

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน
บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ปัทมา สุขสมนึก

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน
บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ปติดา สุขสมนึก

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน
บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
ปัทมา สุขสมนึก

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2553

ปัทมา สุขสมนึก. (2553). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 117 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติต่าง ๆ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่รวมกัน การศึกษาอยู่ในระดับ ม.6/ปวช. รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งประกอบด้วย ด้านความซื่อตรง ด้านความสามารถ ด้านความสม่ำเสมอ และด้านการเปิดเผย พบว่าด้านความซื่อตรงพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับดีทุกข้อ ด้านความสามารถของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการเปิดเผยของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับดี

3. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ มุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคล เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรอง เป็นนักแก้ปัญหา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ เป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์มาก เป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

4. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความสุขกับงานที่ทำ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน โอกาสในการแสดงความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน

การยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา
งานอาชีพ

5. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย
ข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านคิดว่าการที่ท่านได้ทำงานกับหัวหน้า
งานของท่านถือเป็นสิ่งที่ดีที่สุด ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะตอบผู้อื่นว่าท่านทำงานกับหัวหน้าของ
ท่าน ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานได้เสมอ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับ
หัวหน้างานของท่านตลอดไป ท่านมีความห่วงใยหัวหน้างานของท่านอย่างมาก

6. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของ
พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้า
งานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความ
สม่ำเสมอและการเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์
คัลเลอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01

9. ปัจจัยลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้า
งานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. ปัจจัยความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ มีความความ
สัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดโดยมีความสัมพันธ์
ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

LEADERSHIP AFFECTING EMPLOYEES' SATISFACTION AND COMMITMENT
TOWARD SUPERVISOR OF STAR COLOR COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
PATEDA SUKSOMNUK

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

May 2010

Pateda Suksomnuk. (2010). *Leadership Affecting Employees' Satisfaction and Commitment Toward Supervisor of Star Color Company Limited*. Master's Project, M.B.A (Management): Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.

Project Advisor: Associate Professor Dr. Nak Gulid.

This research aims to study leadership affecting employees' satisfaction and commitment toward supervisor of Star Color Company Limited. Sample size is 117 employees of Star Color Company Limited. Questionnaire is the tool for data collection. The statistics for data analysis are percentage, frequency, and standard deviation. Difference analysis is analyzed by using t-test, one-way analysis of variance, and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of this research are as follows:

1. Most employees of Star Color Company Limited are male, aging between 31 and 40 years old, married status/living together, holding degree of high school/vocational certificate, monthly income of 15,000 baht or below, and duration of work between 5 and 10 years.

2. Employees of Star Color Company Limited have opinions on overall supervisors' traits which are honesty, capability, consistency, and openness at good levels. Employees have overall opinions on honesty at good levels in all categories. Employees have opinions on overall supervisors' capability and consistency at moderate levels. Employees have opinions on overall supervisors' openness at good levels.

3. Employees of Star Color Company Limited have opinions on overall supervisors' leadership at high levels. Considering in each category, category of strategic planner, unconditional representative, personnel relationship oriented, vision, good negotiator, and problem solver, employees have opinions at high levels. Category of high initiated creative and developer, employees have opinions at moderate levels.

4. Employees of Star Color Company Limited have opinions on overall satisfaction toward their supervisors at moderate levels. Considering in each category, category of proud of working and happily working, employees have opinions at high levels. Category of trustiness in important work delegation; having chance to present and recommend their ideas to their supervisors; having chance to show their capabilities; having job advancement; having admiration on succeeding performance from their supervisors; and having opportunity in training and career development, employees have opinions at moderate levels.

5. Employees of Star Color Company Limited have opinions on overall commitment toward their supervisor at high levels. Employees have opinions at high levels on all categories as follows: there is the best job on working with their supervisors; they are proud on telling others that they work with their supervisors; they always accept on their supervisors' changing; they have willing to work with their supervisors forever; and they are much caring their supervisor.

6. The difference in demographic data in age influences employees' satisfaction toward their supervisors of Star Color Company Limited differently with statistical significance of 0.05 levels.

7. The difference in demographic data in education level influences employees' satisfaction toward their supervisors of Star Color Company Limited differently with statistical significance of 0.05 levels.

8. Supervisors' traits such as honesty, capability, consistency, and openness have positively high correlated to employees' commitment toward their supervisors of Star Color Company Limited with statistical significance of 0.05 levels.

9. Supervisors' leadership has positively low correlated to employees' commitment toward their supervisors of Star Color Company Limited with statistical significance of 0.01 levels.

10. Employees' satisfaction toward their supervisors of Star Color Company Limited has positively moderate correlated to employees' commitment toward their supervisors of Star Color Company Limited with statistical significance of 0.01 levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างาน
ของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ของ ปกติดา สุขสมนึก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติได้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งขอ งการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงสุดจากอาจารย์ รศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าของท่านมาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อคิดเห็นที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือดูแลการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างหาที่สุดมิได้ และขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือตลอดจนให้ประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งยังให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

และขอขอบคุณ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกท่านใน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ให้การสนับสนุนและอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน รวมทั้งครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้เกี่ยวข้อง รวมถึง บิดามารดา ครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ที่ให้การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา และเป็นกำลังใจให้เสมอมา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์สำหรับ สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและสังคมส่วนรวม

ปติดา สุขสมนึก

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมุติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	9
บทบาทของภาวะผู้นำ.....	14
ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	17
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	17
ประวัติการดำเนินการงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	90
วิธีดำเนินการวิจัย.....	91
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	95
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	107
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	111
 บรรณานุกรม.....	112
 ภาคผนวก.....	116
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	128

บัญชีตาราง

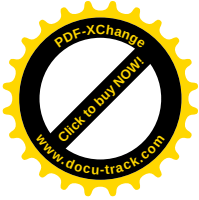
ตาราง	หน้า
1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
2 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของอายุ.....	59
3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพ.....	60
4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของระดับการศึกษา.....	60
5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของรายได้.....	61
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของหัวหน้างาน.....	62
7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน.....	64
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด.....	65
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด.....	66
10 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามเพศ.....	67
11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามอายุ.....	68
12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนก ตามอายุ.....	69
13 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตาม สถานภาพ	70
14 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามรายได้.....	73
17 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน.....	74
18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของหัวหน้างานกับความ ผูกพัน ต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด.....	76
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานกับ ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด.....	82
20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อหัวหน้างานกับความ ผูกพัน ต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด.....	85
21 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	88

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงผลที่เกิดขึ้นเป็นลูกโซ่โดยผู้นำ (Causal chain of effects by leader).....	12
2 แสดงประเภทหรือแหล่งของอำนาจ (Sources and types of power).....	16
3 แสดงลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies).....	22
4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก(Consideration).....	23
5 แสดงทัศนคติและพฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งมุ่งทำงาน (Task-related leadership attitudes and behaviors).....	25
6 แสดงพฤติกรรมและทัศนคติการมุ่งที่ความสัมพันธ์ (Relationship oriented attitudes and behavior).....	27
7 แสดงทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเชิงสถานการณ์ของภาวะผู้นำ (The path – goal contingency theory of leadership).....	29



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ประกอบธุรกิจผลิตเม็ดพลาสติกผสมสี ซึ่งก่อตั้งเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2537 เริ่มก่อตั้งโดยกลุ่มคนไทย ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2540 ได้มีการร่วมลงทุนกับต่างชาติ จึงมีการเปลี่ยนแปลงจากบริษัทที่ประกอบธุรกิจโดยคนไทยมาเป็นบริษัทที่ร่วมทุนกับชาวต่างชาติ และต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2548 ได้มีการขายหุ้นให้กับชาวต่างชาติทั้งหมดและได้รับการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดโดยได้รับนโยบายการบริหารจากบริษัทแม่ที่อเมริกา

ภาวะการแข่งขันในปัจจุบันนี้ในทุก ๆ องค์การผู้บริหารจะต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการองค์การเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันและเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้เมื่อต้องประสบกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ นอกจากนี้องค์การยังต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ภายในองค์การที่เป็นปัญหาเชิงเทคนิคและปัญหาทางด้านบุคลากร เช่น ทักษะและความขัดแย้งของบุคลากรภายในองค์การ ปัญหาขาดการประสานงานที่ดี ปัญหาการสื่อสาร ปัญหาการทำงานเป็นทีม การขาดความเอาใจใส่ในงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจึงควรจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การในขณะเดียวกันก็ต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ ผู้นำขององค์การในทุกๆ ระดับจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน หรือล้มเหลวล้วนขึ้นอยู่กับผู้นำขององค์การนั้น เพราะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาองค์การฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี และผู้นำที่ดีจะสามารถพัฒนาพนักงานให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้ และสามารถจูงใจให้พนักงานสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้ได้งานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้การมีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทตลอดไป

การบริหารงานในปัจจุบันประกอบด้วยผู้บริหารหลายระดับ มีผู้บริหารที่เป็นชาวต่างชาติ และผู้บริหารที่เป็นชาวไทย จากการที่มีผู้บริหารหลายระดับ จึงทำให้มีผลกระทบในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งในความสำเร็จของงานนั้น ควรจะได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่พนักงานระดับล่างจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ การให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จึงเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน

บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพื่อให้พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ท่วมเท เพื่อผลสำเร็จของงาน อันจะส่งผลโดยรวมต่อผลสำเร็จขององค์กรต่อไป

บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ได้ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานทุกคน ในแต่ละปีบริษัทฯ ได้ทำการพัฒนาและปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นด้านผลตอบแทนและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น แต่ความพึงพอใจด้านผลตอบแทนและสิ่งแวดล้อมอาจยังไม่เพียงพอที่จะธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ตลอดไป การสร้างความพึงพอใจของพนักงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหัวหน้างานก็จะสามารถส่งผลทำให้พนักงานทำงานกับองค์กรได้ต่อไปเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพื่อจะได้ทราบข้อบกพร่องหรือทราบสาเหตุที่เป็นปัญหาของภาวะผู้นำของหัวหน้างาน นอกจากนั้นผู้วิจัยยังสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อีกด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ในปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างานและเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการคัดเลือกพนักงานในระดับหัวหน้างานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาคูณลักษณะของหัวหน้างาน ประกอบด้วย ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

2. เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรให้มีคุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดีเพื่อเป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพื่อ ประกอบการตัดสินใจในการเพิ่มความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและความผูกพันต่อหัวหน้างานของ พนักงานบริษัทสตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

3. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการคัดเลือกพนักงานในระดับหัวหน้างาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยกำหนดคุณลักษณะของหัวหน้างานที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอ การเปิดเผย และรวมถึงลักษณะความเป็นผู้นำของ หัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด และความพึงพอใจต่อหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของ พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวนพนักงาน ทั้งหมด 150 คน (ที่มา: แผนกบุคคล บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ณ วันที่ 30 เมษายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ทั้งเพศชายและ เพศหญิง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้สูตร ของ Taro Yamane (Yamane. 1967 : 887) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 111 ตัวอย่างและได้สำรวจ แบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ของ แบบสอบถามอีกจำนวน 5% ซึ่งได้เท่ากับ 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 117 กลุ่มตัวอย่าง จาก จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 150 คน

โดยการคำนวณจากสูตรการหาตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรทั้งหมด = 150 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5%

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวนทั้งหมด 111 คน และสำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนไว้ 5% จะได้จำนวนเท่ากับ 6 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 117 คน จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 150 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) โดยแบ่งพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ออกเป็น 3 ฝ่าย (ที่มา: บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ณ วันที่ 30 เมษายน 2552) และสุ่มตัวอย่างจากทั้ง 3 ฝ่าย ดังนี้

พนักงานฝ่ายผลิต	80
พนักงานฝ่ายขาย	25
พนักงานฝ่ายสำนักงาน	45
รวม	150

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 21 – 30 ปี

1.1.2.2 31 – 40 ปี

1.1.2.3 41 – 50 ปี

1.1.2.4 51 – 60 ปี



1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ร่วมกัน

1.1.3.3 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ม.6/ปวช.

1.1.4.2 อนุปริญญา/ปวส.

1.1.4.3 ปริญญาตรี

1.1.4.4 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้

1.1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.5.2 15,001 - 30,000 บาท

1.1.5.3 30,001 - 45,000 บาท

1.1.5.4 มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

1.1.6 ระยะเวลาการทำงานในบริษัท

1.1.6.1 ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี

1.1.6.2 มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี

1.1.6.3 10 ปีขึ้นไป

2. คุณลักษณะของหัวหน้างาน ประกอบด้วย ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอ และการเปิดเผย

1.3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

2.2 ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง หัวหน้างานที่มีความสามารถทำให้พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ยอมรับและยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมดำเนินงานด้วยความสมัครใจ และด้วยความเต็มใจ

2. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีต่อหัวหน้างาน

3. ความผูกพัน หมายถึง ความรักและความห่วงใยของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีต่อหัวหน้างาน

4. **หัวหน้างาน** หมายถึง พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งตามลำดับชั้นตามโครงสร้างของบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ตั้งแต่ระดับหัวหน้าคนงาน (Foreman) ขึ้นไป

5. **พนักงานของบริษัท** หมายถึง พนักงานของบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ทำงานอยู่กับบริษัทจนกระทั่งถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

6. **ลักษณะประชากรศาสตร์** หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.1 เพศ หมายถึง เพศชาย หรือ เพศหญิง ของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

6.2 อายุ หมายถึง อายุเต็มปีของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด นับตั้งแต่ปีเกิดจนกระทั่งถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่มิใช่เลขของอายุเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

6.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพในปัจจุบันของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ร่วมกัน หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

6.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ในปีที่ตอบแบบสอบถาม

6.5 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับโดยรวมในแต่ละเดือนของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

6.6 อายุงาน หมายถึง อายุงานในการทำงานของพนักงานบริษัทสตาร์คัลเลอร์ จำกัด ที่นับเป็นปีโดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มทำงานในบริษัทจนกระทั่งถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่มิใช่เลขของอายุการทำงานเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

7. **คุณลักษณะของหัวหน้างาน** หมายถึง คุณลักษณะของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ประกอบด้วย ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผย ที่มีอิทธิพลทำให้พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงาน ยอมตามด้วยความเต็มใจและทำให้เกิดความผูกพันต่อหัวหน้างาน โดยพยายามค้นหาถึงคุณลักษณะที่ดี ความรู้ความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมของหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำในด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ในด้านการจูงใจให้มีความมุ่งมั่น และด้านการมุ่งหวังประสิทธิภาพสูงสุดที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน

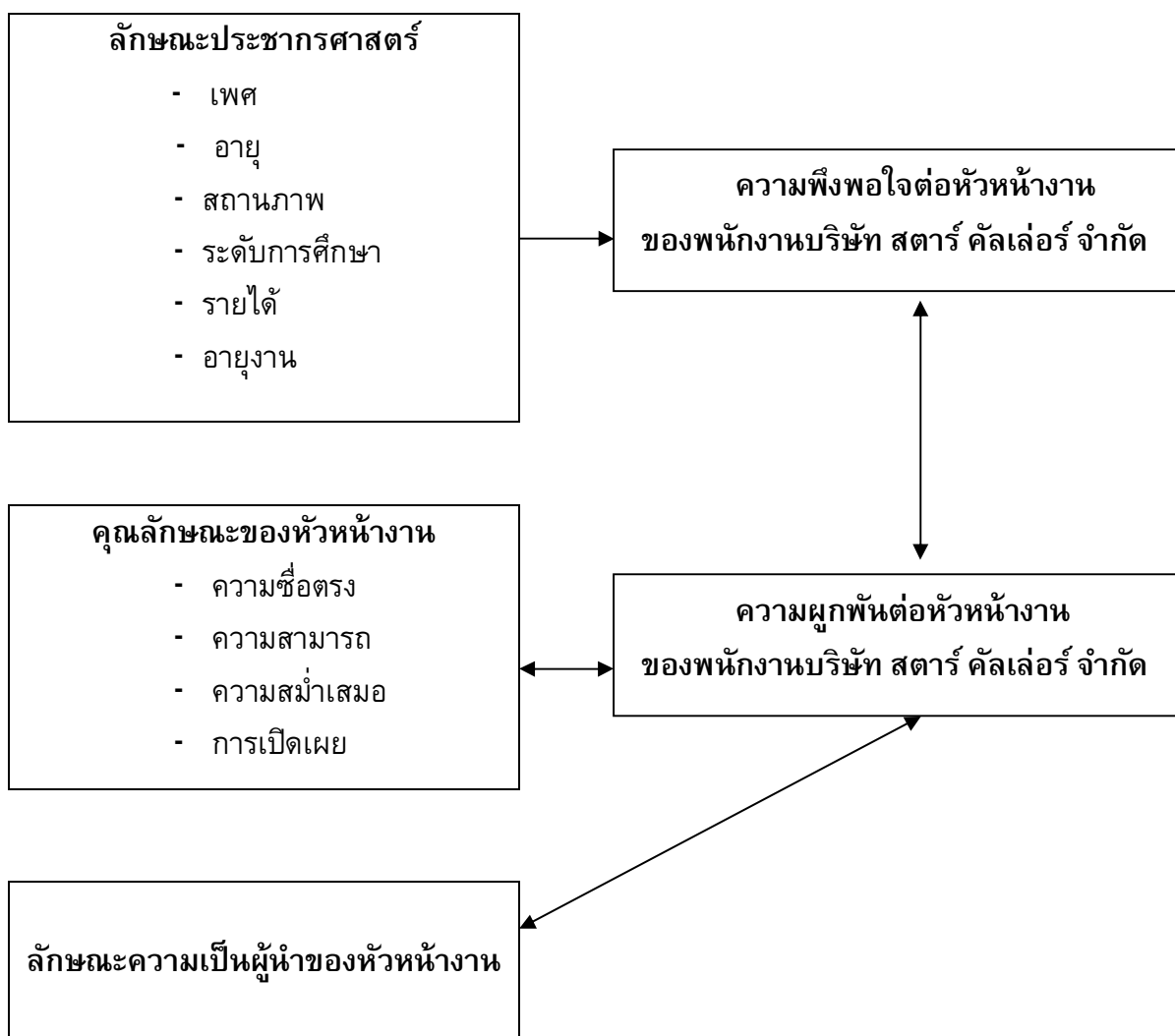
8. **ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน** หมายถึง ความสามารถด้านกระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อจูงใจให้พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ปฏิบัติตามแผนดำเนินงานที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างาน
ของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ตัวแปรอิสระ

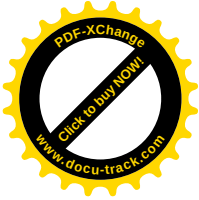
ตัวแปรตาม





สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วย ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอ และการเปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
3. ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
4. ความพึงพอใจหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ องค์ประกอบและหลักของการเป็นผู้นำ
2. บทบาทของภาวะผู้นำ หลักของการเป็นผู้นำ แหล่งที่มาของอำนาจผู้นำ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
5. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความผูกพัน
7. ประวัติของบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลที่มีความสามารถในการชักจูง ดึงดูด โน้มน้าว เพื่อให้ผู้อื่นกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปฏิบัติตามที่ตนเองแนะนำ บอกกล่าว ชี้นำหรือออกคำสั่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้นำต้องการ ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีนักวิชาการที่ให้นิยามความหมายของภาวะผู้นำดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ (DuBrin.2007: 2)
2. เป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) (Yukl. 1998: 2)
3. เป็นอิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 2000: G-7) หรือหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Organizational goals) หรือหมายถึงศิลปะหรือกระบวนการ ในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งความเป็นผู้นำถือเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ
4. คอตเตอร์ (Kotter, 1999) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คือ ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางของ

องค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

5. โรเบิร์ต เอ็น ลูสซีเออร์ และ คริสโตเฟอร์ เอฟ แอคซัวร์ (Robert N. Lussier และ Christopher F. Achua, 2004) ได้กำหนดนิยามของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้นำและผู้ตามในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลง

6. ริชาร์ด แอล ดาฟท์ (Richard L. Daft, 1999) ได้กำหนดนิยามของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลในระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งต้องการการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงซึ่งสะท้อนวัตถุประสงค์ร่วมกัน

7. ทงไบ สุตซาลิ (2543: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

8. กวี วงศ์พุ่ม (2542: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

9. รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 11) สรุปภาวะผู้นำมีลักษณะดังนี้

9.1 เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

9.2 เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

9.3 เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

9.4 อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Specified goal)

9.5 การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้นำกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

9.6 ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติการณ์ร่วมกัน

9.7 การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมากจนทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร

9.8 เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

10 คูลเตอร์ (Coulter, 2000: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และการ

ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโต และคุณค่าให้กับองค์กร (วิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชกร. 2549: 9)

11 ยูคล์ (Yukl. 1998: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการชักนำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความสมัครใจ เต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมักจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง

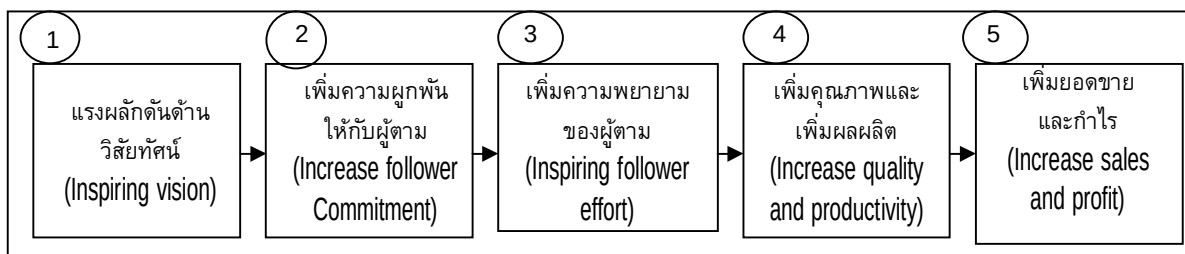
องค์ประกอบและหลักของการเป็นผู้นำ มี 4 ประการ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542: 433)

1. ความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลจนเป็นที่ยอมรับ
2. ความสามารถในการใช้แรงจูงใจบุคคลในทุกระดับและทุกสถานการณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจบุคคล สามารถใช้ทฤษฎีการจูงใจ ชนิดของอิทธิพลการจูงใจ ลักษณะระบบการจูงใจสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ บุคคล และสถานการณ์ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ เข้าใจส่วนประกอบในการจูงใจ และสามารถประยุกต์ใช้ได้
3. ความสามารถในการชักนำ ความสามารถที่จะทำให้ผู้ตามใช้ความสามารถในการทำงานของกลุ่มในขณะที่การใช้ผู้จูงใจจะเป็นจุดกลางของผู้ใต้บังคับบัญชา และความต้องการอาจจะมีความคุณภาพ
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ

องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ แยกออกเป็น 5 ประเภท คือ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 13)

1. ความสามารถรวมถึงสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ
2. ความสำเร็จ ได้แก่ การศึกษา ความรู้และการกีฬา
3. ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด
4. สถานะ รวมถึงสถานะทางสังคมและการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น
5. สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการและความสนใจของผู้ตาม จุดประสงค์ที่ต้องการให้บรรลุถึง

ผลที่เกิดขึ้นเป็นลูกโซ่โดยผู้นำ (Causal chain of effects by leader) ในการปฏิบัติงานของผู้นำมีขั้นตอนดังนี้ (ดูภาพประกอบ 1 ประกอบ)



ภาพประกอบ 1 แสดงผลที่เกิดขึ้นเป็นลูกโซ่โดยผู้นำ (Causal chain of effects by leader) (ปรับปรุงจาก Yukl. 2006: 13)

1.1 แรงผลักดันด้านวิสัยทัศน์ (Inspiring vision) ลักษณะที่สำคัญของผู้นำประการหนึ่งก็คือ มีความคิดริเริ่มที่เหมาะสมว่า ธุรกิจควรจะมีเป้าหมายในลักษณะกว้างขวางซึ่งเป็นการต้องการในอนาคตอย่างไร กล่าวคือ มีวิสัยทัศน์ที่แสดงออกมาอย่างชัดเจน และเหมาะสมนั่นเอง

1.2 เพิ่มความผูกพันให้กับผู้ตาม (Increase follower commitment) ผู้นำต้องสามารถสร้างความผูกพันให้กับผู้ตามทำให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมที่จะปฏิบัติการกิจ และมีความเคารพนับถือในตัวผู้นำ

1.3 เพิ่มความพยายามของผู้ตาม (Increase follower effort) ผู้นำจะต้องมีการจูงใจการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการส่งเสริมให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมและการสอนงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

1.4 เพิ่มคุณภาพและเพิ่มผลผลิต (Increase quality and productivity) ผู้นำต้องมีความสามารถในการพัฒนาสินค้าหรือบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ อยู่ตลอดเวลา และสามารถเพิ่มปริมาณและคุณภาพของการทำงานในผลผลิต (Outputs) จากการใช้ทรัพยากรนำเข้าที่มีอยู่ (Inputs)

1.5 เพิ่มยอดขายและกำไร (Increase sales and profit) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการเพิ่มยอดขายและผลกำไรขององค์กร

ความพึงพอใจของผู้นำ (Satisfactions of leaders) ผู้นำที่เป็นทางการ (Formal leader) มักจะมีความพอใจในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ความรู้สึกของการมีอำนาจและความภาคภูมิใจ (Feeling of power and prestige) เนื่องจากผู้นำจะมีผู้ใต้บังคับบัญชามากมาย จึงทำให้ผู้นำเกิดความรู้สึกว่ามีอำนาจและเกิดความภาคภูมิใจอันเนื่องมาจากการยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น

1.2 มีโอกาสที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น (Chance to help others) เนื่องจากผู้นำมีอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จึงทำให้ผู้นำมีศักยภาพที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่นได้

1.3 มีรายได้สูง (High income) โดยทั่วไปแล้วผู้นำจะเป็นหัวหน้าผู้ประกอบการ หรือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้นำมีรายได้สูง

1.4 เป็นที่ยกย่องนับถือ และมีสถานภาพในสังคม (Respect and status) เนื่องจากผู้นำจะมีอิทธิพลต่อการประกอบกิจกรรมในองค์กร เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลและมีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นที่ยกย่องนับถือของสมาชิกกลุ่ม ตลอดจนมีสถานภาพที่ดีในสังคม

1.5 มีโอกาสที่ดีสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ (Good opportunities for advancement) เนื่องจากผู้นำมักจะเป็นหัวหน้าและมีฐานอำนาจจากความเป็นผู้นำ ดังนั้น จึงมีโอกาที่จะก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

1.6 มีความรู้สึกที่ดีทางด้านต่าง ๆ (Feeling of “being in on” things) ผู้นำจะมีโอกาสได้รับข้อมูลภายในองค์กรมากขึ้น ได้รับการยอมรับและยกย่องในองค์กรมากขึ้น

1.7 มีโอกาสที่จะควบคุมการเงินและทรัพยากรอื่น ๆ (An opportunity to control money and other resources) เนื่องจากผู้นำมักจะเป็นหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ดังนั้น จึงเป็นผู้ที่จะควบคุมการเงินและทรัพยากรขององค์กร

สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำ (The new reality for leadership) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะมีความแตกต่างกันระหว่างแนวความคิดแบบดั้งเดิมและแนวความคิดแบบใหม่ และในขณะเดียวกันก็มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงจากทัศนะดั้งเดิมมาเป็นทัศนะใหม่ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำแบบดั้งเดิม (Old paradigm) และผู้นำแบบใหม่ (New paradigm) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 15)

ผู้นำแบบดั้งเดิม (Old paradigm)	ผู้นำแบบใหม่ (New paradigm)
1. ยุคอุตสาหกรรม(Industrial age)	1. ยุคข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ(Information age)
2. ยึดถือความคงที่(Stability)	2. ยึดถือการเปลี่ยนแปลง(Change)
3. เป็นผู้นำที่ชอบควบคุม(Control)	3. เป็นผู้นำที่กระจายอำนาจหรือมอบอำนาจ(Empowerment formal leader)
4. มุ่งการแข่งขัน(Competition)	4. มุ่งความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา(Collaboration)
5. มุ่งวัตถุนิยม(Things)	5. มุ่งที่บุคคลและความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน(People and relationships)
6. ความเป็นรูปแบบเดียวกัน(Uniformity)	6. มุ่งความหลากหลาย(Diversity)

1. จากการมุ่งที่ความคงที่สู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า (From cherishing stability to valuing change) ในยุคปัจจุบันนี้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะยึดถือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อหาวิธีการที่จะสามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าให้ดียิ่งขึ้นและเหนือกว่าคู่แข่ง

2. จากการมุ่งที่การควบคุมสู่การมอบอำนาจ (From control to empowerment) แนวโน้มในปัจจุบันจะเป็นการให้พนักงานมีอำนาจ (Power) และอำนาจหน้าที่ (Authority) ในการตัดสินใจเพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและใช้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร แทนที่จะใช้วิธีการควบคุมเหมือนในอดีต

3. จากการมุ่งที่การแข่งขันสู่การร่วมมือ (From Competition to Collaboration) ในการบริหารพนักงานนั้นจะมุ่งที่การสร้างความร่วมมือระหว่างพนักงานแทนที่จะเป็นการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น ถึงแม้ว่าจะเป็นการแข่งขันระหว่างองค์กรภายนอกก็มีแนวโน้มที่จะเป็นการร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อสร้างจุดแข็งให้เกิดขึ้น

4. จากการมุ่งที่วัตถุนิยมสู่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน (From things to relationships) แนวความคิดนี้ยึดหลักว่า ผู้นำควรจะมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่ม และฝ่ายอื่น ที่เกี่ยวข้อง แทนที่จะมุ่งที่ยอดขายหรือกำไรเท่านั้น

5. จากความเป็นรูปแบบเดียวกันสู่ความหลากหลาย (From uniformity to diversity) เนื่องจากพนักงานและลูกค้ามีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมุ่งที่การจูงใจและการใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม

2. บทบาทของภาวะผู้นำ

บทบาทของภาวะผู้นำ (Leadership roles) ภาวะผู้นำที่ดีขององค์กร ควรมีลักษณะดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 16)

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งสูงขององค์กรจะต้องเป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่างๆ คือ

- 1.1 เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร
- 1.2 เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์กร
- 1.3 ให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและนำเสนอ กิจกรรม ตลอดจนมีการวางแผน มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ คือ

- 2.1 ฝ่ายบริหารระดับสูง
- 2.2 ลูกค้า
- 2.3 บุคคลภายนอก เช่น สหภาพแรงงาน
- 2.4 เพื่อนร่วมอาชีพ
- 2.5 ชุมชน

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ซึ่งมีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรอง ดังนี้

3.1 ความสามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าในการเจรจา ด้านขอเงินทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ หรือการสนับสนุนอื่น ๆ

3.2 สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร เพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงาน และเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และรูปแบบการสนับสนุนอื่นๆ

3.3 ความสามารถต่อรองกับลูกค้า ผู้ขายปัจจัยการผลิต และผู้ขายสินค้า หรือผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดการซื้อขาย

หลักของการเป็นผู้นำ พรณพ พุกกะพันธุ์ (2544: 19) ได้กล่าวว่าหลักของการเป็นผู้นำมีดังนี้

L = LOVE คือ รักความยุติธรรม หน้าที่การงาน ความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และความรักเยี่ยงมนุษย์

E = EDUCATION & EXPERIENCE คือ ผู้นำต้องมีคุณสมบัติด้านการศึกษาและประสบการณ์

A = ADAPTABILITY คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

D = DECISIVENESS คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

E = ENTHUSIASM คือ ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และจริงจัง

R = RESPONSIBILITY คือ ความรับผิดชอบในผู้อื่นแม้จะโดนตำหนิก็ตาม และรับผิดชอบงาน

S = SACRIFICE & SINCERE คือ เสียสละอุทิศผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมด้วยความจริงใจ และจริงจัง

H = HARMONIZE คือ เสริมสร้างความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน

I = INTELLECTUAL CAPACITY คือ มีความคิดริเริ่ม ฉลาดมีไหวพริบ ทันคนทันเหตุการณ์

P = PERSUASIVENESS คือ ความสามารถในการจูงใจคน

แหล่งที่มาของอำนาจผู้นำ

ผู้นำหรือหัวหน้าจะบังคับบัญชา หรือ สั่งการให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามที่ต้องการนั้น เนื่องมาจากอำนาจ(Power) ซึ่งอำนาจของผู้นำหรือหัวหน้าอาจได้มาจากหลายทาง ผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีต้องรู้จักการสร้างอำนาจในทางที่ถูกที่ควรไม่ใช่แสวงหาอำนาจในทางที่มีขอบเพื่อการสร้างอิทธิพล และเมื่อผู้นำหรือหัวหน้ามีอำนาจแล้วจะต้องรู้จักใช้อำนาจให้เกิดประโยชน์ในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์และโอกาส

อำนาจของภาวะผู้นำ (Leadership power) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551: 141)

อำนาจของภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ ซึ่งการทำให้เกิดประสิทธิผลของการใช้อำนาจตามตำแหน่งนั้น (Durbin. 2007: 200) ผู้นำควรต้องมีลักษณะต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The desire to lead) ทักษะในการสื่อสาร (Communication skills) และมีอารมณ์ที่มั่นคง (Emotional security) เป็นต้น ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะช่วยสร้างอำนาจให้ผู้นำ แหล่งที่มาของอำนาจ อำนาจขององค์การอาจจะมาจากหลายแหล่ง ดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551: 142)

1. อำนาจตามตำแหน่งงาน (Position power)
2. อำนาจส่วนบุคคล (Personal power)
3. อำนาจที่มาจากการเป็นเจ้าของ (Power Stemming from ownership)
4. อำนาจจากการจัดสรรทรัพยากร (Power stemming from providing resources)
5. อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการแสวงหาโอกาส (Power stemming from capitalizing on opportunity)
6. อำนาจที่มาจากการจัดการกับปัญหาที่สำคัญ (Power stemming from managing critical problems)
7. อำนาจที่มาจากการใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจ (Power stemming from being close to power)

ภาพประกอบ 2 แสดงประเภทหรือแหล่งของอำนาจ (Sources and types of power) (ปรับปรุงจาก Durbin. 2007: 200-204)

1. อำนาจตามตำแหน่งงาน เป็นอำนาจอย่างเป็นทางการของผู้นำที่มีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้มาจากการแต่งตั้งตามโครงสร้างขององค์การ
2. อำนาจส่วนบุคคล เป็นอำนาจที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับอำนาจตามตำแหน่งงานตามโครงสร้างขององค์การ
3. อำนาจที่มาจากการเป็นเจ้าของ เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการเป็นเจ้าของหรือจากการเป็นผู้ถือหุ้น
4. อำนาจจากการจัดสรรทรัพยากร เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องจัดหา กำกับ ดูแล ทรัพยากรต่างๆ เช่น ทรัพยากรบุคคล ทรัพย์สินขององค์การ ตลอดจนวัตถุดิบเพื่อใช้ดำเนินธุรกิจ เมื่อบุคคลใดก็ตามมีหน้าที่ดังกล่าวก็จะเป็นผู้มีอำนาจ และในทางตรงข้ามหากบุคคลดังกล่าวสูญเสียอำนาจในการจัดสรรทรัพยากร อำนาจของบุคคลนั้นก็ลดลง
5. อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการแสวงหาโอกาส เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นมาจากสถานการณ์ที่เอื้ออำนวย ในเวลาที่เหมาะสมและบุคคลนั้นต้องมีทรัพยากรที่เหมาะสมด้วย เช่น ผู้นำที่อาสา เป็นบุคคลที่เสนอตนเพื่อเข้ามารับหน้าที่หรือตำแหน่งในสถานการณ์นั้นๆ ถ้าบุคคลดังกล่าว

สามารถทำงานผลิตพื้นสถานการณ์จากที่เคยตกต่ำให้เกิดความสำเร็จก็จะได้รับการยอมรับและปรากฏชื่อเสียงและมีอำนาจได้

6. อำนาจที่มาจากจัดการกับปัญหาที่สำคัญ เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นมาจากความสามารถของบุคคลในการจัดการกับปัญหาที่สำคัญให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

7. อำนาจที่มาจากใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจ เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นมาจากได้ใกล้ชิดกับบุคคลที่มีอำนาจสูงสุดขององค์การ ซึ่งปรากฏให้เห็นโดยทั่วไปว่า ผู้นำที่ต้องการแสวงหาอำนาจมากขึ้นมักจะพยายามที่จะใกล้ชิดบุคคลที่มีอำนาจสูงสุดขององค์การเพื่อให้ตนเองมีอำนาจมากขึ้น

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2550: 57-59) ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพบุคคล สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นสถิติที่สามารถวัดได้ของประชากรที่จะช่วยกำหนดเป้าหมาย และง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรลักษณะประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

1. อายุ (Age) เนื่องจากช่วงอายุที่มีความแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นและความต้องการแตกต่างกัน จึงสามารถนำใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่มีแตกต่างมาใช้วัดค่าทางสถิติได้

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่ต้องศึกษาอย่างรอบครอบ เพราะตัวแปรด้านเพศมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม

3. รายได้ การศึกษา (Income and education) เป็นตัวแปรสำคัญความแตกต่างทางรายได้ การศึกษาจะส่งผลต่อแนวคิด พฤติกรรม และการตัดสินใจ

ลักษณะประชากรศาสตร์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสถิติเพื่อกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยโดยการกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งในการศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษา "ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด" โดยศึกษาจากปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อยางาน

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 23)

นักวิจัยและนักปฏิบัติการจัดการได้พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำหลากหลายทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งสามารถนำไปใช้ได้อย่างสากลในแต่ละสถานการณ์ และในองค์การได้แบ่งภาพรวมทฤษฎีของภาวะผู้นำเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำจะเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนตัวของผู้นำ
(Trait theories of leadership)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral theories of leadership)

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์เป็นทฤษฎีซึ่งนำไปใช้ในสถานการณ์เฉพาะอย่าง (Contingency theories of leadership)

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำซึ่งจะมุ่งเน้นเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำที่มีความสามารถ มีปฏิภาณไหวพริบ มีวิสัยทัศน์การรู้จักมองการณ์ไกล ส่วนทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน เช่น การสั่งการ การปฏิบัติการ รวมถึงบทบาทของการจัดการของผู้นำ และสำหรับทฤษฎีเชิงสถานการณ์ซึ่งมุ่งเน้นศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theories of leadership)

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำได้มีการศึกษาทฤษฎีนี้ในตะวันตก ปี ค.ศ. 1930 เป็นต้นมา ซึ่งแนวคิดคุณลักษณะของผู้นำเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่คุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ในระยะเริ่มต้นได้มีทฤษฎีเกี่ยวกับคุณสมบัติภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการศึกษาในเรื่องคุณสมบัติพิเศษของผู้นำ ได้แก่ การมีปฏิภาณไหวพริบ การมีวิสัยทัศน์การรู้จักมองการณ์ไกล การทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ การมีอิทธิพลในการชักชวนให้ผู้อื่นทำตามได้ดี ซึ่งมีการศึกษาในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1930 และ ปี ค.ศ. 1940 เพื่อที่จะทำการศึกษาค้นคว้าหาคุณลักษณะที่พิเศษที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวผู้นำ แต่ผลปรากฏว่า ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ประสบความสำเร็จในการค้นคว้าหาคุณลักษณะที่พิเศษดังกล่าวได้ การศึกษาวิจัยคุณลักษณะของผู้นำก็เพื่อจะค้นคว้าหาคำตอบที่ว่าคุณลักษณะของผู้นำในด้านต่าง ๆ นั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำและประสิทธิผลอย่างไร ในระยะต่อมาของการศึกษาวิจัยจึงได้มุ่งเน้นไปยังเรื่องของการมุ่งเน้นด้านการจัดการ ทักษะเฉพาะด้าน ซึ่งในระยะแรกที่นักวิจัยได้ทำการศึกษาก็ได้พยายามที่จะเชื่อมโยงคุณลักษณะของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่ต้องการ โดยเฉพาะสำหรับรูปแบบของการจัดการที่แตกต่างกันของตำแหน่งหน้างาน นักวิชาการที่ทำการศึกษเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำที่มีชื่อเสียง คือ Theodore Levitt ซึ่งได้ให้แนวคิดและนำเสนอแสดงลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหาร (Manager) และผู้นำ (Leader) นั้นมีลักษณะที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าบางคนจะมีความเชื่อว่าผู้บริหาร ก็คือ ผู้นำ จึงทำให้มีผู้บริหารจำนวนมากที่ไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการเพราะขาดคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ซึ่งขณะเดียวกันผู้นำก็อาจจะไม่ใช่บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นผู้นำ จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีลักษณะของผู้นำ ดังรูป ด้วยเหตุนี้ Theodore Levitt จึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างกันระหว่างผู้นำกับผู้บริหาร โดยมีองค์ประกอบ ดังตารางที่ 1.2 (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551: 34)

ตาราง 2 แสดงลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและผู้นำ

ลักษณะของผู้นำ (Leader trait)	ลักษณะของผู้บริหาร (Manager trait)
1. มีวิสัยทัศน์ (Vision)	1. มีเหตุผล (Rational)
2. มีความยืดหยุ่น (Flexible)	2. มีอำนาจหน้าที่ (Authoritative)
3. กระตือรือร้นมาก (Passionate)	3. มีโครงสร้างการทำงาน (Structure)
4. มีความคิดริเริ่ม (Creative)	4. มีการวิเคราะห์ (Analytical)
5. มีนวัตกรรม (Innovative)	5. การให้คำปรึกษา (Consulting)
6. แรงบันดาลใจ (Inspiring)	6. มีความเพียร (Persistent)
7. มีความกล้าหาญ (Courageous)	7. รู้จักการแก้ปัญหา (Problem - solving)
8. มีจินตนาการ (Imaginative)	8. มีจิตใจหนักแน่น (Tough - minded)
9. มีการทดลอง (Experiment)	9. มีความสุขุมรอบคอบ (Deliberate)
10. ความเป็นอิสระ (Independent)	10. มีความมั่นคง (Stabilizing)

Theodore Levitt กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีความเป็นอิสระ กล้าหาญในการตัดสินใจ มีแรงกระตุ้น มีความกระตือรือร้นสูง มีความยืดหยุ่น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อการเป็นผู้บริหาร ที่จะช่วยปรับปรุงจุดอ่อนในตัวผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่ครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551: 34)

ลักษณะผู้นำที่ทำให้ลูกน้องเกิดความเชื่อมั่น (Trust) จะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ (Robbins. 2005: 356)

1. ความซื่อตรง (Integrity) หมายถึง ความจริงใจ ความสุจริตใจ และการเปิดเผยความจริงช่วยสร้างความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้นำให้เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะความจริงใจมีส่วนสำคัญต่อผู้นำในระยะยาว

2. ความสามารถ (Competence) หมายถึง ทักษะความรู้ความสามารถด้านคน และด้านเทคนิคของผู้นำแต่ละบุคคล ต้องสามารถทำให้คนเชื่อมั่นและยอมรับนับถือ

3. ความสม่ำเสมอ (Consistency) เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ การใช้ดุลยพินิจที่ดี การคาดการณ์อย่างแม่นยำในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ความเสมอต้นเสมอปลายของคำพูดและการกระทำ ทำให้สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้นำได้

4. ความจงรักภักดี (Royalty) เป็นลักษณะที่ทำให้ลูกน้องเกิดความภักดีในตัวผู้นำ และทุ่มเทจิตใจให้แก่ผู้นำ

5. การเปิดเผย (Openness) ผู้นำต้องเป็นคนเปิดเผยจริงใจยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตนออกมาอย่างจริงใจ

ปัจจัยที่สำคัญทั้ง 5 ประการนี้ถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งอาจก่อให้เกิดการขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ (วิฤตศรัทธา) อาจนำความล้มเหลวมาสู่ผู้นำได้

Warren G. Bennis อ้างโดย (Rue and Byars. 2000: 312) ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างลักษณะของผู้บริหารและผู้นำ ดังตาราง

ลักษณะของผู้นำ	ลักษณะของผู้บริหาร
1. เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovator)	1. เป็นผู้บริหาร (Administer)
2. เป็นต้นแบบ (An original)	2. ลอกแบบคนอื่น (A copy)
3. เป็นนักพัฒนา (Develop)	3. เป็นนักบำรุงรักษา (Maintain)
4. มุ่งเน้นที่คน (Focus on people)	4. มุ่งเน้นที่ระบบและโครงสร้าง (System and structure)
5. กระตุ้นให้เกิดความไว้วางใจ (Inspires trust)	5. เชื่อการควบคุม (Relies on control)
6. มองผลระยะยาว (Long – range perspective)	6. มุมมองแคบ (Short – range view)
7. ชอบใช้คำถามว่าอะไรและทำไม (What and Why)	7. ชอบใช้คำถามว่าอย่างไรและเมื่อไหร่ (How and when)
8. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Eye on the horizon)	8. ทิศนวิสัยแคบ (Bottom line)
9. เป็นผู้ริเริ่มต้นกอน (Originate)	9. ทำตามคนอื่น (Intimate)
10. ให้เปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม (Challenge the status quo)	10. ยอมรับในสถานภาพเดิม (Accept the status quo)
11. เป็นตัวของตัวเอง (Own person)	11. เป็นผู้รับคำสั่ง (Classic good soldier)
12. ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Do the right things)	12. ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Do the things right)

จากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้ได้คำตอบว่าบุคคลที่เป็นผู้นำนั้นมีความแตกต่างอย่างไรกับผู้บริหาร ซึ่งจากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ได้แก่

1. มีวิสัยทัศน์
2. มีความคิดริเริ่ม
3. มีความกระตือรือร้น
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ
6. มีแรงบันดาลใจปรารถนาความสำเร็จ

เดวิด เอ. เคิร์กแพตทริก (David A. Kirkpatrick); และ เอ็ดวิน เอ. ล็อก (Edwin A. Locke) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 6 ประการ

1. ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and ambition) กล่าวคือ เป็นลักษณะผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานสูงมาก เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยสะท้อนแสดงออกในรูปของการเป็นผู้ที่มีความความทะเยอทะยาน มีพลังในการทำงาน เป็นผู้ที่ไม่เหน็ดเหนื่อยในการทำงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ

2. ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The desire to lead) กล่าวคือ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลและนำผู้อื่น เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจและเต็มใจพร้อมที่จะเข้าไปรับผิดชอบ

3. ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and integrity) กล่าวคือ ผู้นำจะสร้างออกซึ่งความซื่อสัตย์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจและเกิดความเชื่อถือ มีหลักการ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าคำพูด การกระทำและการปฏิบัติของผู้นำมีความสม่ำเสมอ สอดคล้องกันตลอดเวลา

4. ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-confidence) กล่าวคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถมองผู้นำโดยปราศจากความสงสัยหรือปราศจากข้อกังขาใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นตนเอง เพื่อที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายของผู้นำ และยอมรับการตัดสินใจของผู้นำว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

5. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาดอย่างสูงในการ รวบรวม สังเคราะห์ และตีความสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากมาย หรือที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อกำหนดปัญหา และเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง

6. ความรอบรู้ในงาน (Job-relevant knowledge) กล่าวคือ ผู้นำที่มีศักยภาพสูงควรจะต้องมีความรอบรู้ในงานและมีความรอบรู้เกี่ยวกับขององค์กร ตลอดจนมีความสามารถเชิงเทคนิคในการทำงาน การที่ผู้นำมีความรอบรู้อย่างลุ่มลึกและลึกซึ้งในการทำงานจะทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและเข้าถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำพบว่า ทฤษฎีนี้มีทั้งข้อดีและข้อจำกัด ข้อดีของแนวคิดด้านคุณลักษณะ คือ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น บุคลิกภาพ ทักษะ และลักษณะทางกายภาพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีลักษณะของความฉลาด มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบ และมีแรงบันดาลใจปรารถนาความสำเร็จ การเข้าใจคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกผู้นำและกำหนดภาวะผู้นำ หากเราเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเอง แรงบันดาลใจปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ล้วนเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่จำเป็นแล้ว เราก็จะสามารถเลือกผู้นำได้ตามลักษณะดังกล่าว และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำก็คือ จะเป็นสิ่งที่สามารถจะช่วยให้บุคคลมีความพร้อม มีความรับผิดชอบในภาวะผู้นำ และยังสามารถทำให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำได้ เช่น พัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา และการมีพฤติกรรมแสดงออกของภาวะผู้นำที่เหมาะสมในทุกโอกาส สำหรับข้อจำกัดของการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ คือ การที่ไม่สามารถระบุอย่างชัดเจนได้ว่า คุณลักษณะอย่างไรที่จำเป็นอย่างแท้จริงของภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพราะในบางสถานการณ์ผู้นำอาจพบกับปัญหาด้านจริยธรรมก็อาจเป็นไปได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ประมาณปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำมุ่งเน้นจาก ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะมุ่งศึกษาวิจัยไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในด้านกระบวนการและกิจกรรม ของผู้นำที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิง พฤติกรรมศาสตร์ โดยการศึกษาว่า พฤติกรรมใดที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และมีความแตกต่างอย่างไรกับผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิง พฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่

1. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กรณีการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio (Behavioral theories of leadership: Ohio studies)
2. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กรณีการศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan (Behavioral theories of leadership: Michigan studies)
3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ : ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Contingency theories of leadership: Path – goal theory)

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กรณีการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio (Behavioral theories of leadership: Ohio studies)

มุ่งเน้นศึกษาเพื่อพิสูจน์ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ และต่อมาได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะนำมาอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของภาวะ ผู้นำ โดยเลือกมาเฉพาะตัวอย่างที่ดีที่เกี่ยวข้องและสำคัญกับภาวะผู้นำ เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นให้ ความสำคัญกับคนและงานในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ ผลจากการสำรวจสามารถแบ่ง ประเภทของพฤติกรรมของผู้นำได้เป็น 2 ประเภท คือ

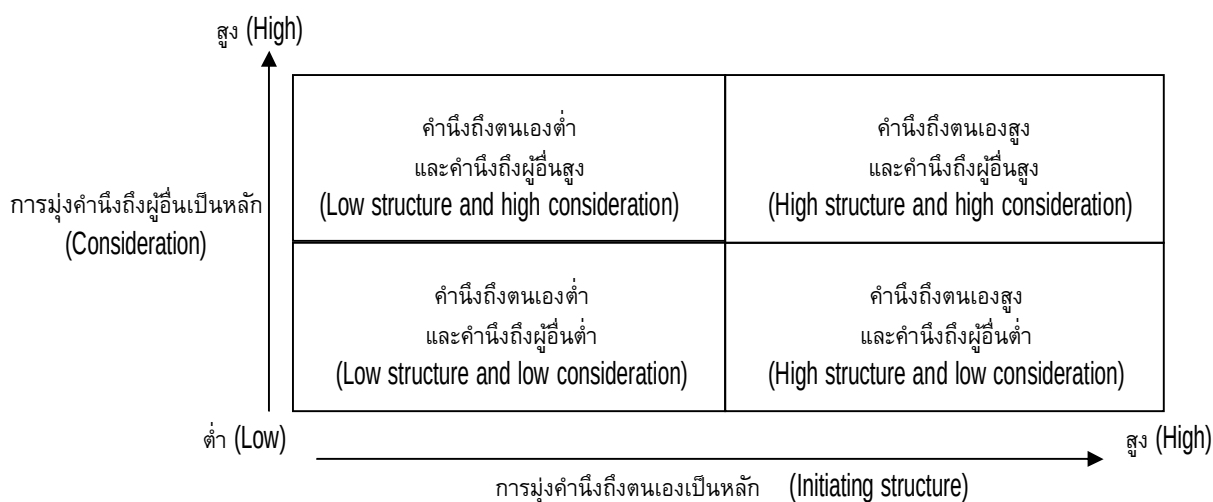
1. ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration structure)
2. ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating structure)



ภาพประกอบ 3 แสดงลักษณะพฤติกรรมของภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Leadership Studies) (ปรับปรุงจาก Yukl. 2006: 53)

ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration structure) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมให้ความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความรู้สึกที่ดีเหมือนเป็นพวกเดียวกัน ให้ความเอาใจใส่ เป็นมิตร ดูแล แสดงความเอื้ออาทร รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความห่วงใยทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค รูปแบบของความสัมพันธ์ในการทำงานจะมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนและรับฟังข้อเรียกร้องตลอดจนยอมรับคำแนะนำและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating structure) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมที่คำนึงถึงบทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการมีการมอบหมายงานและกำหนดความรับผิดชอบ กำหนดวิธีการสื่อสาร กำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามที่วางไว้ โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสในการร้องเรียนหรือเสนอความคิดเห็นน้อยมาก ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นนำไปสู่ผลสำเร็จของงานเพื่อคำนึงถึงผลงานของผู้นำ จึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและบรรลุผลสำเร็จตามกรอบของเวลาที่กำหนด



ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) และผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating structure) ใน 4 ลักษณะ (Four combinations of initiating structure and consideration) ดังนี้ (1) คำนึงถึงตนเองต่ำและคำนึงถึงผู้อื่นสูง (Low structure and high consideration) (2) คำนึงถึงตนเองสูงและคำนึงถึงผู้อื่นสูง (High structure and high consideration) (3) คำนึงถึงตนเองต่ำและคำนึงถึงผู้อื่นต่ำ (Low structure and low consideration) (4) คำนึงถึงตนเองสูงและคำนึงถึงผู้อื่นต่ำ (High structure and low consideration) (ปรับปรุงจาก DuBrin, 2007: 102)

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กรณีการศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan (Behavioral theories of leadership : Michigan studies)

ในขณะที่มหาวิทยาลัย Ohio มุ่งเน้นศึกษาวิจัยเพื่อพิสูจน์ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ในเวลาที่ใกล้เคียงกันคณะวิจัยของมหาวิทยาลัย Michigan ก็ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเช่นกัน เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ กระบวนการของกลุ่มและการวัดการทำงานของ กลุ่ม เพื่อวัดผลผลิตและประสิทธิภาพของกลุ่มว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้นำหรือไม่และ อย่างไร

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กรณีการศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan ได้ จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1.พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นงานเป็นหลัก (Task – oriented attitudes and behaviors)
- 2.พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับพนักงานเป็นหลัก (Relationship – Oriented attitudes and behaviors)

พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นงานเป็นหลัก (Task – oriented attitudes and behaviors)

เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลัก พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงคุณค่า ของการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะบริหารจัดการโดยมีหลักการวางแผน กำหนดกรอบ ระยะเวลาของการทำงาน ประสานงานในกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ ตามเป้าหมาย จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุวัตถุดิบตลอดจนสิ่งจำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกเพื่อให้ งานสำเร็จ รวมทั้งให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือเชิงเทคนิคเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายการ ทำงาน มีความสามารถในการปรับพฤติกรรมเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์

คำว่ามุ่งงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 86) คำว่ามุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรม ทักษะคติ หรือ การมุ่งทักษะมากกว่างานที่ปฏิบัติ งานทั้งหมดจะสัมพันธ์กับกิจกรรมซึ่งจะรวมถึงโครงสร้าง และแบบผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลักด้วย (Initiating structure) การจำแนกผู้นำเป็นลักษณะการ มุ่งงานและการมุ่งความสัมพันธ์เป็นสิ่งที่มีความหมาย เพราะจะเป็นเสมือนกรอบในการที่จะทำให้ เข้าใจทัศนคติ พฤติกรรม และการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทักษะคติและพฤติกรรมการมุ่งงาน (Task – related attitudes and behaviors) ของผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถแสดงดังภาพประกอบ 5 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ (Adaptability to the situation)
2. การกำหนดทิศทาง (Direction setting)
3. มาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสูง (High performance standards)
4. การกล้าเสี่ยงและการปฏิบัติงานแบบมองโลกในแง่ที่ไม่ดีไว้ก่อน (Risk taking and a bias for action)
5. มีการแนะแนวและการป้อนกลับข้อมูลอยู่เสมอ (Hands – on guidance and feedback)
6. การปฏิบัติงานที่มั่นคง (สม่ำเสมอ) (Stability of performance)
7. ความสามารถในการตีความสถานการณ์ และการถามคำถามที่ยาก (เงื่อนไข) (Ability to interpret conditions and ability to ask tough questions)
8. การมุ่งที่การตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างมาก (Strong customer orientation)

ภาพประกอบ 5 แสดงทัศนคติและพฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งมุ่งทำงาน (Task-related leadership attitudes and behaviors) (ปรับปรุงจาก DuBrin, 2007: 103)

ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ (Adaptability to the situation) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความสามารถในการปรับตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สำหรับผู้นำที่มีการตอบสนองด้านจิตวิทยากับสมาชิกของกลุ่มที่ยังไม่มีวุฒิภาวะจะต้องแนะนำดูแลอย่างใกล้ชิด แต่ถ้าสมาชิกของกลุ่มมีวุฒิภาวะและพึ่งพาตนเองได้ การตรวจตราดูแลก็จะน้อยลง ผู้นำที่มีการปรับตัวที่ดีจะเลือกโครงสร้างองค์การที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดกับความต้องการตามสถานการณ์ ความสามารถในการกำหนดขนาดของบุคคลและสถานการณ์ การปรับยุทธวิธีจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสติปัญญาของผู้นำในการรับรู้ต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำซึ่งรวมถึงความตั้งใจที่มีต่อทำงานและการสร้างความสัมพันธ์

การกำหนดทิศทาง (Direction setting) หน้าที่ของภาวะผู้นำที่สำคัญ คือ การสร้างสรรค์ด้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องกำหนดทิศทางในการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องมีการวางแผนและการออกแบบเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งมีความหมายมากกว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างธรรมดา ดังนั้นการกำหนดทิศทางจึงเป็นสิ่งที่สามารถพิสูจน์ความสามารถในด้านต่าง ๆ ของภาวะผู้นำได้มากขึ้น

มาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสูง (High performance standards) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีการสร้างสมาชิกของกลุ่มที่มุ่งให้ผลการปฏิบัติงานในระดับสูง การกำหนดมาตรฐานที่สูงจะทำให้หัวหน้างานมีการคาดหวังว่าพนักงานจะมีการเพิ่มผลผลิต และมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่สูงขึ้น เมื่อผู้นำการบริหารเชื่อมั่นว่าสมาชิกของกลุ่มจะบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำจะสื่อสารความเชื่อนี้สู่พนักงานโดยไม่คำนึงถึงว่าพนักงานจะทำเช่นนั้นได้หรือไม่

การกล้าเสี่ยงและการปฏิบัติงานแบบมองโลกในแง่ที่ไม่ดีไว้ก่อน (Risk taking and bias for action) ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะเผชิญความเสี่ยงและต้องมองโลกในแง่ที่ไม่ดี คือ คิดว่าสิ่งที่มียู่นั้นไม่ดีจึงต้องมีการพัฒนาสิ่งที่ไม่ดีนั้นให้ดีขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ใช้ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร การใช้วิธีการนี้จะมีความสัมพันธ์กับความเสี่ยง การปฏิบัติงานแบบมองโลกในแง่ที่ไม่ดีไว้ก่อนเป็นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้นำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องกล้าเสี่ยงและมีความตั้งใจที่จะตัดสินใจเสี่ยงด้วย

มีการให้แนวทางและการป้อนกลับข้อมูลอยู่เสมอ (Hand – on guidance and feedback) เป็นการให้สมาชิกของกลุ่มมีการป้อนกลับข้อมูลอยู่เสมอจากผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมนี้จึงเป็นพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่จำเป็นที่สุด ผู้นำจะไม่มีอิทธิพลต่อการกระทำของสมาชิกของกลุ่มถ้าปราศจากการป้อนกลับผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การป้อนกลับมีลักษณะ 2 ประการ คือ (1) สมาชิกของกลุ่มจะได้รับข้อมูลว่าเขาทำงานดีหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (2) การป้อนกลับที่เป็นบวกจะเป็นเครื่องเสริมแรงให้แก่สมาชิกของกลุ่มสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ

การปฏิบัติงานที่มั่นคง (สม่ำเสมอ) (Stability of performance) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยอารมณ์ที่มั่นคง (มีความสม่ำเสมอ) แม้ในสถานการณ์ไม่แน่นอน ด้วยการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถช่วยสมาชิกทีมให้ทำงานในสถานการณ์เหล่านั้นได้ トラバิดที่ผู้นำของพวกเขายังคงมีความสงบเยือกเย็น ขณะเดียวกันสมาชิกของกลุ่มแน่ใจว่าสิ่งต่างๆ เป็นที่พอใจและเกิดความมั่นคงก็จะช่วยให้ผู้นำการบริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นในสถานการณ์ที่มีแรงกดดันได้เช่นเดียวกัน

ความสามารถในการตีความสถานการณ์ (เงื่อนไข) (Ability to interpret conditions) และ**ความสามารถในการถามคำถามที่ยาก (Ability to ask tough questions)** ผู้นำจะสามารถกำหนดสถานการณ์ (เงื่อนไข) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งจะมีการปฏิบัติ 5 ประการ ดังนี้ (1) หาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (2) การรู้วิธีทำงานของตนเองเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร (3) วิเคราะห์ว่าสมาชิกของกลุ่มทำงานร่วมกันอย่างไร (4) รู้ขีดความสามารถของตนเองและมีการจูงใจ

การมุ่งที่การตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างมาก (Strong customer orientation) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสนใจและรับฟังข้อร้องเรียนของลูกค้าเกี่ยวกับการบริหารที่ไม่ดีหรือมีปัญหา แล้วจัดการแก้ไขปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงภายในเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร

พฤติกรรมของผู้หน้าที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับพนักงานเป็นหลัก (Relationship – Oriented attitudes and behaviors)

พฤติกรรมของผู้หน้าที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับพนักงานเป็นหลักจะตรงข้ามกับผู้หน้าที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลักอย่างสิ้นเชิง พฤติกรรมของผู้หน้าจะมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่แสดงออกจึงชี้ให้เห็นถึงความไว้วางใจ ความเป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความเอาใจใส่ สนใจ เพื่อเข้าถึงสาเหตุของปัญหาและช่วยพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้แนวทางที่ถูกต้อง เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ทำให้ได้รับการยกย่อง นับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะของผู้หน้าที่ดี

ภาวะผู้นำ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 90) จะรวมถึงการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจำนวนมากจึงมีทัศนคติ พฤติกรรมและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships) ดังภาพประกอบ 6 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมุ่งที่บุคคล (Aligning people)
2. สร้างความร่วมมือหรือการตกลงร่วมกัน (Consent building and collaboration)
3. การสร้างแรงดลใจ และวิสัยทัศน์ (Creating inspiration and visibility)
4. ความพึงพอใจของบุคคลในระดับสูงขึ้น (Satisfying higher – level needs)
5. การทำงานอย่างมีความหมายสำหรับบุคคล (Making work meaningful for people)
6. มีการส่งเสริมด้านอารมณ์และการสนับสนุน (Emotional support and encouragement)
7. ส่งเสริมหลักการและค่านิยมของบุคคล (Promotion of principles and values)
8. การระดมพล (Mobilization)
9. จะเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่รับใช้ (Being a servant leader)

ภาพประกอบ 6 แสดงพฤติกรรมและทัศนคติการมุ่งที่ความสัมพันธ์ (Relationship oriented attitudes and behavior) (ปรับปรุงจาก DuBrin. 2007: 107)

ความแตกต่างกันของแนวคิดทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กรณีการศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan กับ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ กรณีการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio คือ แนวคิดตามการศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan จะมุ่งเน้นแสดงพฤติกรรมของผู้หน้าเพียงด้านเดียว คือ มุ่งเน้นงานเป็นหลัก หรือ มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับพนักงานเป็นหลักเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้นซึ่งเป็นการมองเชิงมิติเดียว ส่วนแนวคิดกรณีการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio ผู้นำแสดงพฤติกรรมมีความสัมพันธ์มุ่งเน้นกิจกรรมสัมพันธ์และมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ในมิติทั้ง 4 ด้านดังกล่าวมาข้างต้น

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ : ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Contingency theories of leadership: Path – goal theory)

เป็นทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Robert House ที่มีความเชื่อว่า ประสิทธิภาพของผู้นำจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจและขึ้นอยู่กับ การสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานด้วย ผู้นำจึงมีหน้าที่จูงใจด้วยรางวัลที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นหนทางพาไปสู่ความสำเร็จในงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดผลลัพธ์คือพนักงานมีความพึงพอใจ และการเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงานจากพนักงาน ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้พยายามกำหนดเส้นทางไปสู่เป้าหมายให้กับพนักงานไว้อย่างชัดเจน

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 124) คือ ผู้บริหารควรเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำซึ่งนำไปสู่การกำหนดลักษณะของพนักงานและความต้องการในงาน ซึ่งทฤษฎีนี้มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. ความเหมาะสมระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ (Matching the leadership style to the situation) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเน้นว่าผู้นำควรเลือกระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันใน 4 รูปแบบ ดังรูปที่ 6.3 เพื่อให้บรรลุผลในสถานการณ์ที่กำหนด โดยมีกลุ่มของปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญ 2 กลุ่ม คือ (1) ประเภทของลูกน้องหรือพนักงานงาน (Type of subordinates) (2) ชนิดของงานที่ทำ (Type of work they perform)

(1) ประเภทของลูกน้อง จะพิจารณาจาก

(1.1) ลูกน้องได้รับการควบคุมมากน้อยเพียงใด

[จุดของการควบคุมด้วยตำแหน่งฐานะ หรือสถานภาพ (Locus of control)]

(1.2) ความสามารถในการรับรู้จากการสั่งงาน (Perceived ability)

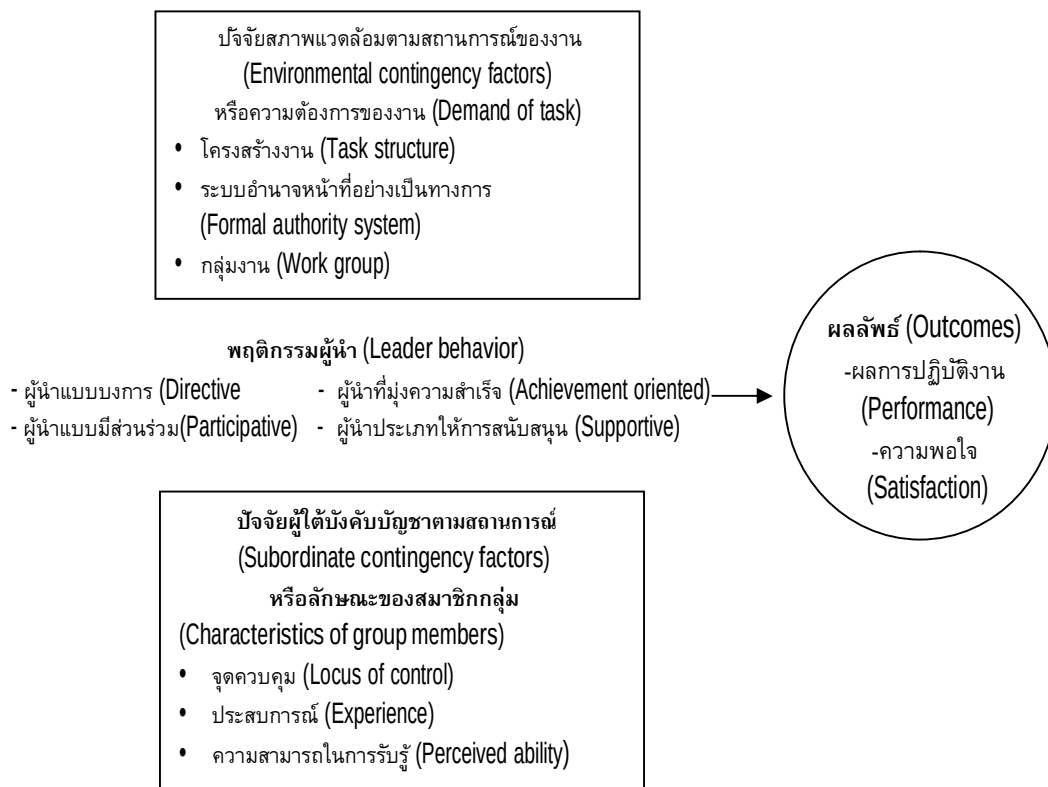
(1.3) ประสบการณ์ (Experience)

(2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เป็นสถานการณ์ซึ่งไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของสมาชิกกลุ่ม แต่มีอิทธิพลก่อให้เกิดความพอใจและทำให้งานสำเร็จ มี 3 ประการ คือ

(2.1) โครงสร้างงานของสมาชิกของกลุ่ม (The group members' tasks)

(2.2) ระบบอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร (The authority system within the organization)

(2.3) กลุ่มงาน (The work group)



ภาพประกอบ 7 แสดงทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเชิงสถานการณ์ของภาวะผู้นำ (The path – goal contingency theory of leadership) (ปรับปรุงจาก Dubrin, 2007: 143)

ความยืดหยุ่น โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ทั้งนี้ผู้นำจะต้อง (1) มีการประเมินตัวแปรที่เกี่ยวข้อง (Relevant variables) ด้านสถานการณ์สภาพแวดล้อม (2) ผู้นำต้องเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับปัจจัยสถานการณ์ได้ดีที่สุด

ผู้นำแบบบงการ (Directive style) เป็นผู้นำที่มุ่งการบอกผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ควรทำ โดยทำรายละเอียดของงานที่จะมอบหมาย กำหนดตารางการทำงาน กำหนดมาตรฐานที่เป็นลักษณะเฉพาะของงาน ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะคล้ายกับผู้นำที่เริ่มต้นจากตนเองเป็นหลัก (Initiating structure) หรือผู้นำที่มุ่งงาน

ผู้นำประเภทให้การสนับสนุน (Supportive style) เป็นผู้นำที่มุ่งที่ความต้องการและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เน้นการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งจะคล้ายกับผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration behavior)

ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative style) เป็นผู้นำที่ให้คำแนะนำแก่พนักงาน กระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงาน ก่อนการตัดสินใจ

ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ (Achievement – oriented style) เป็นผู้นำที่มีการวางเป้าหมายที่ท้าทาย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับพนักงาน มีการปรับปรุงการทำงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันก็สร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากรูปที่ 6.3 เป็นการแสดงทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path – goal theory) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 125) โดยมีพฤติกรรมของผู้นำ 4 แบบซึ่งจะผลักดันพนักงานให้เกิดความพอใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่พนักงานมีความพอใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ 2 ประการ ซึ่งจะกำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ คือ (1) สถานการณ์สภาพแวดล้อมด้านงาน (2) สถานการณ์สภาพแวดล้อมด้านพนักงาน

วิธีการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (How the leader influences performance) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายได้ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับการจูงใจและความพอใจ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญหรือกระตุ้นความต้องการของสมาชิกของกลุ่มภายใต้การควบคุมของผู้นำ
2. เพิ่มการทำให้สมาชิกที่บรรลุเป้าหมายงาน ผู้นำอาจทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมทั้งการให้ความสำคัญกับพนักงาน
3. กำหนดเส้นทางให้ง่ายขึ้นด้วยการสอนงานและจัดทิศทาง เช่น ผู้บริหารอาจช่วยสมาชิกที่เลือกโครงการที่มีความสำคัญระดับสูงขึ้น
4. ช่วยสมาชิกของกลุ่มหรือทีมให้เกิดความคาดหวังอย่างชัดเจนในวิธีการใช้ความพยายามซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และให้คำแนะนำว่า ผลการปฏิบัติงานอย่างไรที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัล
5. ลดอุปสรรคที่ทำให้เกิดความสับสนในการนำไปสู่เป้าหมาย ตัวอย่าง ผู้นำอาจจ้างพนักงานชั่วคราวเพื่อช่วยสมาชิกของกลุ่มให้สามารถทำงานด้านเอกสาร และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
6. เพิ่มโอกาสสำหรับความพอใจส่วนบุคคลโดนให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีความรอบคอบด้วยการให้คำแนะนำแก่พนักงานเพื่อให้เขาพร้อมที่จะทำงานให้ดีขึ้น
8. เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงและเป็นที่พึงพอใจ ผู้นำต้องจัดโครงสร้างและต้องจัดหารางวัลให้เพียงพอต่อผลการปฏิบัติงาน และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนี้ ผู้นำต้องทำด้วยความตั้งใจที่จะนำสมาชิกของกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

จากแนวความคิดตามทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path – goal theory) สามารถสรุปได้ว่าผู้นำคือผู้ที่มีความสามารถ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ สามารถสร้างและก่อให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงยิ่งขึ้น โดยการวางแผนและปฏิบัติตามแผน ดังนี้

1. การวางแผนจัดการผลตอบแทน หรือ รางวัลให้แก่พนักงาน
2. การวางแผนเพื่อให้ได้ผลตอบแทน หรือ รางวัลโดยการกระตุ้นพนักงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย
3. การช่วยเหลือพนักงานเพื่อให้ผ่านอุปสรรคไปได้ ด้วยการสนับสนุนระบุเส้นทางที่มุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน

แนวความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ความหมายของความพึงพอใจ

หลุยส์ จาปาเตส (2533) กล่าวว่า iva ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะมีความสุข สังเกตได้จากสายตา คำพูดและการแสดงออก

พูนศักดิ์ บุญจันทร์ (2512) ได้ให้ความหมาย ความพอใจในงาน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความพอใจ และ ความพอใจในงาน

ความพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด (Feeling) ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ (Desires) ในสิ่งนั้นอย่างถูกต้อง หรืออีกนัยหนึ่ง ความพอใจเป็นสถานะภาพของการจูงใจตามปกติ ในสภาวะการณ์ต่างๆ แสดงความพอใจเป็นสภาวะจิตใจของบุคคลที่ตกอยู่ภายใต้การชักจูง โน้มน้าวให้คล้อยตาม ซึ่งการชักจูงนี้เกิดจากแรงกระตุ้นทางใจและสิ่งสำคัญที่สุด คือ ความต้องการของบุคคลนั่นเอง และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องแล้ว “ความพอใจ” ก็จะเกิดขึ้น

ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ผลรวมของสภาวะทางจิตใจ ทางร่างกาย และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลเชื่อมั่นว่าเขาพอใจต่องานที่เขาทำ หรือความพอใจในงานเป็นทัศนคติ ซึ่งเป็นผลรวมของความชอบ ไม่ชอบ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากงานที่เขาทำ หรือในความหมายหนึ่ง ความพอใจในงาน คือ การพิจารณาตัดสิน หรือประมาณการของผู้ปฏิบัติงานว่างานที่เขาทำอยู่นั้นทำให้เขามีความพอใจในความต้องการต่างๆ ได้เพียงใด

บรูม และ เนลเลอร์ (Blum and Naylor. 1968: 364) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน และอื่น ๆ อีก

สำหรับการประเมินความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด นั้น ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์การประเมินของ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 36) มาดัดแปลง ซึ่งเกณฑ์ในการประเมินภาวะผู้นำควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. ความซื่อตรง หมายถึง หัวหน้างานมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกคำ และผู้ถือหุ้น

2. ความสามารถ หมายถึง หัวหน้างานที่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะมีความรู้ ความสามารถในการเชิงเทคนิค การบริหารบุคคล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและมีความเป็นตัวของตัวเอง

3. ความสม่ำเสมอ หมายถึง หัวหน้างานที่มีความเสมอต้นเสมอปลายของการกระทำและคำพูด

4. การเปิดเผย หมายถึง หัวหน้างานที่กล้าเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงอย่างจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้นำขององค์การในทุกระดับจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จอันยั่งยืนขององค์การผู้บริหารในองค์การจึงต้องเรียนรู้คุณลักษณะและทักษะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่องาน ต่อหัวหน้างานโดยทุ่มเทเสียสละเพื่อหน่วยงานและองค์การต่อไป

แนวความคิดที่เกี่ยวกับความผูกพัน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตและการดำรงอยู่ขององค์การ องค์การต้องมีแนวทางที่ชัดเจนในการธำรงรักษาให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเพื่อผลสำเร็จในระยะยาวขององค์การ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้หลายทัศนะ ดังนี้

พอร์ทเตอร์และคณะ (Porter, etal. 1974: 603 – 609) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การ รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการให้กับองค์การ โดยความผูกพันมีคุณลักษณะ 3 ประการ

- (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
- (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- (3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

เฮอบินิก และ อลลุตโต (Hrebeniak and Alutto. 1972: 555 – 573) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์การไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระของอาชีพ หรือ การมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

แคนเตอร์ (Kanter. 1968: 449 – 517) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามจะเสียสละเวลา แรงงาน และความจงรักภักดีให้กับองค์การ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 95) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร (Formal Attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้างโดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

โสภา ทรัพย์มาอุม (2533: 14) ได้สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่น ความผูกพัน และความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นไว้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตและการดำรงอยู่ขององค์กร หากองค์กรใดมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34 – 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้สามารถใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษา เรื่อง ความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจในกระบวนการนี้ จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากรมากขึ้น

บุคคาแนน (Buchanan.1974: 340) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ดีที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างจินตนาการของพนักงานกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

ดังนั้นจึงสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายได้จากอัตราการเข้างานและอัตราการลาออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของสมาชิกขององค์การที่รู้สึกเสมือนเป็นเจ้าขององค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกและเป็นตัวเชื่อมระหว่างเป้าหมายของสมาชิกและเป้าหมายขององค์การ เพื่อรวมทั้งสองเป้าหมายเป็นหนึ่งเดียวและนำไปสู่ความสำเร็จของสมาชิกและขององค์การ
4. ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตและการดำรงอยู่ขององค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Need Hierarchy Theory) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ศึกษาลำดับขั้นความต้องการ โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการ และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองในลำดับขั้นแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาและมีพฤติกรรมเพื่อให้ได้ตามความต้องการในลำดับขั้นสูงต่อไปอีกเรื่อย ๆ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด มาสโลว์จัดลำดับขั้นความต้องการมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ น้ำ อาหาร อากาศ ยารักษาโรค และแรงขับทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไปอีก คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในอาชีพการงานที่ไม่ถูกปลดออก หรือโยกย้าย และเมื่อครบเกษียณอายุการทำงานแล้วได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญเพื่อให้มีรายได้เพื่อการดำรงชีพได้ตามสมควร, มีความปลอดภัยของที่พักอาศัย ปลอดภัยจากอาชญากรรม

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในสังคม

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self – esteem needs) ความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือ ยกย่องสรรเสริญ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงในสังคมทั่วไป

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิต เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในทุกด้านของชีวิต เช่น ต้องการเป็นผู้นำของประเทศ ต้องการเป็นบุคคลผู้มีชื่อเสียงในระดับนานาชาติโดยไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการความสำเร็จ มาสโลว์จึงได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับขั้นความต้องการไว้ ดังนี้

1) พฤติกรรม หรือ การกระทำใด ๆ ก็ตามเป็นสิ่งที่สำคัญที่เกิดขึ้นจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ ทุกคนล้วนต้องการความสำเร็จไม่ว่าจะมีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม

2) มนุษย์จะมีพฤติกรรม หรือ การกระทำใด ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนเสมอ จากนั้นมนุษย์จะพัฒนาพฤติกรรม หรือการกระทำใดก็ตามเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นสูงกว่าต่อไป จากนั้นก็จะเลื่อนขั้นความต้องการไปตามลำดับจนกระทั่งถึงความต้องการขั้นที่สูงที่สุด คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

3) ความต้องการขั้นพื้นฐานจะต้องมาก่อนความต้องการอื่นเสมอ

ทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer (ERG Theory. 1969: 35) เป็นผู้พัฒนาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยนำเสนอแนวคิดความต้องการพื้นฐานแบ่งเป็น 3 อย่าง ดังนี้

1) ความต้องการดำรงชีพ (Existence needs) เป็นความต้องการเพื่อตอบสนองให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ปัจจัยสี่ น้ำ อาหาร อากาศ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยทางร่างกาย

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness needs) เป็นความรู้สึกและซับซ้อนเกี่ยวข้องกับคนและความพึงพอใจ การเคารพนับถือ การยอมรับ ความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความรู้สึกความพึงพอใจในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบต่อหน้าที่งานอาชีพ ต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคม

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ซึ่งจะเป็นความต้องการขั้นที่สูงที่สุด เช่น การได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลชั้นนำของโลก การประสบความสำเร็จในสาขาอาชีพในระดับนานาชาติ การได้รับความเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันยิ่งใหญ่

ความต้องการตามทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นความต้องการตามลำดับขั้น บุคคลอาจมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนก็อาจเป็นได้

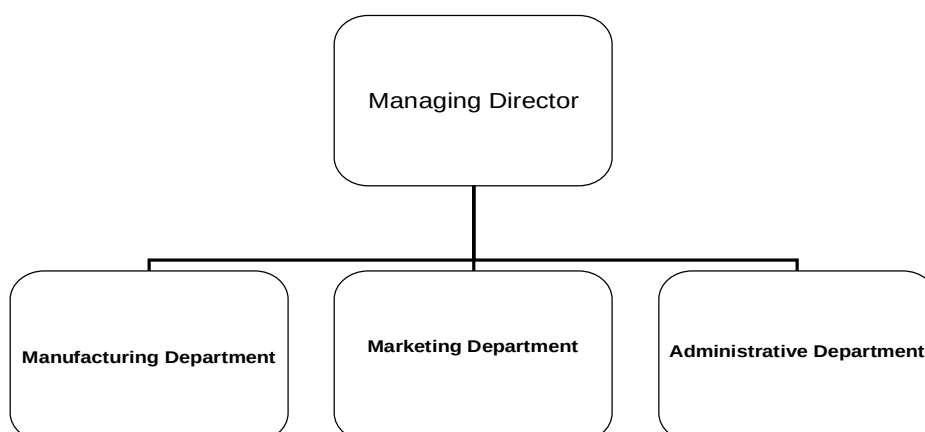
ประวัติการดำเนินการงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2537 โดยกลุ่มคนไทย เพื่อประกอบธุรกิจเม็ดพลาสติกผสมสี ต่อมาในปี 2540 เกิดวิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง บริษัทได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงค่าเงินบาทประกอบกับในปีนั้นบริษัทได้พยายามหาแหล่งเงินทุนมาเพื่อสนับสนุน เพื่อให้การประกอบกิจการสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น จึงมีกลุ่มชาวต่างชาติโดย M.A. Hanna Company ที่มีความสนใจในธุรกิจเม็ดพลาสติกผสมสีได้เข้ามาร่วมลงทุน ต่อมาในปี 2548 ได้เข้าซื้อหุ้นทั้งหมดจากกลุ่มผู้ถือหุ้นชาวไทย

M.A. Hanna Company เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเม็ดพลาสติกผสมสีรายใหญ่อันดับต้นของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความประสงค์ต้องการขยายฐานการผลิตมาสู่ภาคพื้นเอเชีย และต่อมา M.A. Hanna Company ได้ควบรวมกิจการกับบริษัท GEON จำกัด และได้เปลี่ยนชื่อบริษัทเป็น PolyOne ซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา วัตถุประสงค์ของการควบรวมกิจการเพื่อให้บริษัทมีฐานลูกค้าและส่วนแบ่งทางการตลาดในประเทศสหรัฐอเมริกาและภาคพื้นเอเชียมากยิ่งขึ้น

บริษัท PolyOne ได้มอบนโยบายการบริหารและถ่ายทอดเทคโนโลยีจากสำนักงานใหญ่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกามายัง บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เนื่องจากเล็งเห็นศักยภาพในการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยและความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารและพนักงาน จึงได้มีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องจนมาถึงปัจจุบัน โดยบริษัทได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001/2000, ISO 14001, Sarbanes – Oxley

Organization Chart



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชการ (2549: 167) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ พบว่า บทบาทของผู้นำ อำนาจของผู้นำ บุคลิกภาพของผู้นำ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการบริหาร และโอกาสทางการศึกษาที่สูง ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

นพการณ ทานคำ (2548: 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและความพึงพอใจในการทำงานกรณีศึกษา ฝ่ายทดสอบผลิตภัณฑ์ บริษัท ฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ตามลำดับได้แก่

- ภาวะผู้นำของหัวหน้าด้านการมุ่งเน้นด้านการตลาด จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าด้านการมุ่งเน้นด้านการตลาดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้าง ถ้าพนักงานเห็นว่าหัวหน้างานมีภาวะผู้นำด้านมุ่งเน้นด้านการตลาดเพิ่มขึ้นความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างจะเพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง

- ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการค้นหาวิธีการที่ดีกว่า จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการค้นหาวิธีการที่ดีกว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุก ๆ ด้าน โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่สอง

- ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการมุ่งหวังประสิทธิภาพสูงสุด จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการมุ่งหวังประสิทธิภาพสูงสุดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่สาม

- ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่น จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่สี่

- ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

รุ่งรัตน์ เหล่าศรีวิวัฒน์ (2552: 146) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความตึงเครียด ปัจจัยด้านความยุติธรรมในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ทัศนีย์ ยูวะนิยม (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร บมจ. แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส. ด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่า ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นผลมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมให้ความสำคัญในด้านลักษณะผู้นำและด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหารและผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ รวมทั้งให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

นวรรตน์ สันติกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของหัวหน้าส่วนด้านมีความฉลาด ด้านมีความเจริญวัยทางสังคม ด้านมีความต้องการประสบความสำเร็จ และด้านทัศนคติด้านมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริกมล สุขสงบ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้างานด้านที่มีความเฉลียวฉลาด มีความเจริญวัยทางสังคม ด้านมีความต้องการประสบความสำเร็จ และด้านมีมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นภาพร น่วมนคร (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดสาขาสวนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สายงานที่รับผิดชอบ และรายได้ประจำต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือ ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน สายงานที่พนักงานรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านลักษณะงาน

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ต้องการทราบ ผู้วิจัยจึงได้ เลือกใช้ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ (2550: 57-59) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่ง ลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นสถิติที่สามารถวัดได้ของประชากรที่จะช่วย กำหนดเป้าหมายและง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น โดยนำมาใช้กับแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ เนื่องจากอายุที่แตกต่างกันจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน เพศที่แตกต่างกันจะมีความต้องการและ พฤติกรรมที่แตกต่างกัน การศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความต้องการ พฤติกรรม และการ ตัดสินใจที่แตกต่างกัน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำของ Robbins (Robbins. 2005: 356) มีปัจจัยที่ สำคัญ 5 ประการได้แก่ ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอ ความจงรักภักดี และการ เปิดเผย ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษาเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอ และ การเปิดเผย ซึ่งคุณลักษณะด้านความซื่อตรงหมายถึงความจริงใจ ความสุจริตใจ และการเปิดเผย ความจริงที่จะช่วยสร้างความศรัทธาในตัวผู้นำให้เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจริงใจมีส่วน สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้นำในระยะยาวซึ่งการสร้างให้ผู้นำได้บังคับบัญชาเกิดศรัทธาในตัวผู้นำนั้นใน ความหมายนี้ได้ครอบคลุมรวมไปถึงความจงรักภักดีต่อหัวหน้างาน เมื่อผู้นำได้บังคับบัญชาเกิดความ ศรัทธาในตัวผู้นำแล้วย่อมส่งผลให้ผู้นำได้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีต่อหัวหน้างานและมีผล ผูกพันทำให้ผู้นำได้บังคับบัญชายินดีและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานของ Theodore Levitt (1991) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่น กระตือรือร้นมาก มีความคิดริเริ่ม มีนวัตกรรม แรงบันดาลใจ มีความกล้าหาญ มีจินตนาการ มีการทดลอง และมีความเป็นอิสระเหล่านี้มี ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำ เพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร

4. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ บรูมและเนลเลอร์ (Blum and Naylor. 1968: 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในเป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยอื่น เช่น ค่าจ้าง การบังคับบัญชา ความมั่นคงในอาชีพ สภาพงาน โอกาสก้าวหน้าอาชีพการยอมรับนับถือความ เหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เมื่อ ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและยินดีที่จะปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป



5. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพัน ภรณี กิริติบุตร (2529: 95) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึกหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายเมื่อผู้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันทางจิตใจและมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและหัวหน้างานแล้ว ส่งผลให้มีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อหัวหน้างาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลงานที่ดี ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ทั้งหมด 150 คน (ที่มา: แผนกบุคคล บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ณ วันที่ 30 เมษายน 2552) โดยแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนประชากร
พนักงานฝ่ายผลิต	80 คน
พนักงานฝ่ายขาย	25 คน
พนักงานฝ่ายสำนักงาน	45 คน
รวม	150 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967: 887) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 111 ตัวอย่างและได้สำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกจำนวน 5% ซึ่งได้เท่ากับ 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 117 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 150 คน

โดยการคำนวณจากสูตรการหาตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนของประชากรทั้งหมด = 150 คน
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5%

เมื่อแทนค่าในสูตรเท่ากับ

$$n = \frac{150}{1 + [(150) \times (0.05)^2]}$$

$$= 111 \text{ คน}$$

ดังนั้นจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 111 คน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 5 เปอร์เซนต์จะได้จำนวนเท่ากับ 6 คน รวมทั้งหมด 117 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 150 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ออกเป็น 3 ฝ่าย โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย} \times 117}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน 3 ฝ่าย ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานฝ่ายผลิต	80	62
พนักงานฝ่ายขาย	25	20
พนักงานฝ่ายสำนักงาน	45	35
รวม	150	117

ขั้นที่ 2 เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้แล้วสำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกองตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 3 ฝ่าย

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ซึ่งได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสารวิชาการ ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุ คำนวณดังนี้ (อ้างอิงจากแผนกบุคคล รับบุคลากรเข้าทำงานเมื่อบรรลุนิติภาวะแล้ว และกำหนดการเกษียณอายุการทำงานในปีที่พนักงานมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ (ที่มา: แผนกบุคคล บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ณ วันที่ 30 เมษายน 2552)

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

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10 \end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

1. 21 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 - 60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด สมรส/อยู่ร่วมกัน หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ดังนี้

1. ม.6/ปวช.
2. อนุปริญญา/ปวส.
3. ปริญญาตรี
4. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงเงินเดือน คำนวณดังนี้ เงินเดือนต่ำสุดโดยประมาณ 10,000 บาทต่อเดือนและเงินเดือนสูงสุดโดยประมาณ 70,000 บาทต่อเดือน (ที่มา : แผนกบุคคล บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ณ วันที่ 30 เมษายน 2552)

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

$$\begin{aligned}\text{ช่วงเงินเดือน} &= \frac{70,000 - 10,000}{4} \\ &= 15,000\end{aligned}$$

แสดงช่วงรายได้ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001 - 30,000 บาท
3. 30,001 - 45,000 บาท
4. มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ระยะเวลาการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง คำนวณดังนี้ (อ้างอิงจาก แผนกบุคคล รับผิดชอบการเข้าทำงานเมื่อบรรลุนิติภาวะแล้ว และกำหนดการเกษียณอายุการทำงานในปีที่พนักงานมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์) (ที่มา: แผนกบุคคล บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ณ วันที่ 30 เมษายน 2552)

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

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10\end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

1. 21 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 - 60 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของหัวหน้างานที่มีผลต่อความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 14 ข้อ ประเภทแบบสอบถาม คือ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดีมาก
 คะแนน 4 หมายถึง คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดี
 คะแนน 3 หมายถึง คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ไม่ดี
 คะแนน 1 หมายถึง คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นมาทำการประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval scale)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>		<u>ระดับของความคิดเห็น</u>
คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดีมาก
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ไม่ดีอย่างมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 8 ข้อ ลักษณะข้อคำถามแบบ Semantic Differential Scale มีระดับการวัด 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี
- คะแนน 3 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวข้างต้นมาทำการประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval scale)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย ระดับของความคิดเห็น

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำในระดับมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำในระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง หัวหน้างานที่มีลักษณะความเป็นผู้นำในระดับที่น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 8 ข้อ ลักษณะข้อคำถามจะเป็นคำถามแบบ Likert Scale มีระดับการวัด 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงหัวหน้างานที่สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชามาก

คะแนน 3 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง หัวหน้างานที่สร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย

คะแนน 1 หมายถึง หัวหน้างานที่สร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวข้างต้นมาทำการประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{อันดับการวัดระดับ (Interval scale)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย ระดับของความคิดเห็น

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
มากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
มาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง หัวหน้างานที่สร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง หัวหน้างานที่สร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามจะเป็นคำถามแบบ Likert Scale มีระดับการวัด 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาก

คะแนน 3 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง หัวหน้างานที่สร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้น้อย

คะแนน 1 หมายถึง หัวหน้างานที่สร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้น้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวข้างต้นมาทำการประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval scale)} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย

ระดับของความคิดเห็น

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชามาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถสร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง หัวหน้างานที่สร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง หัวหน้างานที่สร้างความผูกพันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยที่ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของหัวหน้างานที่มีผลต่อความผูกพันหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์สารนิพนธ์ตรวจสอบ เสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งขอคำแนะนำชี้แจงเพิ่มเติมเพื่อให้สารนิพนธ์มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากนั้นจึงนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2549: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ถ้ามีค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ค่าความเชื่อมั่น

1. ด้านความซื่อตรงของหัวหน้างาน (2 คำถาม)	0.7861
2. ด้านความสามารถของหัวหน้างาน (6 คำถาม)	0.8499
3. ด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน (3 คำถาม)	0.7984
4. ด้านการเปิดเผยของหัวหน้างาน (3 คำถาม)	0.7877

ตอนที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด 0.9003

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด 0.7678

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด 0.8994

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
2. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน และประสานงานกับบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจในวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามลำพัง และนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมได้ทั้งหมดจำนวน 117 ฉบับ
3. ทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
4. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน
 - 1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้างาน ตอนที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และตอนที่ 5 ความผูกพันต่อหัวหน้างาน

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้างาน ตอนที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และตอนที่ 5 ความผูกพันต่อหัวหน้างาน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ข้อที่ 2 ด้านอายุ ข้อที่ 3 ด้านสถานภาพ ข้อที่ 4 ด้านระดับการศึกษา ข้อที่ 5 ด้านรายได้ และข้อที่ 6 ด้านอายุงาน

2.3 สถิติตค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3 และ 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประของชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง(กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2550: 44) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ P แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
f แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 65)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 49)

$$\alpha = \frac{\overline{kcovariance} / \overline{variance}}{1 + (k-1)\overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้

3.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 173)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$\text{โดยที่ } df = n_1 + n_2 - 2$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 สถิติ One - Way ANOVA วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546: 135)

3.2.1 การใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

มีสูตรดังนี้

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b/MS_w
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
ทั้งหมด	SS_t	n-1		

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

โดยที่	k-1	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b
	n-k	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_w
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ แอลฟา = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อพิจารณาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 258)

$$\begin{aligned} \text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} &= t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \\ \text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} &= t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}} \end{aligned}$$

$$\text{โดยที่} \quad df_w = n-k$$

LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j
MSE	แทน	ค่า Mean square error (MS_w)
k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

3.2.2 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (Hartung, 2001: 300) สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดยค่า } MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown - forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อพิจารณาว่าคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (Kappel, 1982: 153 – 155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550: 131)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมคะแนน Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
 n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

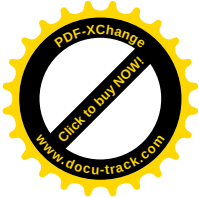
โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้นด้วย ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์).

2544: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างาน ของ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนผลการวิเคราะห์ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และเอกลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F- distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Ho	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	82	70.1
หญิง	35	29.9
รวม	117	100.0
2. อายุ		
21 - 30 ปี	38	32.4
31 - 40 ปี	62	53.0
41 - 50 ปี	14	12.0
51 - 60 ปี	3	2.6
รวม	117	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	35	30.0
สมรส / อยู่ร่วมกัน	79	67.5
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	2.5
รวม	117	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ม.6/ปวช.	68	58.1
อนุปริญญา/ปวส.	16	13.6
ปริญญาตรี	28	23.9
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.4
รวม	117	100.0
5. รายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	84	71.8
15,001 - 30,000 บาท	19	16.2
30,001 - 45,000 บาท	8	6.9
มากกว่า 45,000 บาท	6	5.1
รวม	117	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการทำงาน		
ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	42	35.9
มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	47	40.1
10 ปีขึ้นไป	28	24.0
รวม	117	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 117 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9

อายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปีมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 เนื่องจากมีพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี ตอบแบบสอบถามจำนวน 14 คน และมีพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้าด้วยกันดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
21 - 30 ปี	38	32.4
31 - 40 ปี	62	53.0
40 ปีขึ้นไป	17	14.6
รวม	117	100.0

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพสมรส/อยู่รวมกัน มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมา คือ สถานภาพโสดมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 สถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 เนื่องจากมีพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้าด้วยกันกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่รวมกัน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพ		
โสด	35	30.0
สมรส / อยู่ร่วมกัน/หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	82	70.0
รวม	117	100.0

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษา ม.6/ปวช. มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 เนื่องจากมีพนักงานที่มีระดับ การศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ตอบแบบสอบถามจำนวน 16 คน เนื่องจากมีพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้าด้วยกัน ดังแสดงใน ตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ม.6/ปวช.	68	58.1
อนุปริญญา/ปวส.	16	13.7
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	33	28.2
รวม	117	100.0

รายได้ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมา คือ พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 พนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท มี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.1 เนื่องจากมีพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป ตอบแบบสอบถามจำนวน 14 คน ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมเข้าด้วยกัน ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของรายได้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. รายได้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	84	71.8
15,001 – 30,000 บาท	19	16.2
30,001 บาทขึ้นไป	14	12.0
รวม	117	100.0

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ข้อมูลคุณลักษณะของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของหัวหน้างาน

คุณลักษณะของหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ความซื่อตรงของหัวหน้างาน			
1. ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความจริงใจสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อท่าน	3.50	0.877	ดี
2. ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความจริงใจสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อลูกค้ำ/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่าย	3.44	0.782	ดี
รวม	3.47	0.761	ดี
ความสามารถของหัวหน้างาน			
1.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถด้านบริหารบุคคล	3.40	0.929	ปานกลาง
2.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความชำนาญเชิงเทคนิคต่างๆ ในการบริหารงาน	3.43	0.791	ดี
3.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.38	0.908	ปานกลาง
4.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความยืดหยุ่นมาก	3.39	0.809	ปานกลาง
5.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความกระตือรือร้น	3.46	1.013	ดี
6.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ	3.23	1.045	ปานกลาง
รวม	3.38	0.717	ดี
ความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน			
1.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านใช้ดุลยพินิจรอบคอบเพื่อการตัดสินใจทุกครั้ง	3.36	0.969	ปานกลาง
2.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีความสามารถคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ	3.26	0.873	ปานกลาง
3.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านมีคำพูดและการกระทำเชื่อถือได้ทุกครั้ง	3.26	0.984	ปานกลาง
รวม	3.29	0.818	ปานกลาง
การเปิดเผยของหัวหน้างาน			
1.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.39	0.919	ปานกลาง
2.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกค้ำ/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่าย	3.56	0.748	ดี
3.ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านเปิดเผยความรู้สึที่แท้จริงของตนเองอย่างจริงใจกับท่าน	3.31	0.905	ปานกลาง
รวม	3.42	0.717	ดี
สรุปภาพรวมคุณลักษณะของหัวหน้างาน	3.51	0.822	ดี

จากตาราง 6 แสดงภาพรวมคุณลักษณะของหัวหน้างาน พบว่า พนักงาน บริษัทสตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานด้านความซื่อตรงของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ หัวหน้างานมีความจริงใจสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อท่าน และหัวหน้างานของท่านมีความจริงใจสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อลูกค้า/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50, 3.44 ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานด้านความสามารถของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับดี คือ หัวหน้างานของท่านมีความกระตือรือร้นมากและหัวหน้างานของท่านมีความชำนาญเชิงเทคนิคต่างๆ ในการบริหารงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, 3.43 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ หัวหน้างานของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถด้านบริหารบุคคล หัวหน้างานของท่านมีความยืดหยุ่นมาก หัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล หัวหน้างานของท่านมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.39, 3.38 และ 3.23 ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ หัวหน้างานของท่านการใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบเพื่อการตัดสินใจทุกครั้ง หัวหน้างานของท่านความสามารถคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ หัวหน้างานของท่านมีคำพูดและการกระทำเชื่อถือได้ทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.26 และ 3.26 ตามลำดับ

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานด้านการเปิดเผยของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับดี คือ ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกค้า/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือหัวหน้างานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน หัวหน้างานของท่านเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตนอย่างจริงใจกับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ 3.31 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ข้อมูลลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน

ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์มาก	3.34	1.044	ปานกลาง
2. เป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น	3.32	1.113	ปานกลาง
3. มุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคล	3.46	1.242	มาก
4. เป็นผู้มองการณ์ไกล	3.46	1.087	มาก
5. เป็นนักวางแผนกลยุทธ์	3.69	1.046	มาก
6. เป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรอง	3.44	1.262	มาก
7. เป็นนักแก้ปัญหา	3.41	1.281	มาก
8. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์	3.63	1.142	มาก
สรุปภาพรวมลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน	3.47	0.882	มาก

จากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ มุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคล เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรอง เป็นนักแก้ปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.63, 3.46, 3.46, 3.44, 3.41 ตามลำดับ นอกจากนี้พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ เป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์มาก เป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ 3.32 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ข้อมูลความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด วิเคราะห์
โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน
บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน	3.21	0.714	ปานกลาง
2. โอกาสในการแสดงความสามารถ	3.09	0.777	ปานกลาง
3. ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	3.26	0.781	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน	3.05	0.908	ปานกลาง
5. โอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพ	2.84	0.946	ปานกลาง
6. การยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	2.97	0.793	ปานกลาง
7. ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.56	0.855	มาก
8. มีความสุขกับงานที่ท่านทำ	3.43	0.994	มาก
สรุปภาพรวมความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	3.18	0.583	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน พบว่า พนักงานมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมี
ความสุขกับงานที่ท่านทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ 3.43 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้
ทำงานที่มีความสำคัญ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน โอกาสในการ
แสดงความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน การยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของ
การปฏิบัติงาน และโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26,
3.21, 3.09, 3.05, 2.97, 2.84 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ข้อมูลความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ความผูกพันต่อหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความห่วงใยหัวหน้างานของท่านอย่างมาก	3.48	0.934	มาก
2. ท่านคิดว่าการที่ท่านได้ทำงานกับหัวหน้างานของท่านถือเป็นสิ่งที่ดีที่สุด	3.54	0.979	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะตอบผู้อื่นว่าท่านทำงานกับหัวหน้าของท่าน	3.52	0.979	มาก
4. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับหัวหน้างานของท่านตลอดไป	3.50	0.943	มาก
5. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานได้เสมอ	3.52	0.925	มาก
สรุปภาพรวมความผูกพันต่อหัวหน้างาน	3.51	0.822	มาก

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยด้านความความผูกพันต่อหัวหน้างาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านคิดว่าการที่ท่านได้ทำงานกับหัวหน้างานของท่านถือเป็นสิ่งที่ดีที่สุด ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะตอบผู้อื่นว่าท่านทำงานกับหัวหน้าของท่าน ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานได้เสมอ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับหัวหน้างานของท่านตลอดไป ท่านมีความห่วงใยหัวหน้างานของท่านอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.52, 3.52, 3.50, 3.48 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกัน

ในด้านเพศ และสถานภาพ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ Independent t-test ในด้านอายุระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ One-way ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
1.ความพึงพอใจต่อ หัวหน้างานโดยรวม	2.072	0.153	ชาย	3.18	0.626	0.158	115	0.875
			หญิง	3.16	0.476			
Equal Variances assumed								

จากตาราง 10 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 11 ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ ทำการศึกษา	Homogeneity of Variances		แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	Levene Statistic	Sig.						
ความพึงพอใจต่อ หัวหน้างาน	.826	.440	ระหว่างกลุ่ม	2.771	2	1.385	4.310*	.016
			ภายในกลุ่ม	36.643	114	.321		
			รวม	39.414	116			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามอายุพบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวม Levene Statistic มีค่า Sig. เท่ากับ 0.440 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน ดังนั้นจะใช้ค่าสถิติ One way Anova ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	21 -30 ปี 3.28	31 -40 ปี 3.04	40 ปีขึ้นไป 3.44
21 -30 ปี	3.28		.24* (.040)	-.16 (.341)
31 -40 ปี	3.04			-.40* (.011)
40 ปีขึ้นไป	3.44			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุ 21 -30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21 -30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21 -30 ปี มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานการณ์

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีสถานการณ์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีสถานการณ์แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีสถานการณ์แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sampling t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามสถานการณ์

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances		สถานการณ์	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	0.415	0.521	โสด	3.02	0.586	-1.957	115	0.053
			สมรส/ หย่า/ แยกกันอยู่/ หม้าย	3.25	0.571			

จากตาราง 13 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามสถานการณ์ พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.521 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามสถานการณ์ พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.053 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั้น

คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Homogeneity of Variances		แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	Levene Statistic	Sig.						
ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	1.113	.347	ระหว่างกลุ่ม	3.568	3	1.189	3.749*	.013
			ภายในกลุ่ม	35.846	113	.317		
			รวม	39.414	116			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวม Levene Statistic มีค่า Sig. เท่ากับ 0.347 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน ดังนั้นจะใช้ค่าสถิติ One way Anova ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึง

พอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ม.6/ปวช. 3.32	อนุปริญญา/ปวส. 2.92	ป.ตรี/สูงกว่า ป.ตรี 3.01
ม.6/ปวช.	3.32		.40* (.013)	.31* (.012)
อนุปริญญา/ปวส.	2.92			
ปริญญาตรี/ สูงกว่าปริญญาตรี	3.01			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการหาค่าความแตกต่างของความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช. กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาม.6/ปวช. มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช.มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช. กับ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรีมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช. มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช.

มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี/ สูงกว่า ปริญญาตรีโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

รายได้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่าง กัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตามรายได้

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Homogeneity of Variances		แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	Levene Statistic	Sig.						
ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	.336	.799	ระหว่างกลุ่ม	.539	3	.180	.522	.668
			ภายในกลุ่ม	38.875	113	.344		
			รวม	39.414	116			

จากตาราง 16 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามรายได้ พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวม Levene Statistic มีค่า Sig. เท่ากับ 0.799 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน ดังนั้นจะใช้ค่าสถิติ One way Anova ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามรายได้ พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.668 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า

พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระยะเวลาการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติค่า F แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมจำแนกตาม

ระยะเวลาการทำงาน

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	Homogeneity of Variances		แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	Levene Statistic	Sig.						
ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	1.586	.209	ระหว่างกลุ่ม	1.544	2	.772	2.325	.102
			ภายในกลุ่ม	37.869	114	.332		
			รวม	39.414	116			

จากตาราง 17 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวม Levene Statistic มีค่า Sig. เท่ากับ 0.209 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน ดังนั้นจะใช้ค่าสถิติ One way Anova ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาทำงาน พบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.102 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผย ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

H_1 : คุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

คุณลักษณะของหัวหน้างาน	ความผูกพันต่อหัวหน้างาน		
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ความซื่อตรงของหัวหน้างาน	0.710**	0.000	สูง
1.1 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีความจริงใจความสุจริตใจเปิดเผย ความจริงต่อท่าน	0.663**	0.000	สูง
1.2 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีความจริงใจความสุจริตใจเปิดเผย ความจริงต่อลูกค้า/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่าย	0.668**	0.000	สูง
2. ความสามารถของหัวหน้างาน	0.809**	0.000	สูงมาก
2.1 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถด้าน บริหารบุคคล	0.645**	0.000	สูง
2.2 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีความชำนาญเชิงเทคนิคต่าง ๆ ใน การบริหารงาน	0.681**	0.000	สูง
2.3 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	0.625**	0.000	สูง
2.4 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีความยืดหยุ่นมาก	0.485**	0.000	ปานกลาง
2.5 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีความกระตือรือร้นมาก	0.655**	0.000	สูง
2.6 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ	0.684**	0.000	สูง
3. ความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน	0.726**	0.000	สูง
3.1 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบเพื่อการ ตัดสินใจทุกครั้ง	0.680**	0.000	สูง
3.2 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านสามารถคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำใน สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ	0.613**	0.000	สูง
3.3 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีคำพูดและการกระทำเชื่อถือได้ทุกครั้ง	0.597**	0.000	ปานกลาง
4. การเปิดเผยของหัวหน้างาน	0.705**	0.000	สูง
4.1 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน	0.592**	0.000	ปานกลาง
4.2 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นลูกค้า/ผู้ถือหุ้น/ ผู้จัดจำหน่าย	0.590**	0.000	ปานกลาง
4.3 ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตน อย่างจริงใจกับท่าน	0.586**	0.000	ปานกลาง
คุณลักษณะของหัวหน้างาน	0.740**	0.000	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของหัวหน้างาน ประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผย กับ ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณลักษณะของหัวหน้างานโดยรวมกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.740 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีคุณลักษณะประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผยโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความซื่อตรงของหัวหน้างานในภาพรวมกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความซื่อตรงของหัวหน้างานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.710 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีความซื่อตรงในภาพรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความซื่อตรงของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีความจริงใจความสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความซื่อตรงของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีความจริงใจความสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.663 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีความจริงใจความสุจริตใจเปิดเผยความจริงมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความซื่อตรงของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีความจริงใจความสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อลูกค้า ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการจำหน่ายพบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความซื่อตรงของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีความจริงใจความสุจริตใจ

เปิดเผยความจริงต่อลูกค้า ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการจำหน่าย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.668 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีความจริงใจความสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อลูกค้า ผู้ถือหุ้น ผู้จัดการจำหน่ายเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสามารถของหัวหน้างานในภาพรวมกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสามารถของหัวหน้างานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.809 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีความสามารถในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสามารถของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีทักษะความรู้ ความสามารถด้านบริหารบุคคล พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสามารถของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีทักษะความรู้ ความสามารถด้านบริหารบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.645 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีทักษะความรู้ ความสามารถด้านบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสามารถของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีความชำนาญเชิงเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความชำนาญเชิงเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.681 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีความชำนาญเชิงเทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสามารถของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกลมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.625 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสามารถของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีความยืดหยุ่นมาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านมีความยืดหยุ่นมากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.485 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสามารถของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีความกระตือรือร้นมาก พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านมีความกระตือรือร้นมากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.655 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีความกระตือรือร้นมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

6. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสามารถของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านมีความกล้าหาญในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.684 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างานในภาพรวมกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.726 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีความสม่ำเสมอในภาพรวมมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบเพื่อการตัดสินใจทุกครั้ง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบเพื่อการตัดสินใจทุกครั้ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.680 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบเพื่อการตัดสินใจทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านสามารถคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.613 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำสูงมากในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมีคำพูดและการกระทำเชื่อถือได้ทุกครั้ง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านมีคำพูดและการกระทำเชื่อถือได้ทุกครั้ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.597 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีคำพูดและการกระทำเชื่อถือได้ทุกครั้งเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการเปิดเผยของหัวหน้างานในภาพรวมกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการเปิดเผยของหัวหน้างานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.705 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีการเปิดเผยในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านยอมรับความคิดเห็นของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.592 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นของพนักงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นลูกค้า/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านยอมรับความคิดเห็นลูกค้า/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่าย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.590 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นของลูกค้า/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่ายเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองอย่างจริงใจกับท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองอย่างจริงใจกับท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.586 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองอย่างจริงใจกับพนักงาน จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

H_1 : ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน	ความผูกพันต่อหัวหน้างาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. เป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์	0.306**	0.001	ต่ำ
2. เป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น	0.389**	0.001	ต่ำ
3. มุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคล	0.300**	0.001	ต่ำ
4. เป็นผู้มองการณ์ไกล	0.375**	0.001	ต่ำ
5. เป็นนักวางแผนกลยุทธ์	0.370**	0.001	ต่ำ
6. เป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรอง	0.372**	0.001	ต่ำ
7. เป็นนักแก้ปัญหา	0.445**	0.001	ปานกลาง
8. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์	0.462**	0.001	ปานกลาง
ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน	0.377**	0.001	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานโดยรวม กับ ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.377 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมีลักษณะความเป็นผู้นำในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.306 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานของท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านเป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.389 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือถ้าหัวหน้างานเป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดีเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านมุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคล พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านมุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.300 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานมุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านเป็นผู้มองการณ์ไกล พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเป็นผู้มองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.375 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานเป็นผู้มองการณ์ไกลเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเป็นนักวางแผนกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.370 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานเป็นนักวางแผนกลยุทธ์เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านเป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรอง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.372 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานเป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรองเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านเป็นนักแก้ปัญหา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเป็นนักแก้ปัญหามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.445 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานเป็นนักแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ข้อหัวหน้าของท่านเป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.462 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าหัวหน้างานเป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

H_1 : ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อหัวหน้างานกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	ความผูกพันต่อหัวหน้างาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน	0.386**	0.000	ต่ำ
2. โอกาสในการแสดงความสามารถ	0.559**	0.000	ปานกลาง
3. ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	0.512**	0.000	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน	0.595**	0.000	ปานกลาง
5. โอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพ	0.327**	0.000	ต่ำ
6. การยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	0.396**	0.000	ต่ำ
7. ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	0.603**	0.000	ปานกลาง
8. มีความสุขกับงานที่ท่านทำ	0.565**	0.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	0.492**	0.000	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานโดยรวมกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้า

งานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.492 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของ บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ข้อโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.386 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ข้อโอกาสในการแสดงความสามารถ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.559 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ข้อได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.512 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ข้อความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.595 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ข้อโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.327 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

6. ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ข้อการยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.396 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับการยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

7. ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ข้อความภาคภูมิใจในงานที่ทำ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.603 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

8. ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ข้อมีความสุขกับงานที่ทำ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.565 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสุขกับงานที่ทำเพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 21 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน		
1.1 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดแตกต่างกัน	F - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.4 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดแตกต่างกัน	F - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดแตกต่างกัน	F - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.6 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดแตกต่างกัน	F - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. คุณลักษณะของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด		
- ด้านความซื่อตรงของหัวหน้างานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด	Pearson correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความสามารถของหัวหน้างาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด	Pearson correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด	Pearson correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 21 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
- ด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด	Pearson correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านการเปิดเผยของหัวหน้างาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด	Pearson correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3. ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด	Pearson correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4. ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด	Pearson correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ คุณลักษณะของหัวหน้างาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มาเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารเพื่อรับทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหัวหน้างานให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อยุ่งาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
2. เพื่อเพื่อศึกษาคูณลักษณะของหัวหน้างาน ประกอบด้วย ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
3. เพื่อเพื่อศึกษาลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
2. เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำองค์การให้มีคุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดี เพื่อเป็นข้อมูลเสนอผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพื่อ ประกอบการตัดสินใจในการเพิ่มความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและความผูกพันต่อหัวหน้างานของ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
3. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการคัดเลือกพนักงานในระดับหัวหน้างาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วย ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอ และการเปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
3. ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
4. ความพึงพอใจหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวนพนักงานทั้งหมด 150 คน (ที่มา : แผนกบุคคล บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ณ วันที่ 30 เมษายน 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1967:887) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 111 ตัวอย่างและได้สำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกจำนวน 5% ซึ่งได้เท่ากับ 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 117 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 150 คน โดยการคำนวณจากสูตรการหาตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรทั้งหมด = 150 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5%

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวนทั้งหมด 111 คน และสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนไว้ 5% จะได้จำนวนเท่ากับ 6 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 117 คน เมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) โดยแบ่ง

พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ออกเป็น 3 ฝ่าย (ที่มา : แผนกบุคคลบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ณ วันที่ 30 เมษายน 2552) และสุ่มตัวอย่างจากทั้ง 3 ฝ่าย ดังตารางที่ 19 จำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	การคำนวณ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
พนักงานฝ่ายผลิต	80	$80 \times (117/150)$	62
พนักงานฝ่ายขาย	25	$25 \times (117/150)$	20
พนักงานฝ่ายสำนักงาน	45	$45 \times (117/150)$	35
รวม	150		117

จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้แล้วสำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกองตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษา ค้นคว้า เอกสารวิชาการ ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและความผูกพันต่อหัวหน้างาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งขอคำแนะนำชี้แจงเพิ่มเติมเพื่อให้สารนิพนธ์มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากนั้นจึงนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาอีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (กลัยา วาณิชยปัญญา. 2549: 449) พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ด้านความซื่อตรงของหัวหน้างาน (2 คำถาม) ด้านความสามารถของหัวหน้างาน (6 คำถาม) ด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน (3 คำถาม) ด้านการเปิดเผยของหัวหน้างาน (3 คำถาม) ตอนที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ค่าความเชื่อมั่น 0.7861, 0.8499, 0.7984, 0.7877 0.9003, 0.7678, 0.8994 ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close – end response questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของหัวหน้างานที่มีผลต่อความผูกพันหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 14 ข้อ ประเภทแบบสอบถาม คือ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 8 ข้อ ลักษณะข้อคำถามแบบ Semantic Differential Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 8 ข้อ ประเภทแบบสอบถาม คือ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 5 ข้อ ประเภทแบบสอบถาม คือ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
2. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน และประสานงานกับบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจในวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามลำพัง และนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมได้ทั้งหมดจำนวน 117 ฉบับ
3. ทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
4. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้างาน ตอนที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และตอนที่ 5 ความผูกพันต่อหัวหน้างาน

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้างาน ตอนที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และตอนที่ 5 ความผูกพันต่อหัวหน้างาน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ เพศ และสถานภาพ

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ อายุงาน

2.3 สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, 3 และ 4

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัย พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9

มีอายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 พนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปีมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

มีสถานภาพสมรส/อยู่รวมกัน มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมา คือ สถานภาพโสดมีจำนวน 35 คน คิด เป็นร้อยละ 30.0 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช. มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมา คือ พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 พนักงานที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์คุณลักษณะของหัวหน้างาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และความผูกพันต่อหัวหน้างาน คุณลักษณะของหัวหน้างาน

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างาน แสดงโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความซื่อตรงของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ คือ หัวหน้างานมีความจริงใจสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อท่าน และหัวหน้างานของท่านมีความจริงใจสุจริตใจเปิดเผยความจริงต่อลูกคำ/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่าย

ด้านความสามารถของหัวหน้างาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานด้านความสามารถของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับดี คือ หัวหน้างานของท่านมีความกระตือรือร้นมากและหัวหน้างานของท่านมีความชำนาญเชิงเทคนิคต่างๆ ในการบริหารงาน และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ หัวหน้างานของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถด้านบริหารบุคคล หัวหน้างานของท่านมีความยืดหยุ่นมาก หัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล หัวหน้างานของท่านมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ

ด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ คือ หัวหน้างานของท่านการใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบเพื่อการตัดสินใจทุกครั้ง หัวหน้างานของท่านความสามารถคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ หัวหน้างานของท่านมีคำพูดและการกระทำเชื่อถือได้ทุกครั้ง

ด้านการเปิดเผยของหัวหน้างานพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานด้านการเปิดเผยของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับดี คือ ท่านคิดว่าหัวหน้างานของท่านยอมรับความคิดเห็นของลูกคำ/ผู้ถือหุ้น/ผู้จัดจำหน่าย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือหัวหน้างานของ



ท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน หัวหน้างานของท่านเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตนอย่างจริงใจกับท่าน

ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ มุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคล เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรอง เป็นนักแก้ปัญหา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ เป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์มาก เป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความสุขกับงานที่ท่านทำ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้

ทำงานที่มีความสำคัญ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน โอกาสในการแสดงความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน การยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านได้ทำงานกับหัวหน้างานของท่านถือเป็นสิ่งที่ดีที่สุด ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะตอบผู้อื่นว่าท่านทำงานกับหัวหน้างานของท่าน ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานได้เสมอ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับหัวหน้างานของท่านตลอดไป ท่านมีความห่วงใยหัวหน้างานของท่านอย่างมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ - พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ - พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ - พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา - พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ - พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาการทำงาน - พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

คุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.740 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความซื่อตรงของหัวหน้างานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.710 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านความสามารถของหัวหน้างานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.809 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.726 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านการเปิดเผยของหัวหน้างานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.705 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.377 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

เป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.306 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

เป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.389 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

มุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.300 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

เป็นผู้มองการณ์ไกลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.375 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

เป็นนักวางแผนกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.370 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

เป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.372 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

เป็นนักแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.445 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.462 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.492 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.386 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

โอกาสในการแสดงความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.559 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.512 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.595 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

โอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.327 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

การยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.396 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ความภาคภูมิใจในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.603 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

มีความสุขกับงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.565 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงานในบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

เพศ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีพื้นฐานทางด้านการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบกับในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความแตกต่างระหว่างเพศในการทำงานจึงลดน้อยลง ซึ่งส่งผลให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจา เทพนฤมิตร (2545:85) ที่พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีผลต่อการแสดงทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้จัดการสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิชัย ชูประดิษฐ์ (2543: 66) ที่ได้ทำการศึกษา

ภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอบบพว พศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอลักษณะที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศรี บุญญวัฒน์วานิชย์ (2549: 76 – 77) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้ม และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้ายางตลาด บริษัท รถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิติกฤษเกียรติกร (2547: 53 – 59) เรื่อง พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กทรอนิกส์คอล เทคโนโลยี จำกัด พบว่า เพศ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรไม่ต่างกัน

อายุ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปีมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดมากที่สุด เนื่องจากอายุของพนักงานที่แตกต่างกันย่อมมีมุมมองทางด้านความคิด ภูมิภาวะ และความใกล้ชิดที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อยอาจต้องขอความช่วยเหลือ คำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ส่งผลให้มีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538 : 298) กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประมะ สตะเวทิน (2533: 112) ที่กล่าวไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สถานภาพ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากบริษัทมีนโยบายในการปฏิบัติต่อพนักงานที่สมรสแล้วและยังไม่สมรสไม่ต่างกัน ดังนั้นสถานภาพแตกต่างกันจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของหทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550: 96) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ เหล่าธรมีวิวัฒน์ (2552: 140) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ)

พบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนฤดี กฤษเกียรติ (2547: 53 – 59) เรื่อง พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กทรอนิกส์คอล เทคโนโลยี จำกัด พบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรไม่ต่างกัน

ระดับการศึกษา พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช.มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดมากที่สุด เนื่องจากระดับการศึกษาทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถและรวมถึงมุมมองต่อภาวะผู้นำแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี บวรสันติสุข (2547) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บริษัท กระเจิกไทยอาชาอี จำกัด (มหาชน) โรงงานระยอง พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ เหล่าศรีมีวิวัฒน์ (2552 : 140) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

รายได้ พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเป็นเพราะพนักงานมีระดับรายได้ไม่แตกต่างกันมากนัก ประกอบกับอัตราการปรับเงินเดือนมีวิธีการที่ชัดเจนจึงทำให้พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัจฉรา บุปผามาลา (หทัยรัตน์ ดันสุวรรณ 2550 : 97; อ้างอิงจาก อัจฉรา บุปผามาลา.) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรหมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า รายได้ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ตระกูลสุขอนันต์ (2552: 197) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต พบว่า พนักงานบริษัทประกันชีวิตมีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการตั้งใจทำงานที่บริษัทต่อ และด้านแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการทำงาน พนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัมพล พันธุ์เกษมสุข (2548 : 70) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ และการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททรู พบว่า พนักงานบริษัททรูที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวิวัฒน์ ทองทวีชัยกิจ (2552 : 92) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานชิดลม พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานชิดลมที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์คุณลักษณะของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ประกอบด้วย ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอ และการเปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านความซื่อตรง ด้านความสามารถ ด้านความสม่ำเสมอและด้านการเปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำของ Robbins (Robbins, 2005: 356) มีปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการได้แก่ ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอ ความจรรยาบรรณ และการเปิดเผย ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษาเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอ และการเปิดเผย ซึ่งคุณลักษณะด้านความซื่อตรงหมายถึงความจริงใจ ความสุจริตใจ และการเปิดเผย ความจริงที่จะช่วยสร้างความศรัทธาในตัวผู้นำให้เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจริงใจมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้นำในระยะยาวซึ่งการสร้างให้ผู้นำได้บังคับบัญชาเกิดศรัทธาในตัวผู้นำนั้นในความหมายนี้ได้ครอบคลุมรวมไปถึงความจรรยาบรรณดีต่อหัวหน้างาน เมื่อผู้นำได้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำแล้วย่อมส่งผลให้ผู้นำได้บังคับบัญชาเกิดความจรรยาบรรณดีต่อหัวหน้างานและมีผลผูกพันทำให้ผู้นำได้บังคับบัญชายินดีและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด เอ. เคอร์คแพตทริก (David A. Kirkpatrick); และเอ็ดวิน เอ. ล็อก (Edwin A. Locke) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 6 ประการ คือ (1) ความมีพลังและความทะเยอทะยาน มีพลังในการทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยและแสดงออกถึงความริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ (2) ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่นแสดงออกถึงความเต็มใจที่พร้อมจะเข้าไปรับผิดชอบ (3) ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อ แสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา

(4) ความเชื่อมั่นตนเอง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับว่า การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของผู้นำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง (5) ความเฉลียวฉลาด ผู้นำจะต้องมีความเฉลียวฉลาดพอที่จะรวบรวมสังเคราะห์และตีความสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง (6) ความรอบรู้ในงาน ผู้นำที่มีศักยภาพสูงจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานตลอดจนเทคนิคในการทำงาน การมีความรู้อย่างลึกซึ้งในการทำงานจะทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและเข้าใจถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 45) ที่กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วย (1) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ (2) เป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม (4) ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงานซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย (5) ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกมล สุขสงบ. (2548: 114) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของหัวหน้างาน ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย เป็นคนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจุดหมายที่แน่นอนทำอะไรทำจริง เป็นนักฟังที่ดี พูดด้วยความจริงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ สันติกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของหัวหน้าส่วนด้านมีความฉลาด ด้านมีความเจริญวัยทางสังคม ด้านมีความต้องการประสบความสำเร็จ และด้านทัศนคติด้านมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การวิเคราะห์ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Theodore Levitt ที่กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่น กระตือรือร้นมาก มีความคิดริเริ่ม มีนวัตกรรม แรงบันดาลใจ มีความกล้าหาญ มีจินตนาการ

มีการทดลอง มีความเป็นอิสระ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551: 34) และสอดคล้องกับ Warran G. Gennis ที่ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างลักษณะของผู้บริหารและผู้นำ ดังตาราง (Rue and Byars. 2000: 312) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำ คือ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้นแบบ เป็นนักพัฒนา มุ่งเน้นที่คน กระตุ้นให้เกิดความไว้วางใจ มองผลระยะยาว ชอบใช้คำถามว่าอะไรและทำไม วิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้เริ่มต้นก่อน ให้เปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม เป็นตัวของตัวเอง ทำสิ่งที่ถูกต้อง (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551 : 35) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพการณ ทานคำ (2548: 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและความพึงพอใจในการทำงานกรณีศึกษา ฝ่ายทดสอบผลิตภัณฑ์ บริษัท ฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานด้านการแสดงความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้ผลที่ดีเลิศ ด้านการค้นหาวิธีการที่ดีกว่า ด้านการจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่น ด้านการพัฒนาตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ยูะนิยม (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร บมจ. แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส. พบว่า ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับดีซึ่งเป็นผลมาจากผู้บริหารให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ สันติกุล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำและความพึงพอใจในงานกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พบว่า คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าส่วนด้านมีความเฉลียวฉลาด ด้านมีความเจริญวัยทางสังคม ด้านมีความต้องการประสบความสำเร็จ และด้านทัศนคติด้านมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดโดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ บรูมและเนเลอร์ (Blum and Naylor. 1968: 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในเป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานและปัจจัยอื่น เช่น ค่าจ้าง การบังคับบัญชา ความมั่นคงในอาชีพ สภาพงาน โอกาสก้าวหน้าอาชีพ การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพัน ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 95) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึกหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมาย เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความผูกพันทางจิตใจและมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและหัวหน้างานแล้ว ส่งผลให้มีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อหัวหน้างาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลงานที่ดี ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Need Hierarchy Theory) ลำดับขั้นความต้องการทางด้านสังคมและความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับในด้านความรัก มิตรภาพ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ สรรเสริญ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงในสังคมทั่วไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ เหล่าร์ศรีวิวัฒน์ (2552: 146) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความตึงเครียด ปัจจัยด้านความยุติธรรมในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ยูวะนิม (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร บมจ. แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส. ด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นผลมาจากผู้บริหารให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมให้ความสำคัญในด้านลักษณะผู้นำและด้านทักษะภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหารและผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ รวมทั้งให้ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. กลุ่มพนักงานของบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่ประชากรส่วนใหญ่ของผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพศชาย มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปีและมีการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำขององค์กรและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างาน ในด้านคุณลักษณะของหัวหน้างาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน และความพึงพอใจต่อหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ดังนั้น ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กร ผู้บริหารจึง

จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ เพราะการพัฒนาผู้นำขององค์กรให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ คุณลักษณะที่ดี ที่เหมาะสม นั้นจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างาน ทำให้พนักงานตั้งใจทำงาน สร้างสรรค์ผลงานให้กับหน่วยงานและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การมีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

2. กลุ่มพนักงานของบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดที่เป็นประชากรส่วนน้อยของผลการวิจัยในครั้งนี้คือกลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป องค์กรก็ต้องให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้เช่นเดียวกัน เพราะผลงานโดยรวมขององค์กรต้องมาจากพนักงานทั้งหมดภายในองค์กร หากองค์กรมุ่งเน้นที่จะให้ความสำคัญเฉพาะกับพนักงานที่เป็นประชากรส่วนใหญ่ของผลการวิจัยในครั้งนี้ ก็จะทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรไม่เกิดดุลยภาพ ดังนั้น องค์กรจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานกลุ่มนี้ควบคู่ไปกับพนักงานที่ประชากรส่วนใหญ่ของผลการวิจัย โดยมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดหาหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาทักษะการทำงาน จัดหากิจกรรมสันทนาการให้เหมาะสมพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า ตนเองก็เป็นสมาชิกขององค์กรที่มีความสำคัญ มีความสามารถที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ เจริญก้าวหน้าได้เช่นเดียวกัน และในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรให้เหมาะสมกับพนักงานกลุ่มนี้เพื่อการพัฒนาควบคู่กันไป ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

3. คุณลักษณะของหัวหน้างาน ประกอบด้วยด้านความซื่อตรง ด้านความสามารถ ด้านความสม่ำเสมอ และด้านการเปิดเผย พบว่าด้านความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานในระดับสูงมาก แสดงว่ากลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำขององค์กรที่มีความสามารถ อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี มีการศึกษาระดับม.6/ปวช. ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมาก จำเป็นต้อง ได้รับการสอนงาน ได้รับคำแนะนำในการทำงาน ขอความช่วยเหลือ หรือขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ประกอบกับพนักงานกลุ่มนี้ยังจะต้องเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะ เพิ่มความชำนาญ สร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น จึงทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำขององค์กรด้านความสามารถในระดับสูงมาก สำหรับด้านความสม่ำเสมอ ด้านด้านความซื่อตรงและด้านการเปิดเผย พบว่าทั้ง 3 ดังกล่าวล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานในระดับสูงเช่นกัน แสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่ก็ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำขององค์กรด้านความสม่ำเสมอ ด้านด้านความซื่อตรงและด้านการเปิดเผย องค์กรจะต้องมุ่งเน้นและพัฒนาภาวะขององค์กรในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้นำขององค์กรมีคุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดีเป็นแบบอย่างแก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานกับหัวหน้างานอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์อันดีต่อหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อหัวหน้างานและร่วมทำงานกับองค์กรต่อไป

4. ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ได้แก่ เป็นผู้มีควมริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น มุ่งเน้นความสัมพันธ์ เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ เป็นผู้มีความสามารถเจรจา องค์กรจะต้องเร่งพัฒนาศักยภาพผู้นำขององค์กรในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ผู้นำขององค์กรมีภาวะผู้นำที่ดี โดยมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดหาหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างาน จัดโครงการศึกษาต่อให้แก่หัวหน้างาน องค์กรควรให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อหัวหน้างาน เพื่อเป็นการพัฒนาการสื่อสารที่ถูกต้องและชัดเจน และควรส่งเสริมให้หัวหน้างานและพนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ เกิดการยอมรับเพื่อการทำงานร่วมกัน และเกิดความสามัคคีภายในองค์กร

สำหรับภาวะผู้นำที่เป็นนักแก้ปัญหาและเป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางนั้น องค์กรก็จำเป็นต้องพัฒนาลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานโดยมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสม หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้หัวหน้างานมีทักษะในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น และองค์กรควรมอบหมายงานเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ให้กับหัวหน้างานเพื่อเป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร เช่น จัดกิจกรรมการมอบรางวัลให้แก่หัวหน้างานดีเด่น หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้หัวหน้างานให้เป็นตัวแทนในการต้อนรับแขกผู้มาเยือน ลูกค้า ผู้จัดจำหน่าย หรือ ผู้ถือหุ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างเสริมบทบาทของภาวะผู้นำที่ดีให้แก่หัวหน้างาน เพราะผู้นำที่ดีที่ได้รับการยอมรับจากพนักงานจะสามารถชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน และเป็นความสามารถของผู้นำที่จะสร้างความเชื่อมั่น สร้างความสัมพันธ์ และเพิ่มความผูกพันให้กับพนักงาน เพื่อให้กิจกรรมของกลุ่มบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

5. ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ได้แก่ โอกาสในการแสดงความสามารถ ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมีความสุขกับงานที่ทำ แสดงให้เห็นว่า พนักงานจะมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน เมื่อพนักงานได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถ ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ มีความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมีความสุขกับงานที่ทำ อันจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ สูงขึ้น

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของภาวะผู้นำจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากทัศนคติเดิมมาเป็นทัศนคติใหม่ เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า มุ่งสู่การร่วมมือ มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกัน เพิ่มความไว้วางใจระหว่างกัน และเพิ่มผลผลิตโดยคำนึงถึงคน องค์กรจะ

บรรลุป้าหมายได้จึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี องค์กรจะต้องพัฒนาหัวหน้างานในทุกระดับ ให้มีภาวะผู้นำที่ดีเพื่อปรับปรุงจุดอ่อนในตัวผู้นำให้มีลักษณะที่เหมาะสมและครบถ้วนของภาวะผู้นำที่ดี สำหรับด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ข้อโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน ข้อโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพ ข้อการได้รับยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน องค์กรจะต้องปรับปรุงงาน สร้างกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริม ให้รางวัล เพื่อยกย่องพนักงานให้เกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดหาหลักสูตรการฝึกอบรม ตลอดจนจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อยกย่องพนักงานให้เกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และมีความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ สูงขึ้น

ในขณะเดียวกันองค์กรต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างานในทุกระดับอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น จัดอบรมให้ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ จัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาหัวหน้างาน จัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทีมงาน การจัดหาหลักสูตรการศึกษาต่อให้แก่หัวหน้างาน เช่น หลักสูตรการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท รวมทั้งจัดหากิจกรรมสันทนาการ ให้เหมาะสมกับหัวหน้างาน ในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ มอบหมายงานที่สำคัญ งานที่ทำทายมากขึ้นให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกได้ว่า พนักงานได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญจากหัวหน้างาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความสุขกับงานที่ทำ นอกจากนั้นองค์กรควรมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรเป็นผู้จัดหาหลักสูตรกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะพนักงาน กิจกรรมพัฒนาจิตและบริหารความเครียด เช่น จัดอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทีมงาน การจัดกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานภายในหน่วยงาน กิจกรรมโครงการ 5 ส กิจกรรมมอบรางวัลแก่หน่วยงานดีเด่น กิจกรรมมอบรางวัลพนักงานดีเด่น จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาประจำปี กิจกรรมปลูกป่า กิจกรรมพัฒนาจิตและบริหารความเครียดโดยจัดกิจกรรมพัฒนาสังคมชุมชนที่ตั้งอยู่บริเวณรอบองค์กร โดยจัดกิจกรรมค่ายอาสาพัฒนาชุมชนที่ห่างไกล เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมร่วมกับหัวหน้างาน และมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ สร้างความรัก ความผูกพันและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะทั้งในระดับพนักงานและในระดับหัวหน้างานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในกิจกรรมและในงานที่ทำและมีความสุขกับกิจกรรมต่าง ๆ และมีความสุขกับงานที่ทำตลอดไป เพื่อเพิ่มความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย หรือปัจจัยลักษณะงานเพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำและความพึงพอใจในงาน โดยแยกแต่ละส่วนงานว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่อย่างไร เพราะการศึกษาแต่ภาพรวมอาจจะมองไม่เห็นถึงปัญหาที่แท้จริง เนื่องจากแต่ละส่วนงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานที่แตกต่างกัน

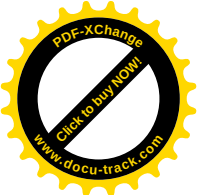
3. ควรศึกษาลักษณะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาต้องการหรือคาดหวัง เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับลักษณะผู้นำที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่ามีผลอย่างไรกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

4. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานต่อภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด เทียบกับบริษัทคู่แข่งเพื่อจะได้เพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านบุคลากร

5. เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทที่ประกอบธุรกิจเม็ดพลาสติกผสมสีซึ่งอาจมีความแตกต่างกันกับองค์กรธุรกิจอื่นๆ หากมีการนำไปใช้อาจต้องมีการปรับกรอบแนวความคิดที่ใช้รวมถึงการปรับเรื่องคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ต้องการทราบเพื่อจะได้ประยุกต์ใช้ผลการศึกษาอย่างถูกต้อง และตรงกับสภาพการณ์ขององค์กรที่ต้องการศึกษา

6. ควรใช้ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำแบบอื่น ๆ นำมาทดสอบกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างาน เพื่อพิจารณาผลว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่จะสามารถแสดงผลได้ดีกว่า

7. การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

กัลยา วานิชบัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

_____. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับปรับปรุงใหม่*.

กรุงเทพฯ: ธรรมสาร

_____. (2546). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กวี วงศ์พุ่ม. (2542). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพนimitการพิมพ์.

ทองใบ สุดซารี. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ทัศนีย์ ยูวะนิม. (2548). *ความพึงพอใจโดยรวมของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร บมจ.*

แอตวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส. สารนิพนธ์ บธ.ม (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

นพการณ ทานคำ. (2548). *ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและความพึงพอใจในการทำงานกรณีศึกษา*

ฝ่ายทดสอบผลิตภัณฑ์ บริษัท ฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย). สารนิพนธ์ บธ.ม.

(สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

นภาพร น่วมนคร. (2546). *ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กรณีศึกษา ธนาคารกรุง*

ศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดสาขาส่งออกกลาง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

นวรรตน์ สันติกุล. (2546). *ทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำและความพึงพอใจในงาน*

กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. สารนิพนธ์ บธ.ม.

(สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

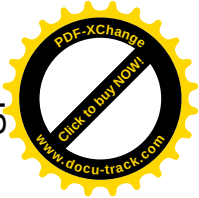
พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนท์สโตร์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร.

_____. *ภาวะผู้นำ*. (2551). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และโซเท็กซ์.

- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ). สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- วิวัฒน์พันธ์ ยงวานิชการ. (2549). ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร การเคหะแห่งชาติ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกมล สุขสงบ. (2548). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท วีระฟิล์มและโซเท็กซ์. _____ . การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: บริษัท A.N. การพิมพ์.
- _____. องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. ปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาการศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- โสภา ทรัพย์มาอุม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- หลุย จำปาเทศน์. (2533). จิตวิทยาการจูงใจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สามัคคีสาส์น.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- Blum, Minton L.; & Jane C. Naylor (1968). *Industrial Psychology*. New York: Haper & Row Publisher.
- Buchanan. (1974). *Building Organizationa Commitment; The Socialization of Managers in work Organization*, Administrative Science Quarterly. 19 (4) : 533 – 543.
- Coulter, Mary. (2002). *Strategic Management in Action*. New Jersey: Prentice Hall.
- Daft, Richard L. Leadership Theory and practice. (1999) .New York: The Dryden Press.
- DuBrin, Andrew J. (1984). *Foundation of Organizatinal Behavior: An Applied Perspective*. _____ . (1990). *Effective Business Psychology 3rd ed*. Englewood: Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- _____. (1998). *Leadership Research Finding : Practice and Skills*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Fiedler, Fred E. (1974). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Fiedler, Fred E. and Martin M. Chemers. (1974). *Leadership and Effective Management*. Illinois: Scott Foresment.



- Hrebiniak, L.G.; & Alutto, J.A.(1972, June). *Person and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 5(17):92.
- Hugh J. Arnold, Daniel C. Feldman. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Publishing Company
- John P **Kotter** on What Leaders Really Do John P **Kotter** 1999, Harvard Business School Press
- John **Kotter** is the Konusuke Matsushita.
- Kanter, R.M. (1968, August). *Commitment & Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities*; "American Sociological Review. 9(33): 495 – 517.
- Maslow, A.H. (1984). *A Theory of Human Motivation*, quoted in Edwin B.Flipppo. *Personnel Management*. New York: McGraw – Hill.
- Porter; etal. (1974) *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technician*, Journal of Applied Psychology. 59(5) : 603 – 609.
- Richard L. Daft**, Leadership (1999). *Theory and Practice*. New York: Dryden, p. 93.
- Robert N. Lussier, Christopher F. Achua, D.B.A. Leadership : *Theory, Application, Skill Development*. 2nd ed. Minnesota. Thomson.
- Robbins, Stephen P: & Coulter, Mary (2002). *Management*. USA : Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R.; & others. (1991). *Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New York: John Willey & sons.
- Taro, Yamane. (1970). *Statistics; An Introductory Analysis*. 6th ed. Tokyo: John WeatherHull. ING.,
- _____. (1973) *Statistics : An Introductory Analysis*. Tokyo : Harper.
- Yukl, Gary. (1998). *Leadership in Organizations*. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Yukl**, G. (2006). *Leadership in Organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างาน ของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเป็นข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากร ทางผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบตามความเป็นจริงและตอบทุกข้อคำถามโดยคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน

- ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์
- ตอนที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
- ตอนที่ 3 ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
- ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด
- ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างาน ของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21 - 30 ปี

() 31- 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51- 60 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส/อยู่ร่วมกัน

() หย่า/ หม้าย /แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ม.6/ปวช.

() อนุปริญญา/ปวส.

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

() 15,001–30,000 บาท

() 30,001– 45,000 บาท

() 45,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาการทำงานในบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

() ตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี

() มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด	พอใจน้อยที่สุด	พอใจน้อย	ปานกลาง	พอใจมาก	พอใจมากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน					
2. โอกาสในการแสดงความสามารถ					
3. ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ					
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบัน					
5. โอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพ					
6. การยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
7. ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
8. มีความสุขกับงานที่ท่านทำ					

ตอนที่ 5 ความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องใต้หมายเลขทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อหัวหน้างาน ของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
1 ท่านมีความห่วงใยหัวหน้างานของท่านอย่างมาก					
2 ท่านคิดว่าการที่ท่านได้ทำงานกับหัวหน้างานของท่านถือเป็นสิ่งที่ดีที่สุด					
3 ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะตอบผู้อื่นว่าท่านทำงานกับหัวหน้างานของท่าน					
4 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับหัวหน้างานของท่านตลอดไป					
5 ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานได้เสมอ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหาร หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0519.12/2636

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

30 เมษายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวปติลา สุขสมนึก นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉกัญ กฤตศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถ่วง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปติลา สุขสมนึก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-126-9012



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/๑๖๓๖

วันที่ 30 เมษายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวปติดา สุขสมนึก นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริฤทธา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปติดา สุขสมนึก และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา 10110

26 ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลและเก็บแบบสอบถามเพื่อการทำสารนิพนธ์

เรียน คุณวชิรา ไทยชน

ด้วย นางสาวปติดา สุขสมนึก นิสิตระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ (ภาคพิเศษ) ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลและเก็บแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด" จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวปติดา สุขสมนึก เข้าพบเพื่อขอข้อมูลเก็บแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้ นิสิตจะมาติดต่อกับท่านโดยตรงด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา โครงการฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกูดตา)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

โทร : 0-2664-3322 แฟกซ์: 0-2664-1818

เว็บไซต์ : <http://mba.swu.ac.th>

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปติดา สุขสมนึก
วันเดือนปีเกิด	13 กุมภาพันธ์ 2509
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	108/559 ซ.ผาสุก ถ.แจ้งวัฒนะ ต.อนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกจัดซื้อ บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด 79 หมู่ 11 ซ.กึ่งทอง ถ.กึ่งแก้ว ต.ราชาเทวะ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2553	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ