

ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน
นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

**Factors of Leadership Influencing Work Performance Success among Personnel in an
Automotive Component Manufacturing Company in Wellgrow Industrial Estate: A Case Study
of One Automotive Component Manufacturing Company**

นางสาวศุสดี ตันสมรส
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Pussadee Tansomros

6524091227@rumail.ru.ac.th

Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Responding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน
นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์:กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่
ปฏิบัติงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 310 ตัวอย่าง โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรจากสูตรของ Taro Yamane และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิง
พหุคูณ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนด
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 2.ด้านผู้นำแบบมุ่ง
งานต่ำคนต่ำ 3.ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง และ4.ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R = 0.842$)

คำสำคัญ : ปัจจัยภาวะผู้นำ, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

Abstract

This research investigates the factors of leadership that influence the success of work performance among personnel in an automotive component manufacturing company located in Wellgrow Industrial Estate. The study utilized a sample group consisting of 310 employees working in the automotive component manufacturing company within Wellgrow Industrial Estate. The sample size was determined using Taro Yamane's formula, and data was collected using a questionnaire as the data collection tool. Statistical analysis involved using percentages, means, and standard deviations. The hypothesis testing was conducted using multiple regression analysis and Pearson correlation coefficient analysis to analyze the relationship between independent and dependent variables, with statistical significance set at 0.05. The research findings indicate that the four aspects of leadership—task-oriented leadership, low-personality-oriented leadership, middle-of-the-road leadership, and team-oriented leadership—are positively correlated with the work performance efficiency of employees in the automotive component manufacturing company in Wellgrow Industrial Estate, with a statistically significant correlation at the 0.05 level ($R = 0.842$).

Key word (S) : Factors of leadership, Success of work performance, Facturing companies in Wellgrow Industrial Estate.

บทนำ

ภาวะผู้นำกับความสำเร็จของการทำงานแบบทีมอาจจะดูเป็นเรื่องที่สวนทางกัน ก่อนอื่นเราต้องทำความเข้าใจว่าคนที่ มีภาวะผู้นำนั้น ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะทำงานเก่งอย่างเดียวแต่เขาแค่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นให้ได้ เพื่อให้การทำงานสามารถเดินหน้าไปได้ และเรียนรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้ภาวะผู้นำอยู่รวมกับการทำงานเป็นทีมได้อย่างไม่ ดิดขัด ผลลัพธ์ที่ได้ คือ คนที่ทำงานเก่ง ไม่ต้องโดดเด่นเหนือกว่าใครในการทำงานจนเกินไป แต่ให้ฟังเสียงส่วนรวมเพื่อให้เกิด การตัดสินใจร่วมกัน มากกว่าที่จะยึดเอาการตัดสินใจของตัวเองเป็นหลัก ดังนั้นคนทำงานที่มีภาวะผู้นำสูงกว่าคนอื่นๆ ในทีม ควรทำหน้าที่เป็นผู้ที่ช่วยกระตุ้นทีมให้เกิดการทำงาน โดยดึงความสามารถที่ตนเองมีออกมาช่วยให้ทีมได้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ภาวะผู้นำจะช่วยให้เราอยู่ในตำแหน่งงานที่เหมาะสม เพราะเรารู้ขีดจำกัดและความสามารถของตัวเอง จึง สามารถทำงานได้ตรงตามหน้าที่ได้อย่างลงตัว ในขณะที่เดียวกัน เราก็จะช่วยให้เพื่อนร่วมงานได้รู้จักความสามารถของตัวเอง และเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมคนอื่นๆ พัฒนาศักยภาพและความสามารถไปพร้อม ๆ กัน (ศิริพร นาพันธุ์, ราเชนทร์ นพณัฐ วงศกร และวิเชียร วิทยอดม,2562) โดยBlake and Mouton(1991) ได้ให้แนวคิดรูปแบบภาวะผู้นำไว้ 5 รูปแบบ คือ 1.ผู้นำแบบ มุ่งงานสูง(Task-Oriented/Authority Compliance) 2.ผู้นำแบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) 3.ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่ง คนต่ำ (Impoverished) 4.ผู้นำแบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) 5.ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team Management)

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เกิดจากความพึงพอใจของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน จึงมีผลต่อ ความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ก็อาจจะเป็นเหตุทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง เกิดผลเสียต่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ อีก ด้วย และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร และตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา (สุพัตรา หารัณ ฎา,2566) Plowman and Peterson (1989) ได้ให้องค์ประกอบของความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ คือ 1.คุณภาพของงาน (Quality) 2.ปริมาณงาน (Quantity) 3.เวลาที่ใช้ในงาน (Time) 4.ค่าใช้จ่าย (Cost)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวสต์โกลด์วอเตอร์ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ผลิตชิ้นส่วนยาน ยนต์แห่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่งงานสูง ผู้นำแบบมุ่งคนสูง ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำคนต่ำ ผู้นำแบบทางสายกลาง และผู้นำแบบทำงานเป็นทีม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

3. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรของบริษัท ชัง โกะ ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 1,300 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ชัง โกะ ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด, พฤษภาคม 2567)

4. ขอบเขตพื้นที่ บริษัท ชัง โกะ ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2567 - กรกฎาคม 2567 ระยะเวลา 3 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุง และพัฒนาระบบภายในขององค์กร

2. ผู้บริหารในองค์กรสามารถศึกษา และนำรูปแบบภาวะผู้นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

3. ผู้บริหารในองค์กรสามารถนำปัจจัยภาวะผู้นำมาสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสูงสุด

บทบาทวาระธรรม

การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวสต์โกรว์ กรมศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความหมาย ทฤษฎี และแนวคิด ดังนี้

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ใช้อิทธิพลของตนเอง โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม บุคคลนั้นสามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้นำบุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

Blake and Mouton (1991, อ้างอิงในศิริพร นาพันธุ์, ราชนที นพฉัตรวงศกร และวิเชียร วิทยอดม, 2562) ได้แบ่งรูปแบบภาวะผู้นำไว้ 5 รูปแบบ หรือเรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ดังนี้

1. ผู้นำแบบมุ่งงานสูง (Task-Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับบุคลากรน้อย เป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม
2. ผู้นำแบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) คือ ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากร จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) คือ ผู้นำจะให้ความสำคัญกับคนและงานน้อยมาก มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่
4. ผู้นำแบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) คือ ผู้นำที่ไม่ใช้อำนาจในการสั่งการเพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย แต่ใช้การสร้าง ความพึงพอใจ และการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) คือ เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกสนาน สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพนับถือซึ่งกันและกัน

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ปรารถนา หรือแผนที่วางไว้ขององค์กร ซึ่งความสำเร็จสามารถวัดได้หลายวิธี เช่น ความสำเร็จทางการเงิน ความสำเร็จในอาชีพ ความสำเร็จส่วนบุคคล ความสำเร็จในความสัมพันธ์ ความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่วางแผนไว้ และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Peterson & Plowman (1953 อ้างอิงใน สายัน ปิติควร, 2562) ได้กล่าวถึงแนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สรุปลงข้อประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน (Quality) งานที่จะได้ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามกำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่วางไว้และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือ ได้ปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดไว้

3. ด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กล่าวคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า กระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ผลงานเสร็จตรงเวลา และเป็นมาตรฐานเดียวกัน(อ้างอิงใน สุพัตรา หารัญญา, 2566)

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยสร้างแบบสอบถามทาง Google Form แล้วส่งแบบสอบถามทาง E-mail ไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรของบริษัท ช้าง โโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 310 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม คือ บุคลากรของบริษัท ช้าง โโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 310 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลรายงาน บทความในวารสารต่างๆ ระบบออนไลน์ เป็นต้น

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิจัย

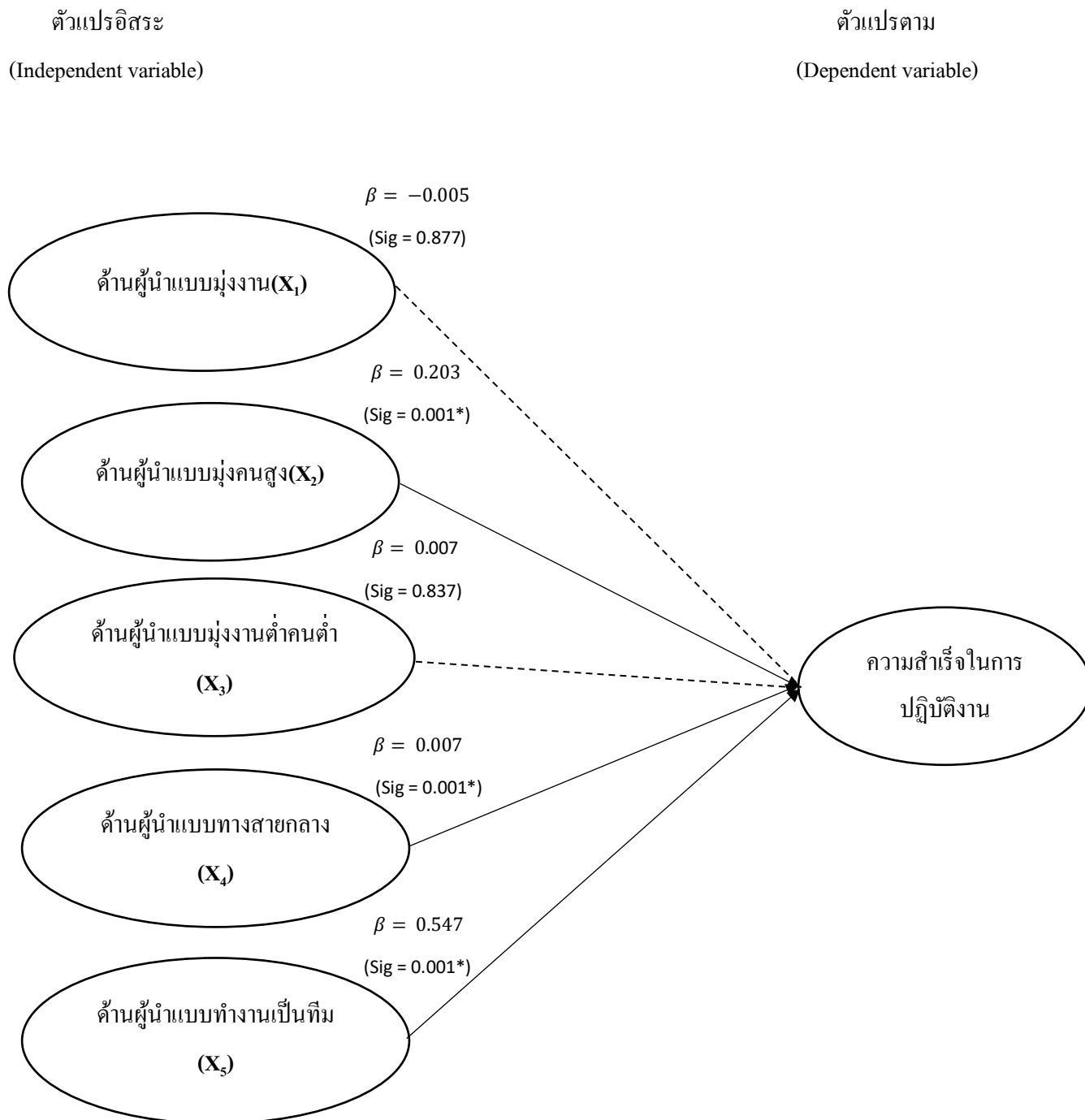
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.1 มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 29 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 สถานภาพโสด จำนวน 212 คน คิดเป็น ร้อยละ 68.4 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.1 และรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.9

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของบุคลากรบริษัท ช่าง โโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.19) จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของบุคลากรบริษัท ช่าง โโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แยกเป็นรายด้านดังนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ อันดับที่ 1 ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 3.85), (S.D. = 0.921) อันดับที่ 2 ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง (\bar{X} = 3.76), (S.D. = 1.006) และอันดับที่ 3 ด้านผู้นำแบบมุ่งคนสูง (\bar{X} = 3.47), (S.D. = 1.059) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ อันดับที่ 4 ด้านผู้นำแบบมุ่งงานต่ำคนต่ำ (\bar{X} = 2.68), (S.D. = 1.141) และอันดับสุดท้าย ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน (\bar{X} = 2.21), (S.D. = 0.725)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ช่าง โโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.85) จากผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ช่าง โโกะ ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด แยกเป็นรายด้านดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านคุณภาพ (\bar{X} = 3.89), (S.D. = 0.867) อันดับที่ 2 ด้านค่าใช้จ่าย (\bar{X} = 3.87), (S.D. = 0.887) อันดับที่ 3 ด้านเวลา (\bar{X} = 3.85), (S.D. = 0.812) และอันดับสุดท้ายด้านปริมาณงาน (\bar{X} = 3.81), (S.D. = 0.899)

4. จากการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปร โดยวิธีการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย (Enter Method) เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 2. ด้านผู้นำแบบมุ่งงานต่ำคนต่ำ 3. ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง 4. ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ผกผันกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพที่ 1 Model ผลการวิเคราะห์ห้สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์



อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านผู้นำแบบมุ่งงานสูง ส่งผลผันแปรในทิศทางตรงกันข้ามกับตัวแปรตาม ด้านผู้นำแบบมุ่งคนสูง ด้านผู้นำแบบมุ่งงานต่ำคนต่ำ ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง และด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์

ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ มีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหารมีการนำเสนอรูปแบบวิธีการใหม่ๆเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของของบุคลากรแม้ความคิดเห็นจะแตกต่างกัน ผู้บริหารทุ่มเทความสามารถในการบริหารงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนเอง ผู้บริหารมีการนำเสนอรูปแบบวิธีการใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และผู้บริหารที่คิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศิริพร นาทันริ ราชนนท์ นพณ์จรวงศกร และวิเชียร วิทยอดุม(2562) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกคน ในฐานะเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารที่ใช้วิธีการประณีประนอมเป็นส่วนใหญ่ เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งผู้บริหารที่ห่วงใยความรู้สึกของฉันทัน และห่วงใยผลงานเท่าๆกัน และผู้บริหารเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านผู้นำแบบมุ่งคนสูง พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ให้การช่วยเหลือ และให้กำลังใจฉันทันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับฉันทันเหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารทำงาน โดยพยายามให้ฉันทันเกิดความพึงพอใจสูงสุด เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และผู้บริหารทำงานแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับฉันทัน แม้ว่าผลงานของฉันทันอาจไม่บรรลุตามเป้าหมาย

ด้านผู้นำแบบมุ่งงานต่ำคนต่ำ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารพอใจกับระบบการทำงานในปัจจุบัน และไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ยึดปฏิบัติอยู่เดิม ผู้บริหารที่ไม่มีการชี้แจง หรืออธิบายเหตุผลใดๆในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารที่ไม่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ให้การช่วยเหลือ และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรเหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารทำงาน โดยพยายามให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงสุด เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และผู้บริหารทำงานแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับบุคลากร แม้ว่าผลงานอาจไม่บรรลุตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น สร้างความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีภายในทีมงาน ส่งเสริมให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี รวมถึงการจัดให้มีเวทีเสนอความคิดเห็นแลกเปลี่ยนภายในองค์กร

2. ภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้บริหารควรการรักษาความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและคน ไม่เน้นเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเกินไป รวมถึงการดูแลบุคลากร การส่งเสริมการปรับตัวตามสถานการณ์ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบมุ่งคนสูง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงกำหนดกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันเพื่อป้องกันการเกิดความเลื่อมล้ำกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร

4. ภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบมุ่งงานต่ำคนต่ำ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจของทีม กระตุ้นการมีส่วนร่วมและการมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจและการทำงาน

5. ภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้บริหารไม่ควรเน้นการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จ เพียงอย่างเดียว แต่ควรคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากร และให้มีการติดตามงาน ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่างานดำเนินไปตามแผนที่กำหนด

บรรณานุกรม

- กาญจน์ดีมา เกษมสวัสดิ์.2564.ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง.การจัดการมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยมหิดล.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2567.นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์.สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567.จาก <https://www.ieat.go.th/th/estates/40>
- จารุวรรณ ชาวกล่ำ.2564. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานจัดทำเงินเดือนของนักบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียง.มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐพัฒน์ มั่งชม, ชัมมะทินนา ศรีสุพรรณ และประสิทธิ์ชัย นรากรณ.2565.ภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก.มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ณัฐริกา ประเสริฐสาย และพิภพ วังเงิน.2566 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ.2559. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์.2558. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภูพัฒน์ เข้มขุดเกิดมณี และวิจิต อุอั้น.2566.ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเบญจมิตรในประเทศไทย.มหาวิทยาลัยศรีประทุม.
- มยุรี คำภิรมย์ และฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์.2566.ผลกระทบขององค์กรสมรรถนะสูงที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุด.มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- สายัน ปิติควร.2562.ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ต แอนด์ไคร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพัตรา หารัญดา.2566.คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชี สำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย.บัญชีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศรีประทุม วิทยาเขตขอนแก่น.
- สุวิทย์ มั่นทะ และขจิต ณ กาฬสินธุ์.2566.ผลกระทบของการบริหารงานแบบมีอาชีพที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในประเทศไทย.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วีระวัฒน์ ชาญแสน และละมัย ร่มเย็น.2566.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริพร นาทันริ ราชนทร์ นพณัฐวงศกร และวิเชียร วิทยอุดม.2562.ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์

Anderson, L.W. (1988). Likert Scales, Education Research Methodology and Measurement : An International Handbook. John, D. Keeves, eds, Victoria : Pergamon.

Bass, Bernard M & Avolio, Bruce J. 1994. Improving Organization Effectiveness Trough Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage

Comrey, Andrew L. & Howard B. Lee. (1992). A First Course in Factor Analysis. New York: Psychology Press.

Herzberg, F., Bernard, M. , & Snyderman, B. B. (1967). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons

Hilgard, Ernest R. (1981). Introduction to Psychology. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.

Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in Attitude Theory and Measurement. P.90-95. New York : Wiley & Son.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, p.370-396. 57

Yamane Taro. (1967). Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed., New York : Harper and Row