขั้นสูงสุด และขนาดของทีมงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รดา มณีพรายพรรณ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด ผลวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศองค์กร ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความไว้วางใจ พนักงานของหัวหน้า สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์.เคมี คอล จำกัด ได้ในทิศทางเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

แบส (Bass, 1997: 130-139 อ้างอิงจาก ขวัญชัย จะเกรง, 2551:58) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้น (Hierarchy of Correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพมากกว่าและทำให้เกิดความพยายามและความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยแบบเชิงรุกและแบบเชิงรับและการปล่อยตามสบาย ตามลำดับ

เจมส์ (James, 1981: 142-147) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทจัดหางาน และประสิทธิภาพการทำงานการขาดงาน และทัศนคติในการทำงานของพนักงาน โดยให้นักวิจัยอาสาสมัครจำนวน 112 คน ทำการวิจัยในองค์กรขนาดใหญ่แถบตะวันตกกลาง ใช้การรวบรวมข้อมูลจากพนักงานและเอกสารข้อมูลส่วนบุคคล ผลวิจัยพบว่า บริษัทจัดหางานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การขาดงาน และทัศนคติในการทำงานของพนักงาน

สตัวส์ (Stuass, 1960: 16) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการบริหารการศึกษา พบว่าการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศได้นั้น หลักสำคัญก็คือการศึกษา เพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงควรมีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะที่จะสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของชาติ สามารถผลิตบุคลากรที่เกิดจากผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารที่จัดการบริหารทางการศึกษาจึงต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง ความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและนำความรู้ที่นำมาพัฒนาการบริหารการศึกษาได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในยุคนี้

อับราฮัน (Abramson, M. A., 1996: 107-108) ได้ศึกษา ระบบการจัดการของบริษัทขนาดเล็กในการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยจะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีกับสิ่งที่เป็นจริงของบริษัท ABC ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การเลือกใช้กลยุทธ์ต่างๆ ว่าสอดคล้องหรือไม่กับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ รวมทั้งกลไกการบริหารที่องค์กรปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่องค์กรเลือกใช้หรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า บริษัทมีการพิจารณาทางข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอกและข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อนำข้อมูล ที่ได้มา กำหนดกลยุทธ์ของบริษัท ซึ่งในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายนอก บริษัทได้มีการ

วิเคราะห์ครอบคลุมตามทฤษฎี แต่ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในบริษัทมีการวิเคราะห์ที่แตกต่างไปจากทฤษฎีกล่าวคือ บริษัทจะมีการค้นหาความสามารถ ในการแข่งขันของบริษัทจากการไปสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและเกษตรกรโดยตรง สำหรับรูปแบบกลยุทธ์พบว่าบริษัทมีการใช้กลยุทธ์ในหลายๆ ระดับ ตั้งแต่กลยุทธ์ระดับธุรกิจ บริษัทจะใช้กลยุทธ์สร้างความแตกต่างให้กับสินค้า โดยบริษัทจะมีการจัดการใน Value chain เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์สร้างความแตกต่าง แต่ยังคงมีบางกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์สร้างความแตกต่าง สำหรับกลยุทธ์ระดับองค์กรพบว่าบริษัทมีการขยายธุรกิจไปยังธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องกัน เช่น ฟาร์มไก่ และในอนาคตบริษัทมีโครงการที่จะขยายโรงทำเชื้อดัดเพิ่มขึ้น ในส่วนของกลยุทธ์การร่วมมือกันบริษัทได้มีการร่วมมือกับบริษัทอื่นในการจัดหาวัตถุดิบในการผลิตโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการลดต้นทุนในการผลิต และยังมีการร่วมมือกับตัวแทนจำหน่ายในการกระจายสินค้าในพื้นที่ต่างๆ นอกจากนี้ในส่วนของการวิเคราะห์การแข่งขันบริษัทได้มีการวิเคราะห์คู่แข่งในแต่ละพื้นที่ก่อน เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดกลยุทธ์ของบริษัท ในส่วนสุดท้ายเป็นส่วนเกี่ยวกับการปฏิบัติกลยุทธ์ ซึ่งบริษัทมีการพิจารณาถึงการปกครององค์กรอย่างทั่วถึง คือมีการคำนึงถึงผู้ที่มีส่วนได้เสียกับองค์กรในทุกๆ ส่วนอย่างเหมาะสม บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรเป็นแบบ Function แต่ไม่ได้เน้นในส่วนของการวิจัยพัฒนา และการตลาดเท่าที่ควร สำหรับในด้านการจูงใจพนักงาน บริษัทมีการจูงใจเหมือนกันในทุกแผนกอาจมีความแตกต่างบ้างในฝ่ายขายที่จะมีการให้ค่านายหน้าเป็นพิเศษกับพนักงานขาย การคัดเลือกทีมงาน บริษัทไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงพนักงานไม่ว่าจะเป็นส่วนของผู้บริหารระดับสูง หรือพนักงานระดับล่าง พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานเก่าที่อยู่บริษัทมาตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจการ ในส่วนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ของตัวเองและลูกน้องเป็นหลัก การทำงานเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกัน และกัน

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีของนาฮาวานดี (Nahavandi, 2000) เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใช้แนวคิดของวูดค็อก (Woodcock, 1989) เป็นตัวแปรตาม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร และเนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงได้ทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยการใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (ระพินทร์ โพธิ์ศรี 2549:46) จากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบค่าประชากร (ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5%)

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{p(1-p)Z^2}{e^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p แทน สัดส่วนของประชากรที่กระทำการสุ่ม โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.5

Z แทน ค่าระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ คือ 95% ดังนั้นค่า $Z = 1.96$

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5% ดังนั้นค่า $e = 0.05$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{(0.5)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2} \\ &= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน} \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เก็บแบบสอบถามได้จริงจำนวน 255 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับ ร้อยละ 66.23 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อใช้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นชนิดตรวจรายการ (Check List) แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ในแต่ละข้อใช้ระดับวัดข้อมูล ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่

2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

2.2 30-35 ปี

2.3 36-40 ปี

2.4 มากกว่า 40 ปี

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งออกเป็น 6 ช่วง ได้แก่

3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.

3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.

3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.

3.4 อนุปริญญา

3.5 ปริญญาตรี

3.6 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

- 4.1 โสด
- 4.2 สมรส
- 4.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่

- 5.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 5.2 15,000-20,000 บาท
- 5.3 20,001-25,000 บาท
- 5.4 25,001-30,000 บาท
- 5.5 มากกว่า 30,000 บาท

ข้อที่ 6 ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่

- 2.1 น้อยกว่า 2 ปี
- 2.2 2 -5 ปี
- 2.3 6-10 ปี
- 2.4 มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 แบบ ได้แก่

- 1. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม จำนวน 5 ข้อคำถาม
- 2. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม จำนวน 3 ข้อคำถาม
- 3. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม จำนวน 7 ข้อคำถาม
- 4. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ จำนวน 5 ข้อคำถาม

ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม จะแสดงระดับตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาและแปลผลการศึกษาของลักษณะแบบสอบถาม กำหนดให้มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1-5 คะแนน ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552: 71)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา ระดับความเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานจัดอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานจัดอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานจัดอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานจัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบบสอบถามเป็น ชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการประหยัดเวลา มีคำถาม 5 ข้อ

2. ด้านต้นทุน มีคำถาม 5 ข้อ

โดยการประเมินค่าของข้อมูลให้ผู้เลือกตอบตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยกำหนดระดับเป็นตัวเลข ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาและแปลผลการศึกษาของลักษณะแบบสอบถาม กำหนดให้มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1-5 คะแนน ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552: 71)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในเกณฑ์น้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในเกณฑ์มาก
คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ แบบสอบถามเป็นชนิดปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยจากเอกสารตำราเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประมวลแนวคิดเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัยครั้งนี้

2. ออกแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และตามค่านิยมเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย

3. ร่างแบบสอบถามขั้นต้น เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหาตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ศึกษา

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของนูแนลลี (Nunnally, 1978 อ้างถึงในกัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 45) ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 โดยในงานวิจัยครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

5.1 ส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

- 5.1.1 ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม = 0.86
- 5.1.2 ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม = 0.93
- 5.1.3 ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม = 0.91
- 5.1.4 ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ = 0.80
- 5.2 ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 - 5.2.1 ด้านการประหยัดเวลา = 0.89
 - 5.2.2 ด้านลดต้นทุน = 0.83

6. เก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนที่ได้กำหนด ผู้วิจัยติดต่อเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยตรง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถาม และผู้ศึกษาได้ลงเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและผู้วิจัยจะทำการอธิบายและให้คำแนะนำกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัย
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยอื่นๆในอดีตที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ วารสารสิ่งพิมพ์และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
3. นำข้อมูลมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน
4. การวิเคราะห์ข้อมูลมีวิธีการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการจัดหมวดหมู่และเพื่อทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของประชากร โดยทำการวิเคราะห์เป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีทางสถิติ T-Test สำหรับตัวแปร ที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และสถิติ One Way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ 0.05 และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์สมการของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกัน สำหรับตัวแปรอิสระ 2 ตัว หรือตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กันในสมการ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2550: 48) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ที่สำรวจได้

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 สูตรค่าเฉลี่ย (Mean) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2550: 48)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550:48)

$$SD. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ใช้สถิติตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of test) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125-126)

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนหรือพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีค่ามากกว่า 1 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัว ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง Y มากที่สุด โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 65)

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k + e$$

เมื่อ Y แทน ตัวแปรตาม

x แทน ตัวแปรอิสระ

b_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวอย่างระหว่างค่าจริง

3.2 สถิติ Independent T- Test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 108) โดยมีสูตรดังนี้

กรณีที่มีความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{Sp \sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}} \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ ; $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ $\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ $i; i=1,2$

S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มตัวอย่างที่ $i; i=1,2$

กรณีที่มีความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{S_1^4}{n_1^2} + \frac{S_2^4}{n_2^2}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = df

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

เมื่อ x แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

x แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

3.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรที่มีมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W} ; df = k-1, N-k$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติเอฟ

MS_B แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between-groups)

MS_W แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within-groups)

k แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร

df แทน ชั้นความอิสระ

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i = n_j$

เมื่อ LSD แทน ค่าสถิติเอฟ

$t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n-k$

MSE แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within-groups)

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001:300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$$MS_w = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_j}{n}) S_1^2$$

เมื่อ	MS_b	แทน	ความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่มสำหรับ Brown-Forsythe
	k	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	n_j	แทน	จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	S_1^2	แทน	ขนาดของประชากร

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2526: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(w)} \sqrt{\left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$MS_{(w)}$	แทน	ประมาณการความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within-groups) สำหรับ Brown-Forsythe
	x_i	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ i
	x_j	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลกลุ่มที่ i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลกลุ่มที่ j

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 255 ชุด แบบสอบถามเป็นแบบชนิดตรวจรายการ (Check List) และชนิดมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	82	32.2
หญิง	173	67.8
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.2 ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	53	20.8
30-35 ปี	99	38.8
36-40 ปี	73	28.6
มากกว่า 40 ปี	30	11.8
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-35 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.8 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.6 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.8 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.	4	1.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.	41	16.1
อนุปริญญา	46	18.0
ปริญญาตรี	150	58.8
สูงกว่าปริญญาตรี	14	5.5
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.8 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.0 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส. จำนวน 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.1 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.5 และมัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช. จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	90	35.3
สมรส	160	62.7
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	2.0
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 160 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.7 รองลงมา คือ โสด จำนวน 90 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.3 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	34	13.3
15,000-20,000 บาท	58	22.7
20,001-25,000 บาท	79	31.0
25,001-30,000 บาท	45	17.6
มากกว่า 30,000 บาท	39	15.3
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.0 รองลงมา คือ ระหว่าง 15,000-20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.7 ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.6 มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.3 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	40	15.7
2-5 ปี	128	50.2
6-10 ปี	66	25.9
มากกว่า 10 ปี	21	8.2
รวม	255	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.2 รองลงมา คือ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.9 น้อยกว่า 2 ปีจำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.7 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานในภาพรวม

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านผู้สร้างสรรคที่ควบคุม	4.22	0.79	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
2. ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม	4.27	0.89	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
3. ด้านผู้สร้างสรรคให้มีส่วนร่วม	3.81	1.05	เห็นด้วย	4
4. ด้านผู้บริหารกระบวนการ	4.32	0.84	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
รวม	4.16	0.45	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านผู้บริหารกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D.= 0.84)

จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.89) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.= 0.79) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง และด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D.= 1.05) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน
ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม

ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม	ระดับความคิดเห็น		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. หัวหน้ามีการหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.47	0.70	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
2. หัวหน้ามีความเชื่อมั่นและเป็นคนกล้าเสี่ยง	4.25	0.97	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
3. หัวหน้ามีการปรับปรุงกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบในการปฏิบัติงาน	4.00	1.06	เห็นด้วย	4
4. หัวหน้ามีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ ทางการบริหาร มาประยุกต์ใช้	3.72	1.18	เห็นด้วย	5
5. หัวหน้ามีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.65	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
รวม	4.22	0.79	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.= 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ หัวหน้ามีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 (S.D.= 0.53) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ หัวหน้ามีการหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 (S.D.= 0.70) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง หัวหน้ามีความเชื่อมั่นและเป็นคนกล้าเสี่ยง มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.25 (S.D.= 0.97) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง หัวหน้ามีการปรับปรุงกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (S.D.= 1.06) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย และหัวหน้ามีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ ทางการบริหาร มาประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D.= 1.18) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน
ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม

ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม	ระดับความคิดเห็น		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. หัวหน้ามีการยึดกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด	4.57	0.73	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
2. หัวหน้ามีการธำรงรักษาวัฒนธรรมในองค์กรไว้	4.22	1.04	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
3. หัวหน้ามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	4.03	1.04	เห็นด้วย	3
รวม	4.27	0.89	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิมในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ หัวหน้ามีการยึดกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 (S.D.= 0.73) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ หัวหน้ามีการธำรงรักษาวัฒนธรรมในองค์กรไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.= 1.04) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง และหัวหน้ามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.= 1.04) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน
 ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม

ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. หัวหน้ามีการกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.73	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
2. หัวหน้ามีการรับรู้และเข้าไปเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจในงานนั้นๆ โดยตรง	3.95	1.05	เห็นด้วย	3
3. หัวหน้ามีการนำผลของการทำงานมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น	3.60	1.32	เห็นด้วย	5
4. หัวหน้ามีการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.14	0.95	เห็นด้วย	2
5. หัวหน้ามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.41	1.34	เห็นด้วย	6
6. หัวหน้ามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.80	1.19	เห็นด้วย	4
7. หัวหน้ามีการเปิดกว้างและกระจายอำนาจให้พนักงานในทุกระดับมีการตัดสินใจร่วมกัน	3.29	1.35	ไม่แน่ใจ	7
รวม	3.81	1.05	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D.= 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ หัวหน้ามีการกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (S.D.= 0.73) จัดอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมา คือ หัวหน้ามีการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D.= 0.95) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย หัวหน้ามีการรับรู้และเข้าไปเกี่ยวข้อง ต่อการตัดสินใจในงานนั้นๆ โดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D.= 1.05) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย หัวหน้ามีการส่งเสริมการทำงาน

เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D.= 1.19) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย หัวหน้ามีการนำผลของการทำงานมาพัฒนา และปรับปรุงให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D.= 1.32) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย หัวหน้ามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D.= 1.34) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย และหัวหน้ามีการเปิดกว้างและกระจายอำนาจให้พนักงานในทุกระดับมีการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (S.D.= 1.35) จัดอยู่ในเกณฑ์ไม่แน่ใจ ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน
ด้านผู้บริหารกระบวนการ

ด้านผู้บริหารกระบวนการ	ระดับความคิดเห็น		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. หัวหน้ามีการปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ให้มีความยืดหยุ่น เพื่อผลสำเร็จของงาน	4.45	0.81	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
2. หัวหน้ามุ่งเน้นการใช้วิธีบูรณาการจากแนวคิด ทฤษฎี มาผนวกกับการบริหารองค์กร	3.98	1.15	เห็นด้วย	5
3. หัวหน้ามุ่งเน้นให้พนักงานทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมาย	4.76	0.47	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
4. หัวหน้ามีการกระจายหน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานโดยคำนึงถึงความสามารถที่มีต่องานนั้นๆ	4.09	1.10	เห็นด้วย	4
5. หัวหน้ามีการหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่อาจมีความเสี่ยง	4.34	0.92	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
รวม	4.32	0.84	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน ด้านผู้บริหารกระบวนการในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D.= 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ หัวหน้ามุ่งเน้นให้พนักงานทำงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 (S.D.= 0.47) จัดอยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รองลงมา คือ หัวหน้ามีการปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ให้มีความยืดหยุ่น เพื่อผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (S.D.= 0.81) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง หัวหน้ามีการหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่อาจมีความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 (S.D.= 0.92) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง หัวหน้ามีการกระจายหน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานโดยคำนึงถึงความสามารถที่มีต่องานนั้นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D.= 1.10) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย และหัวหน้ามุ่งเน้นการใช้วิธีบูรณาการจากแนวคิด ทฤษฎี มาผนวกกับการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D.= 1.15) จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ใน กรุงเทพมหานคร

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ใน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านการประหยัดเวลา	4.22	0.91	มากที่สุด	2
2. ด้านต้นทุน	4.39	0.69	มากที่สุด	1
รวม	4.30	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านต้นทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 (S.D.= 0.69) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประหยัดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.= 0.91) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร
ด้านการประหยัดเวลา

ด้านการประหยัดเวลา	ระดับประสิทธิภาพ			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. คำนึงถึงความรวดเร็วในการทำงาน ไม่ทำงานล่าช้า สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้	4.23	1.01	มากที่สุด	3
2. มีวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตาม กระบวนการ	4.57	0.64	มากที่สุด	1
3. มีการสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ	4.03	1.15	มาก	4
4. ปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน ที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัท	4.40	0.89	มากที่สุด	2
5. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือปัญหา ข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.85	1.11	มาก	5
รวม	4.22	0.91	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน
แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประหยัดเวลาในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.= 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ มี
วิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 (S.D.= 0.64) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก
ที่สุด รองลงมา คือ ปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัท มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D.= 0.89) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด คำนึงถึงความรวดเร็วในการทำงาน ไม่ทำงาน
ล่าช้า สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D.= 1.01) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีการ
สื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.= 1.15) จัดอยู่ในเกณฑ์
มาก และให้ความร่วมมือและช่วยเหลือปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.85 (S.D.= 1.11) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร
ด้านลดต้นทุน

ด้านลดต้นทุน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ใช้ทรัพยากร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า	4.36	0.91	มากที่สุด	3
2. ในการประสานงานใช้วิธีการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต แทนการใช้โทรศัพท์หรือแทนการเดินทาง	4.87	0.32	มากที่สุด	1
3. ใช้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อนำมาซึ่งการสร้างวิเคราะห์ความเสี่ยงในการทำธุรกิจ	3.94	1.01	มาก	5
4. มีการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภายในองค์กร ร่วมระบบอื่นๆ ที่ทำงานรวมกัน เพื่อความสะดวก ลดต้นทุนและวิเคราะห์หาความผิดพลาด และการแข่งขันที่ได้เปรียบ	4.15	0.98	มาก	4
5. มีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงานของตนเอง อย่างชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาด	4.63	0.73	มากที่สุด	2
รวม	4.39	0.69	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประหยัดเวลาในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 (S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ในการประสานงานใช้วิธีการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต แทนการใช้โทรศัพท์หรือแทนการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 (S.D.= 0.32) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด รองลงมา คือ มีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงานของตนเอง อย่างชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 (S.D.= 0.69) จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ใช้ทรัพยากร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (S.D.= 0.91) จัดอยู่ใน

เกณฑ์มากที่สุด มีการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภายในองค์กร ร่วมระบบอื่นๆ ที่ทำงานรวมกัน เพื่อความสะดวก ลดต้นทุนและวิเคราะห์หาความผิดพลาด และการแข่งขันที่ได้เปรียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D.= 0.98) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก และใช้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อนำมาซึ่งการสร้างวิเคราะห์ความเสี่ยงในการทำธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.= 1.01) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1

H_0 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ดังนี้

ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปร โดยใช้สถิติ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันจะใช้ค่า Equal Variance not Assumed สำหรับทดสอบความแตกต่างของตัวแปร (t-test) และกรณีที่ตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจะใช้ค่า Equal Variance Assumed สำหรับทดสอบความแตกต่างของตัวแปร (t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) เมื่อค่า Sig. มีน้อยกว่า 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	Levene's test					t-test for Equality of Means		
	เพศ	X	S.D	F	Sig.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ชาย	4.30	0.609	0.001	0.981	-0.017	253	0.986
	หญิง	4.30	0.576					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.981 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละเพศแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ t-test กรณี Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.981 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	Levene's test					t-test for Equality of Means		
	เพศ	X	S.D	F	Sig.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ประหยัเวลา)	ชาย	4.25	0.888	0.365	0.546	0.342	253	0.732
	หญิง	4.21	0.923					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.546 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละเพศแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ t-test กรณี Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.546 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประหยัดเวลา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	Levene's test					t-test for Equality of Means		
	เพศ	X	S.D	F	Sig.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ลดต้นทุน)	ชาย	4.37	0.716	0.318	0.573	-0.476	253	0.634
	หญิง	4.41	0.689					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.573 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละเพศแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ t-test กรณี Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.573 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2

H_0 พนักงานทุกกลุ่มอายุ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a พนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มอายุ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มดังนี้

ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปร โดยใช้สถิติ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe และกรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญ 1 คู่ที่แตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโดยรวม	0.585	3	251	0.625

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.625 แสดงว่ากลุ่มช่วงอายุทั้ง 4 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้
One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.605	3	0.202	0.585	0.625
	ภายในกลุ่ม	86.507	251	0.345		
	รวม	87.113	254			

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.625 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานทุกกลุ่มอายุ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานด้านประหยัดเวลา	1.219	3	251	0.303

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.303 แสดงว่ากลุ่มช่วงอายุทั้ง 4 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้
One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านประหยัด เวลา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.021 207.433 210.454	3 251 254	1.007 0.826	1.219	0.303

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.763 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานทุกกลุ่มอายุ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน
ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานด้านประหยัดเวลา	0.194	3	251	0.901

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.901 แสดงว่ากลุ่มช่วงอายุทั้ง 4 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของ
พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้
One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	0.284 122.872 123.156	3 251 254	0.095 0.490	0.194	0.901

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.901 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานทุกกลุ่มอายุ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3

H_0 พนักงานแต่ละระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a พนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มดังนี้

ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรโดยใช้สถิติ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe และกรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) เมื่อค่า Sig. มีน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวม	0.463	4	250	0.763

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.463 แสดงว่ากลุ่มระดับการศึกษา ทั้ง 5 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้
One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.640	4	0.160	0.463	0.763
	ภายในกลุ่ม	86.472	250	0.346		
	รวม	87.113	254			

จากตารางที่ 25 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.763 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา	0.636	4	250	0.637

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.637 แสดงว่ากลุ่มระดับการศึกษา ทั้ง 5 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกระดับการศึกษาโดยใช้ One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.121	4	0.530	0.636	0.637
	ภายในกลุ่ม	208.333	250	0.833		
	รวม	210.454	254			

จากตารางที่ 27 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.637 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านลด ต้นทุน	0.213	4	250	0.931

จากตารางที่ 28 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.931 แสดงว่ากลุ่มระดับการศึกษา ทั้ง 5 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน	ระหว่างกลุ่ม	0.418	4	0.105	0.213	0.931
	ภายในกลุ่ม	122.738	250	0.491		
	รวม	123.156	254			

จากตารางที่ 29 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.931 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธรับ

สมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4

H_0 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จะใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มดังนี้

ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปร โดยใช้สถิติ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่ม ตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่ม ตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ ทดสอบ Brown-Forsythe และกรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความ ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่า มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของ ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	sig
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	0.381	2	252	0.684

จากตารางที่ 30 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.684 แสดงว่าสถานภาพสมรส ทั้ง 3 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.262	2	0.131	0.381	0.684
	ภายในกลุ่ม	86.850	252	0.345		
	รวม	87.113	254			

จากตารางที่ 31 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.684 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	sig
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา	0.409	2	252	0.665

จากตารางที่ 32 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.665 แสดงว่าสถานภาพสมรส ทั้ง 3 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.681	2	0.341	0.409	0.665
	ภายในกลุ่ม	209.773	252	0.832		
	รวม	210.454	254			

จากตารางที่ 33 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.665 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	sig
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน	1.200	2	252	0.303

จากตารางที่ 34 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.303 แสดงว่าสถานภาพสมรส ทั้ง 3 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน	ระหว่างกลุ่ม	1.126	2	0.581	1.200	0.303
	ภายในกลุ่ม	121.994	252	0.484		
	รวม	123.156	254			

จากตารางที่ 35 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.303 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5

H_0 พนักงานทุกกลุ่มรายได้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a พนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มรายได้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มดังนี้

ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรโดยใช้สถิติ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ ทดสอบ Brown-Forsythe และกรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) เมื่อค่า Sig. มีน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่า มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของ พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	0.522	4	250	0.719

จากตารางที่ 36 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อ เดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.719 แสดงว่ารายได้ต่อเดือน ทั้ง 5 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้ One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.722	4	0.181	0.522	0.719
	ภายในกลุ่ม	86.391	250	0.346		
	รวม	87.113	254			

จากตารางที่ 37 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.719 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานทุกกลุ่มรายได้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา	1.477	4	250	0.210

จากตารางที่ 38 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.210 แสดงว่ารายได้ต่อเดือน ทั้ง 5 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา	ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่มรวม	5.118 205.336 210.454	4 250 254	1.279 0.821	1.558	0.186

จากตารางที่ 39 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.186 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานทุกกลุ่มรายได้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน	1.477	4	250	0.210

จากตารางที่ 40 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.210 แสดงว่ารายได้ต่อเดือน ทั้ง 5 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test ต่อไป

ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้ One Way ANOVA

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน	ระหว่างกลุ่ม	2.843	4	0.711	1.477	0.210
	ภายในกลุ่ม	120.313	250	0.481		
	รวม	123.156	254			

จากตารางที่ 41 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.210 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานทุกกลุ่มรายได้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6

H_0 พนักงานทุกกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_a พนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มดังนี้

ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรโดยใช้สถิติ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe และกรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ F-test ในตาราง ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน แต่ถ้าหากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 กรณีตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวม	3.585 **	2	252	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้ Brown-Forsythe

ตัวแปร	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.468 ^{**}	2	202.846	0.000

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

จากตารางที่ 43 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ต่อไป

ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม บริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Dunnett's T3

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	>2ปี	2-5ปี	6-10ปี	>10ปี
x	3.04	4.01	4.22	4.73
>2ปี	3.04	-0.965	-1.184*	-1.962*
			(0.000)	(0.000)
2-5ปี	4.01		-0.219	-0.727*
				(0.000)
6-10ปี	4.22			-0.508*
				(0.000)
>10ปี	4.73			-

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ >0.01**

จากตารางที่ 44 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐาน H_4 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบความแตกต่างจำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี
2. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี
3. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี
4. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 45 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา	3.762**	2	252	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 45 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 46 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้ Brown-Forsythe

ตัวแปร	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา	3.497 ^{**}	2	203.454	0.000

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 46 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 กลุ่มที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ต่อไป

ตาราง 47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน
ประหยัดเวลา ของบริษัทเอกชน แพนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
ประสบการณ์ใน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Dunnett's T3

ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	x	>2ปี	2-5ปี	6-10ปี	>10ปี
>2ปี	2.25	-	-1.550	-1.185*	-2.445*
				(0.000)	(0.000)
2-5ปี	3.80			-0.335	-0.895*
					(0.000)
6-10ปี	4.13				-0.560*
					(0.000)
>10ปี	4.69				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ >0.01

จากตารางที่ 47 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลาแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทดสอบความแตกต่างรายคู่พบความแตกต่างจำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานบริษัทเอกชน แพนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประหยัดเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี
2. พนักงานบริษัทเอกชน แพนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี
3. พนักงานบริษัทเอกชน แพนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

4. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประหยัดเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 48 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน	3.648 **	2	252	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 48 พบว่า ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 กลุ่ม มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Brown-Forsythe

ตัวแปร	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน	3.525 **	2	202.548	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 49 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 กลุ่มที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ต่อไป

ตาราง 50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลดต้นทุน ของบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Dunnett's T3

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		>2ปี	2-5ปี	6-10ปี	>10ปี
	x	3.04	4.01	4.22	4.73
>2ปี	3.84	-	-0.381	-0.484*	-0.940*
				(0.000)	(0.000)
2-5ปี	4.21			-0.103	-0.559*
					(0.000)
6-10ปี	4.32				-0.456*
					(0.000)
>10ปี	4.77				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ >0.01

จากตารางที่ 50 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐาน H_a แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทดสอบความแตกต่างรายคู่พบความแตกต่างจำนวน 4 คู่ ดังนี้

1. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

2. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลดต้นทุน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

3. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลดต้นทุน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

4. พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านลดต้นทุน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 51 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

(Strategic Leadership) จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประหยัดเวลา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	Unstandardized	Standardized	Sig.
	Coefficients	Coefficients	
	B	Beta	
ด้านการประหยัดเวลา	3.721		.000
ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม	1.911	.002	.979
ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม	1.689	.017	.795
ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม	5.103	.001	.992
ด้านผู้บริหารกระบวนการ	9.619	.089	.168
Adjusted R ² = -.007		Sig. = .713	

จากตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แพลนอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านการประหยัดเวลาไม่สัมพันธ์กัน

ตาราง 52 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แพลนอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านลดต้นทุน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	Unstandardized	Standardized	Sig.
	Coefficients	Coefficients	
	B	Beta	
ด้านลดต้นทุน	4.314		.000
ด้านผู้สร้างสรรคที่ควบคุม	4.97	.057	.383
ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม	-2.32	.050	.642
ด้านผู้สร้างสรรคให้มีส่วนร่วม	-1.16	.042	.780
ด้านผู้บริหารกระบวนการ	3.544	.053	.947
Adjusted R ² = -.012		Sig. = .911	

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แพลนอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านลดต้นทุนไม่สัมพันธ์กัน

ตาราง 53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	Unstandardized	Standardized	Sig.
	Coefficients	Coefficients	
	B	Beta	
ด้านภาพรวม	3.314		.000
ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม	4.87	.052	.285
ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม	-2.47	.051	.612
ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม	-1.11	.049	.708
ด้านผู้บริหารกระบวนการ	3.462	.051	.749
Adjusted R ² = -.017		Sig. = .809	

จากตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม ไม่สัมพันธ์กัน สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ตัวแปรตาม	ตัวแปรตาม
ลักษณะประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพ/ต้นทุน	ประสิทธิภาพ/เวลา	ประสิทธิภาพ/รวม
เพศ	x	x	x
อายุ	x	x	x
ระดับการศึกษา	x	x	x
สถานภาพสมรส	x	x	x
รายได้ต่อเดือน	x	x	x
ประสบการณ์	/	/	/

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพ/ต้นทุน	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพ/เวลา	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพ/รวม
ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม	x	x	x
ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม	x	x	x
ด้านผู้ให้มีส่วนร่วม	x	x	x
ด้านผู้บริหารกระบวนการ	x	x	x

หมายเหตุ : เครื่องหมาย / หมายถึงสอดคล้องกับสมมติฐาน

เครื่องหมาย x หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และมีข้อ เสนอแนะในการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ปัจจุบันการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ทวีความสำคัญต่อการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตของธุรกิจ ซึ่งธุรกิจที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจ ทำการปรับตัว และฉกฉวยโอกาสที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการแข่งขันสำหรับอนาคต ไม่เพียงแต่จะต้องเป็นผู้จัดการที่ดีแต่จะต้องเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) ที่เก่ง เพื่อที่จะนำพาทิศทางของตนไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น และคงรักษาความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งสามารถ
ใช้วางแผนพัฒนาหัวหน้างานให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
 และทำให้ทราบถึงลักษณะของประชากรศาสตร์ใดที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 มากขึ้น อีกทั้งเพื่อให้บริษัทลูกค้าไว้วางใจและตัดสินใจว่าจ้างต่อไปอีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถเป็น
 แนวทางสำหรับองค์กรต่างๆ ได้ใช้ข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการทำงาน
 ของพนักงานต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะ
 ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและ
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.6 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับ
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม มีความสัมพันธ์
 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประหยัดเวลาของพนักงาน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม มีความสัมพันธ์
 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประหยัดเวลาของพนักงาน

2.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม มี
 ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประหยัดเวลาของพนักงาน

2.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้บริหารกระบวนการ มีความสัมพันธ์
 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประหยัดเวลาของพนักงาน

2.5 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมมีความสัมพันธ์
 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงาน

2.6 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้รักษาสถานภาพเดิมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงาน

2.7 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงาน

2.8 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แบบผู้บริหารกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลดต้นทุนของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้นจึงใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2545: 26) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน สามารถเก็บแบบสอบถามได้จริงจำนวน 255 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 66.23

การสร้างข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามโดยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 แบบ ได้แก่ 1. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม 2. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม 3. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม 4. ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการประหยัดเวลาและด้านลดต้นทุน

แบบสอบถามได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำมาทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.86
ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.93
ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.91
ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.80

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการประหยัดเวลา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.89
ด้านลดต้นทุน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถาม และผู้ศึกษาได้ลงเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและผู้วิจัยจะทำการอธิบายและให้คำแนะนำกรณีที่คุณตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัย

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยอื่นๆในอดีตที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ วารสารสิ่งพิมพ์และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
3. นำข้อมูลมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลมีวิธีการดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์เป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ทำการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.)

1.1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร ในการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างสองกลุ่ม ใช้การทดสอบ T-Test ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Dunnett's T3 ต่อไป

2.2.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ใน

กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการทดสอบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ ผู้วิจัยใช้สถิติสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-35 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว โดยมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 2-5 ปี ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน

1. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านผู้บริหารกระบวนการ จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ หัวหน้ามีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิมในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ หัวหน้ามีการยึดกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ หัวหน้ามีการกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. ด้านผู้บริหารกระบวนการในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ หัวหน้ามุ่งเน้นให้พนักงานทำงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมาย จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ใน

กรุงเทพมหานคร

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานครในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านต้นทุน จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

2. ด้านการประหยัดเวลาในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ มีวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

3. ด้านการประหยัดเวลาในภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ในการประสานงานใช้วิธีการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต แทนการใช้โทรศัพท์หรือแทนการเดินทาง จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันทั้งในรายด้านและในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการประหยัดเวลาไม่สัมพันธ์กัน

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านลดต้นทุนไม่สัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน

1. ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหัวหน้ามีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2553: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันสูงสุด คือ ด้านผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

2. ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิมในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหัวหน้ามีการยึดกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับนาฮาวานดิ (Nahavandi, 2000: 203) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาทในฐานะเป็นผู้วางแผนออกแบบหรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร โดยการยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และสอดคล้องกับพนิตา ปรีชา (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คุณภาพชีวิต

การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัทสยามสตูดิโออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านผู้รักษาสถานภาพเดิม เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ผู้นำมีบทบาทที่มีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

3. ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหัวหน้ามีการกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวูดค็อก (Woodcock, 1989: 116-118) ที่อธิบายว่า การทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเอง ผู้นำที่ดีควรเป็นคนชี้แนะประเด็นสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน (Delegation) ซึ่งการมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่นๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. ด้านผู้บริหารกระบวนการในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหัวหน้ามุ่งเน้นให้พนักงานทำงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมาย สอดคล้องกับ บุตรี จารุโรจน์ (2550: 143) ที่กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและลักษณะโดดเด่นของทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่า สมาชิกทุกคนในกลุ่มจำต้องเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความเห็นใจใส่ใจรับฟังซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายนั้นๆ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

1. ด้านการประหยัดเวลาในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ มีวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการ สอดคล้องกับวันวิสาข์ เกิดผล (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าลำดับแรก คือ วิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการที่ตรงตามเป้าหมาย

2. ด้านการประหยัดเวลาในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก คือ ในการประสานงานใช้วิธีการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต แทนการใช้โทรศัพท์หรือแทนการเดินทาง สอดคล้องกับวูดค็อก และ ฟรานซิส (Woodcock; & Francis 1989: 12) ที่กล่าวว่า ในการลดต้นทุน คือการให้พนักงานใช้ทรัพยากร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า มีการประสานงานผ่านอินเทอร์เน็ตแทนการใช้โทรศัพท์หรือแทนการเดินทาง ใช้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อนำมาซึ่งการสร้าง วิเคราะห์ความเสี่ยงในการทำธุรกิจ การปฏิบัติงาน มีการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภายใน

องค์กร ร่วมระบบอื่นๆ ที่ทำงานร่วมกันเพื่อความสะดวก ลดต้นทุนและวิเคราะห์หาความผิดพลาด และการแข่งขัน ที่ได้เปรียบ และมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาด

การทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ ต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันทั้งในรายด้านและในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ เกิดผล (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลวิจัยพบว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านการประหยัดเวลาไม่สัมพันธ์กัน ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานมีบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสม ผู้บริหารไม่ต้องลงมากำกับดูแล สอดคล้องกับวูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock, 1989: 12) ที่กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานพนักงานมีการคำนึงถึงความรวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า สามารถแข่งขันกับคู่ค้าได้ มีวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการ มีการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัท และให้ความร่วมมือและช่วยเหลือปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จำนวน 4 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านลดต้นทุนไม่สัมพันธ์กัน ซึ่งเห็นว่ากระบวนการในการลดต้นทุนของพนักงานนั้น ได้กระทำอย่างสม่ำเสมอ พนักงานใช้ทรัพยากร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า และมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน สอดคล้องกับวูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock, & Francis 1989: 12) ที่กล่าวว่า การลดต้นทุน นำมาซึ่งการสร้าง วิเคราะห์ความเสี่ยงในการทำธุรกิจ การปฏิบัติงาน มีการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภายในองค์กร ร่วมระบบอื่นๆ ที่ทำงานร่วมกันเพื่อความสะดวก ลดต้นทุน และวิเคราะห์หาความผิดพลาด และการแข่งขันที่ได้เปรียบ เพื่อลดความผิดพลาด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่เห็นด้วยในลำดับสุดท้าย คือ ด้านผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อแผนงาน และแสดงความสามารถที่มีอยู่ กระตุ้นให้พนักงานคิดหาทางแก้ไขปัญหาด้วยตัวพนักงานเอง กล่าวชมเชยพนักงานเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ (อาจจะใช้การ์ดขอบคุณหรือชมเชยในห้องประชุมหรือติดบอร์ดประกาศก็ได้) สนับสนุนให้พนักงานกล้าคิดนอกกรอบ กล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะให้อภัยและเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกับพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และการพัฒนาของผู้บริหารองค์กร โดยผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการประกอบธุรกิจ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน. (2553) รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.
พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตตา ยุติ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูน
ทรัพย์แอนด์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชมพูนุท วรรณคนาพล. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ
สำนักงานสาขาประจำประเทศไทย ฝ่ายขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:
เทพนิรมิตการพิมพ์.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ และไกรยุทธ ชีระยาสินนท์. (2552). ประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรยุคใหม่.
กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- พรรณนง บุญขวัญ. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ทองใบ สุดชาติ. (2552). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- ทิพย์สุดา ดวงแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์
บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธ์. (2550). องค์การกับการบริหาร. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2549). การบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
จัดพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.
(พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

- นิตย สัมมาพันธ์. (2553). *ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2553). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). *การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุตรี จารุโรจน์. (2550). *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประยูร อาษานาม. (2550). *การบริหารทีมงานหลักและการปฏิบัติ*. กทม. โรงพิมพ์ ประสานการพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา ปรีชา. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด*. วิทยานิพนธ์วท.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภคินี ศรีธธา. (2555). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่าย ธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รดา มณีพรายพรรณ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2552). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วรรณ ตั้งถาวรศิริกุล. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัทสุขุมวิทคราวน์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2555). *ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของทีมงาน ของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2550). *แผนกลยุทธ์องค์กร*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- เสาวนิต เสาวนานนท์. (2551). *ภาวะผู้นำ*. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2549). *พฤติกรรมองค์กรทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศูนย์พร แคล้วปลอดทุกข์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้า
หอผู้ป่วย การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิภาพ
ของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป.**
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). **ภาวะความป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic
Leadership) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในกระทรวง
พาณิชย์.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อักรินทร์ พาพเสวต. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท
คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). **ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม
ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทอุเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.** สารนิพนธ์
บ.ธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). **เอกสารประกอบการสอนวิชา ทม.601 พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ :**
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- Abramson, M. A. (1996). Management of small firms in strategic management. **Leadership**, 9, 1–4.
- Bass, Bernard M. and Bruce J. Avolio. (1994). “Transformational leadership and
organizational culture” **International Journal of Public Administration**. 17(3) : 5471-554.
- Finkelstein, S., & Hambrick, D.C. (1996). **Strategic Leadership: Top executives and
their effects on organizations.** St. Paul, MN: West.
- James A. BREAUGH.,(1981). **Relationships between Recruiting Sources and
Employee Performance, Absenteeism and Work Attitudes.**
University of Missouri-St.Louis. *Journal of Management*.24(1):142-147.
- Kazemak. (1991). **Education Administration and Organizational Behavior.**
(5th ed). Boston. Pearson Education.
- Nahavandi, A. (2000). **The art and science of leadership.** 2nd ed., Upper Saddle
River, New Jersey: Prentice Hall.
- Parker, G.M. (1990). **Team players and teamwork: The new competitive business
strategy.** San Francisco: Jossey-Bass.

Stuass, G, & Sayles. L,R. (1960). **Strategic Leadership in Management Education.**

Englewood, NJ: Prentice-Hall.

Woodcock, Mike. (1989). Team Development Manual. 2 th. ed. Hants: Gower.

Yamane, Taro. (1967). **Statistics:An introductory analysis.** New York: Harper and Row.

Francis, D. (1994). Team Building Strategy. Hamshire: Gower Publishing.

Nunally, J.C. (1978). Psychometric theory (2 nd ed.). New York: McGraw-Hill.







แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แผนกอิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานครแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของหัวหน้างาน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแผนกอิเล็กทรอนิกส์ ใน

กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบข้อมูลตามความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด โดยการตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้ ไม่มีผลเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด ซึ่งผลศึกษาสามารถ ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนพัฒนาหัวหน้างานให้มีภาวะผู้นำการเชิงกลยุทธ์ รวมถึงประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน อีกทั้งเพื่อให้บริษัทลูกค้าไว้วางใจและตัดสินใจว่าจ้างต่อไปอีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแนวทางสำหรับองค์กรต่างๆ ได้ใช้ข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานต่อไป และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ท่านเลือก

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30-35 ปี

() 36-40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช. () มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.

() มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส. () อนุปริญญา

() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 15,000 บาท

() 15,000-20,000 บาท

() 20,001-25,000 บาท

() 25,001-30,000 บาท

() มากกว่า 30,000 บาท

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 2 ปี

() 2-5 ปี

() 6-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุม					
1. หัวหน้าของท่านมีการหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
2. หัวหน้าของท่านมีความเชื่อมั่นและเป็นคนกล้าเสี่ยง					
3. หัวหน้าของท่านมีการปรับปรุงกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบในการปฏิบัติงาน					
4. หัวหน้าของท่านมีการนำแนวคิดทฤษฎีใหม่ๆ ทางการบริหาร มาประยุกต์ใช้					
5. หัวหน้าของท่านมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้รักษาสถานภาพเดิม					
6. หัวหน้าของท่านมีการยึดกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด					
7. หัวหน้าของท่านมีการรักษารักษาวัฒนธรรมในองค์กรไว้					
8. หัวหน้าของท่านมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง					

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรคให้มีส่วนร่วม					
9. หัวหน้าของท่านมีการกระตุ้นให้พนักงานรับผิดชอบงานอย่างต่อเนื่อง					
10. หัวหน้าของท่านมีการรับรู้และเข้าไปเกี่ยวข้องกับต่อการตัดสินใจในงานนั้นๆ โดยตรง					
11. หัวหน้าของท่านมีการนำผลของการทำงานมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น					
12. หัวหน้าของท่านมีการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
13. หัวหน้าของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
14. ผู้นำของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
15. หัวหน้าของท่านมีการเปิดกว้างและกระจายอำนาจให้พนักงานในทุกๆระดับมีการตัดสินใจร่วมกัน					
ด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้บริหารกระบวนการ					
16. หัวหน้าของท่านมีการปรับปรุงระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ให้มีความยืดหยุ่น เพื่อผลสำเร็จของงาน					
17. หัวหน้าของท่านมุ่งเน้นการใช้วิธีบูรณาการจากแนวคิด ทฤษฎี มาผนวกกับการบริหารองค์กร					
18. หัวหน้าของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมาย					
19. หัวหน้าของท่านมีการกระจายหน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานโดยคำนึงถึงความสามารถที่มีต่องานนั้นๆ					
20. หัวหน้าของท่านมีการหลีกเลี่ยงนวัตกรรมใหม่ที่อาจมีความเสี่ยง					

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านการประหยัดเวลา					
1. ท่านมีการคำนึงถึงความรวดเร็วในการทำงานไม่ทำงานล่าช้า สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้					
2. ท่านมีวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกระบวนการ					
3. ท่านมีการสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ					
4. ท่านปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัท					
5. ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
ด้านลดต้นทุน					
6. ท่านใช้ทรัพยากร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ขององค์กรอย่างคุ้มค่า					
7. ในการประสานงานท่านใช้วิธีการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต แทนการใช้โทรศัพท์หรือแทนการเดินทาง					
8. ท่านใช้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อนำมาซึ่งการสร้างวิเคราะห์ความเสี่ยงในการทำธุรกิจ					

การปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
9. ท่านมีการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภายในองค์กร ร่วมระบบอื่นๆ ที่ทำงานรวมกันเพื่อความสะดวก ลดต้นทุนและวิเคราะห์หาความผิดพลาด และการแข่งขัน ที่ได้เปรียบ					
10. ท่านมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาด					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

❖ ขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ❖



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. รศ.ดร. ฌักษ์ กุลิษฐ์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
 อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ.ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	กัมภีร์ เศรษฐสุข
วันเดือนปีเกิด	25 สิงหาคม 2523
สถานที่เกิด	จ.พัทลุง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	328/26 ถนนลาดพร้าว ซอย 87 แขวงคลองเจ้าคุณสิงห์ เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ผู้จัดการส่วนขาย ศูนย์สาขาภูเก็ต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท พรีเมียร์โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมโยธา จาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ