

คุณลักษณะผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรสาคร

Good Leadership Qualities as Expected by Industrial Employees in

Samut Sakhon Province

รับบทความ 05/04/2023
แก้ไขบทความ 01/05/2023
ยอมรับบทความ 05/05/2023

ประสงค์ อุทัย¹ สมบัติ ทีฆทรัพย์²

และ จุมพล ขอบข้า³

Prasong Uthai¹ Sombat Teekasap²

and Chumphon Khobchum³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ดีให้มีประสิทธิภาพภายในบริษัท อุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ คุณลักษณะผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มี คุณลักษณะผู้นำที่ดี โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในพื้นที่ใน อุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 717,310 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงาน จำนวน 400 คน โดยการสุ่มเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำที่ดีจะต้องมีดีในด้านแรก คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทัศนคติ ด้าน บุคลิกภาพ ด้านทักษะ และด้านความรู้ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความ คิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีความมั่นใจและกล้าแสดงออก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การศึกษาความสัมพันธ์พบว่า อายุกับด้านคุณธรรมจริยธรรม อายุกับด้านความรู้ ตำแหน่งงานกับด้านทักษะ ตำแหน่งกับด้าน บุคลิกภาพ ประสพการณ์กับด้านบุคลิกภาพ ประสพการณ์กับด้านทัศนคติ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 3) องค์กรจะอยู่รอดได้นั้นจำเป็นต้องมีผู้นำนั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร จัดการอย่างมาก และชอบเรียนรู้ตลอดเวลา มีกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมเป็นหลักในการ

¹อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

Lecturer Faculty of Business Administration, Thonburi University

²อาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธนบุรี

Lecturer Faculty of Science and Technology, Thonburi University

³อาจารย์ หมวดศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยธนบุรี

Lecturer General Education Affair, Thonburi University

ขับเคลื่อนองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในประเทศไทยควบคู่กับคู่แข่งในระดับสากล ตามทิศทางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้นำที่ดี พนักงาน บริษัทอุตสาหกรรม

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the characteristics of effective good leaders within industrial companies. in Samut Sakhon Province, 2) to study the relationship between personal factors and good leadership qualities according to employee expectations, 3) to study guidelines for personnel development to have good leadership qualities. using quantitative research The population used in the research was 717,310 employees working in industrial areas in Samut Sakhon Province. The sample group used was 400 employees by purposive random selection. Use questionnaires to collect data. analyze data by using percentage, mean, standard deviation and relationship The results of the study revealed that 1) good leadership qualities must be good, emphasizing on the first aspect, namely morality, attitude, personality, skills and knowledge. When considering in detail, it was found that the sample group had the first level of opinion, that is, able to solve immediate problems. The average was the highest level, followed by the confidence and assertiveness. 2) The relationship study found that age and ethics, age and knowledge, job position and skill, position and personality, experience and personality, experience and attitude. There was a statistical significance at the 0.05 level. And like to learn all the time. There is a process to create innovation as the key to driving the organization to create success and increase competitiveness. in Thailand alongside international competitors according to the direction of Thailand's development strategy

Keyword: *Characteristics good leaders, employees, industrial company*

บทนำ

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีภายในองค์กร นับว่าสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะเป็นผู้นำที่ดีให้กับองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยคุณลักษณะผู้นำที่ดีของบุคลากรภายในองค์กรนั่นเอง คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ควรจะมีลักษณะดังนี้ คือ 1) ลักษณะท่าทางหรือการวางตัว คือ การสร้างความประทับใจในเรื่องท่าทาง การวางตัว และความประพฤติให้อยู่ในระดับสูงสุดที่เป็นที่นิยมผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา 2) ความกล้าหาญ คือการบังคับจิตใจตนเองให้อยู่ในความสงบ ไม่เกรงกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น ไม่สะทกสะท้านหรืออ่อนไหว กล้าทำ กล้าพูด กล้ายอมรับผิด 3) ความเด็ดขาด คือ ความสามารถในการตัดสินใจโดยฉับพลัน และประกาศข้อตกลงใจอย่างจริงจังและชัดเจน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง 4) ความไว้วางใจเชื่อใจ คือการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและไม่ผิดพลาด ด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว เฉลียวฉลาด 5) ความอดทน คือ พลังทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดขีดความสามารถในการทนต่อความเจ็บปวด ความเหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้า ความยากลำบาก ความเคร่งเครียด งานหนัก รวมถึงความอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น 6) ความกระตือรือร้น คือ การแสดงออก ซึ่งความสนใจอย่างจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง หมายถึง การทำงานด้วยความร่าเริงและคิดในแง่ดีเสมอ 7) ความริเริ่ม คือ การเป็นผู้รู้จักใช้ความคิดในการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่ดีมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม 8) ความซื่อสัตย์สุจริต คือ ความเที่ยงตรงแห่งอุปนิสัยยึดมั่นอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงาม รักษาความสัตย์ตลอดเวลา ยึดหลักในเรื่องความถูกต้อง และสำนึกในหน้าที่การงานของตน 9) ความพินิจพิเคราะห์ คือ คุณสมบัติในการใคร่ครวญ โดยใช้เหตุผลตามหลักตรรกวิทยา เพื่อให้ได้ข้อมูลความจริงและหนทางแก้ไขที่น่าจะเป็นไปได้ นำมาใช้ในการตัดสินใจได้ถูกต้อง 10) ความยุติธรรม คือการไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร มีความเที่ยงตรง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความเสมอต้นเสมอปลาย 11) ความรอบรู้ คือ ขาวสารที่บุคคลหามาได้ รวมทั้งความรู้วิชาชีพของตน และความเข้าใจในตัวเองได้บังคับบัญชา ควรทราบเหตุการณ์ภายในประเทศ และภายนอกประเทศ 12) ความจงรักภักดี คือ คุณสมบัติของบุคคลที่มีจิตใจเชื่อมั่นและยึดมั่นต่อประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 13) ความรู้จักกาลเทศะ คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนกับบุคคลอื่นโดยไม่เกิดความขุ่นข้องหมองใจ ไม่ก่อให้เกิดศัตรู 14) ความไม่เห็นแก่ตัว คือ การไม่ฉวยโอกาสตักตวงความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน หรือเสียผลประโยชน์ ผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวรรณ คำแสน (2564) วิจัยเรื่อง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ของประชาชนในเขตอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษพบว่า 1) ประชาชนในอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-49 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 46.07 มีความรู้เกี่ยวกับโรคติดเชื้อโควิด-19 ในระดับมาก ร้อยละ 80.70 เชื่อมั่น

ว่าประเทศไทย จะเอาชนะโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้ และร้อยละ 83.40 มั่นใจว่าในที่สุดโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 จะถูกควบคุมได้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 99.80 สวมหน้ากากอนามัยเมื่อออกจากบ้าน

2) ระดับการศึกษา ความรู้ และทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.10$, $.18$, และ $.16$ ตามลำดับ) บุคลากรทางสุขภาพสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ และป้องกันตนเองจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้ เนื่องด้วยเหตุการณ์การระบาดหนักของโควิด-19 ในจังหวัดสมุทรสาครเป็นบทเรียนให้กับผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงที่กำลังดูแลด้านนโยบายความเป็นอยู่ของประชาชน ชุมชน และพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครซึ่งมีจำนวนมาก ประมาณ 1,000 กว่าโรงงาน อันความจริงนั้นในกรณีการที่ไม่พบรายงานผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ถือว่าเป็นเรื่องที่ดีความจริงไม่ได้หมายถึงว่าจะไม่มีผู้ติดเชื้อโควิด-19 จังหวัดสมุทรสาครและภายในประเทศไทย ซึ่งมีผลต่อการทำงานของบุคคลหรือพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อทราบถึงคุณลักษณะผู้นำที่ดีที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่ดีให้มีประสิทธิผลภายในบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณลักษณะผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะผู้นำที่ดี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตการวิจัย

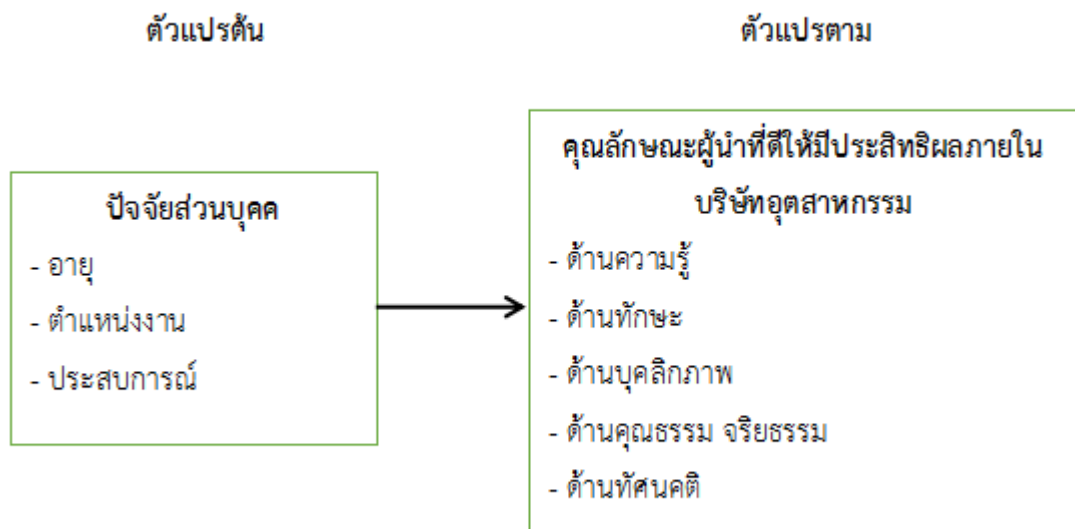
1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่อาศัยในพื้นที่เขตอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 586,789 คน (กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง, 2565: ออนไลน์) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน ซึ่งคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973)

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณลักษณะผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของพนักงาน ในอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้ คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการการท่องเที่ยวอุทยานธรณีสตูล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านทัศนคติ

4. ระยะเวลาในการวิจัยจำนวน 1 ปี เริ่ม 31 พฤษภาคม 2565-31 พฤษภาคม 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทางการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (trait theories)

Bass (1990) ได้แสดงแนวความคิดที่ได้จากการศึกษางานวิจัยเก่า 167 เรื่อง ว่าการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระยะเริ่มแรกนั้น เป็นการเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกับบุคคลที่เป็นผู้ตาม และทฤษฎีกลุ่มนี้มีสมมติฐานว่า ผู้นำเป็นโดยกำเนิด ไม่ใช่ถูกสร้างขึ้นมา (born not made)

Morden (1997) ได้กล่าวแย้งกับคุณสมบัติของผู้นำทั้ง 6 ประการ ดังกล่าวข้างต้น โดยได้กล่าวถึงข้อจำกัดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะว่า นักวิจัยไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่

แน่นอนชัดเจนในการจำแนกว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำ และไม่มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร ซึ่งในบางครั้งคุณลักษณะอย่างหนึ่งก็เหมาะสมกับสถานการณ์แบบหนึ่งแต่ก็ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อีกแบบหนึ่งโดยสังเกตได้

สรุปได้ว่าตัวอย่าง การมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็ไม่สามารถรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะของตนนี้แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral theories)

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจเรื่อง ภาวะผู้นำในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงว่า ผู้นำจริง ๆ แล้วเขาทำอะไร และทำอย่างไร คือ ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไรในการนำจึงจะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ นักวิจัยกลุ่มนี้จึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมที่แบ่งแยก ระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คล้ายกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ และพวกเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่ค้นพบนั้น จะเป็นพฤติกรรมที่ประยุกต์ใช้โดยทั่วไป ไม่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญอยู่ก็ได้ ดังนั้นจึงพยายามศึกษาค้นคว้าว่า รูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการนำ เพื่อนำเอาแบบนั้นไปพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อที่จะได้ผู้นำที่มีคุณภาพ สมมติฐานของทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่าภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (made not born) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่หลากหลาย มีทั้งที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจ พฤติกรรม การบริหารจัดการ เป็นต้น โดยจะศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

การวิจัยในภายหลัง ได้เสริมเพิ่มเติมในการศึกษา แบบฉบับของผู้นำที่มีส่วนร่วม เช่น ผู้นำควรใช้การประชุมของกลุ่มเพื่อกระตุ้น การมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสารความร่วมมือกัน และการแก้ปัญหาของความขัดแย้ง ผู้นำแบบมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุน และแนะแนวทาง การตัดสินใจของกลุ่ม และมุ่งเน้นให้ทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหาโดยใช้แบบสอบถามที่พวกเขาได้สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปจนถึงปัจจุบัน คือ Leader Behavior Descriptive Questionnaire (LBDQ) จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถอธิบายได้ใน 2 มิติ คือ การมุ่งคน และการมุ่งงาน ดังนี้ ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองมากกว่าบทบาทของผู้ตาม (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทนต์ สมิตะสิริ, 2544)

1. การมุ่งคน (Consideration) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ

2. การมุ่งงาน (initiating) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ตาม กำหนดบทบาทของ ผู้ตามให้ชัดเจน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ (2563) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุกคู่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ จากตัวแบบสมการโครงสร้าง ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนั้นภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความไว้วางใจของพนักงานในองค์กรผ่านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลจากการทดสอบพบว่าแบบจำลองตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สุรเชษฐ์ สุขัยยะ (2560) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำขององค์กร นวัตกรรมการจัดการและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศไทย พบว่า 1) ตัวแปรนวัตกรรมการจัดการ มีค่าสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือภาวะผู้นำขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ประสิทธิภาพธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรข้อมูลมีการกระจายตัวมากที่สุด มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำขององค์กร มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 นวัตกรรมการจัดการ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 และประสิทธิภาพธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมการจัดการ ความผูกพันของพนักงาน

ต่อองค์กรและประสิทธิผลธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก สำหรับนวัตกรรมการจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก นวัตกรรมจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแต่ประการใด โดยแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้

บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561) วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บ่งชี้ความสำเร็จขององค์กร ดังนี้ คุณลักษณะผู้บริหารที่ดี ควรจะมีลักษณะดังนี้ 1) กล้าตัดสินใจ 2) ไวต่อข้อมูล 3) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ 4) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน 5) ประสานสืบทอด 6) คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ 7) จูงใจเพื่อร่วมงาน 8) ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค 9) รู้จักยืดหยุ่น ตามเหตุการณ์ 10) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

นพดล ไชยสุระ และคณะ (2561) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (.06) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (.09) ด้านธรรมาภิบาล (.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (.62) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (.29) และรูปแบบที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 4.72 df=29 P-value=0.99 RMSEA=0.13 CN=672.09 GFI=0.99 AGFI=0.96) และ 3) แนวทางพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย พัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านหลักความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่า โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05

โอภาส วิริยะสกุลธรณ์ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2561) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพการบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์องค์กรของอนันตรา ริเวอร์ไซด์

กรุงเทพฯ รีสอร์ท พบว่า 1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ระหว่าง .423- .632 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง 2) ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (SRLDgSQT, $\gamma\beta=.58$, $p<.01$) และมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 68.3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์องค์การของอนันตรา ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ รีสอร์ท อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (SRLDgIMG, $\gamma\beta=.65$, $p<.01$) และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .20 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (SRLDgSQTgIMG, $\gamma\beta=.20$, $p<.01$) มีค่าความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายโดยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ร้อยละ 80 และ 4) คุณภาพการบริการมีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์การของอนันตรา ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ รีสอร์ท อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (SQTgIMG, $\gamma\beta=.36$, $p<.05$) และมีค่าดัชนีความเหมาะสม $X^2/df=0.941$, CFI=1.00, NNFI=1.00, RMSEA=.00 และ 90% CI for RMSEA=.00

ณัฐชานันท์ รุจิราภรณ์ศิริ และนุชนรา รัตนศิริประภา (2557) วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ด้านการตัดสินใจด้านสารสนเทศและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) การดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้การใช้จ่ายทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นที่ได้รับจากการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการระดมทรัพยากรต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจตามความเหมาะสมและความจำเป็นสถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรได้ตามมาตรา 58 สถานศึกษาต้องรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการระดมทรัพยากรต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาต้องแต่งตั้งคณะกรรมการระดมทรัพยากรของสถานศึกษาและสถานศึกษาต้องเสนอแผนและโครงการในการระดมทรัพยากรต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 มีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา เขียวหวาน, ชัชฎาภรณ์ แหวนเงิน และวันวิภา ทำประโยชน์ (2566) วิจัยเรื่อง การระดมทรัพยากรเพื่อความเป็นเลิศด้านวิชาการของสถานศึกษา พบว่า การระดมทรัพยากรเพื่อความเป็นเลิศด้านวิชาการของสถานศึกษาเป็นบทความวิชาการที่ต้องการนำเสนอกระบวนการบริหารคุณภาพ “Par ADVICE” ที่มีจุดเด่นในด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมผนวกกับการบริหารแบบ

กัลยาณมิตรในการบริหารสถานศึกษาด้านการระดมทรัพยากรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการของสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสุดของระบบงานในสถานศึกษาเป็นงานที่สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้รอบด้าน กระบวนการบริหารประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการคือ 1) หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร (participation) ได้แก่ 1.1) ร่วมคิดตัดสินใจ 1.2) ร่วมทำและรับผิดชอบ 1.3) ร่วมประเมินและพัฒนา 1.4) ร่วมรับผลจากผลลัพธ์และ 2) กระบวนการบริหารกัลยาณมิตร (ADVICE) 5 ขั้นตอนโดยเริ่มตั้งแต่ 2.1) การวิเคราะห์องค์การและเป้าหมายคุณภาพโดยใช้ SWOT analysis และ 4M'S 2.2) การออกแบบแผนบริหารคุณภาพโดยใช้หลัก 3P ในการดำเนินงาน 2.3) การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 2.4) การปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายใต้วัฒนธรรมคุณภาพ 2.5) การประเมินผลผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและเป้าหมายของสถานศึกษาพัฒนาแนวทางรูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาซึ่งกระบวนการบริหารคุณภาพ “ParADVICE” เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการในการจัดการศึกษาต่อไป

สรุปตัวอย่าง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้เห็นว่ามียุคสมัยที่ส่งผลต่อการเป็นมีคุณลักษณะผู้นำที่ดี ได้แก่ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติ ซึ่งแต่ละด้านส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นให้ผู้ผู้นำที่ดีมีความเป็นตัวเอง เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่เอาความคิดของตัวเองเป็นใหญ่ และถ้าเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด สามารถแก้ไขเฉพาะหน้าได้ดีและทันทั่วทั้งที่ จึงได้ซึ่งกรอบแนวคิดและงานวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของบริษัทยุทธศาสตร์ในจังหวัดสมุทรสาคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง โดยมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านทัศนคติ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหาเท่ากับ 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำการศึกษาประเด็นการแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการแบบสอบถามที่ครบถ้วนและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถามโดยแยกรายด้าน เปรียบเทียบกับเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ข้อมูลในทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีอายุต่ำกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 อายุ 41-59 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ตามลำดับ ตำแหน่งพนักงานรายวัน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54 พนักงานประจำ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31 ผู้บริหาร จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ ประสบการณ์ ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 47 ทำงานมากกว่า 3 ปี จำนวน 157 คน จำนวน 41.3 ทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

2. คุณลักษณะผู้นำที่ดีให้มีประสิทธิผลภายในบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

2.1 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรู้

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีความมั่นใจและกล้าแสดงออก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือสามารถใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถวิเคราะห์สาเหตุหรือองค์ประกอบของสาเหตุได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือสามารถรับมือกับอุปสรรคหรือปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ศึกษาหาความรู้และทักษะอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือสามารถนำความรู้และความสามารถใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ด้านความคิดเห็นบุคลิกภาพ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ พุดจาไพละ สุภาพ นุ่มนวล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือวางตัวได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ รวมทั้งตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้คงที่ เมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือมีความสุข รอบคอบ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ ตระหนักในคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือวางตัวได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ รวมทั้งตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้คงที่ เมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรและสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเป็นลำดับแรก คือ เปิดใจ และเข้าใจมุมมอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคมักจะคิดในแง่บวกก่อนเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และให้กำลังใจและคำแนะนำแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือให้ความสนใจ เข้าใจปัญหาทางการปฏิบัติงานของบุคลากร

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณลักษณะผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของพนักงานในอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณลักษณะผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของพนักงาน

		ด้าน ความ รู้	ด้าน ทักษะ	ด้าน บุคลิกภาพ	ด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ด้าน ทัศนคติ
เพศ	Pearson Correlation	1	.760**	.691**	.722*	.730**

		ด้าน ความรู้	ด้าน ทักษะ	ด้าน บุคลิกภาพ	ด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ด้าน ทัศนคติ
	Sig. (2-tailed)	.000	.100	.080	.000	.072
	N	479	479	479	479	479
ตำแหน่ง งาน	Pearson Correlation	.760*	1	.731*	.732*	.723*
	Sig. (2-tailed)	.100	.000	.000	.065	.081
	N	479	479	479	479	479
ประสบ การณ์	Pearson Correlation	.691*	.731**	1	.745**	.702*
	Sig. (2-tailed)	.067	.054	.000	.070	.000
	N	479	479	479	479	479

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณลักษณะผู้นำที่ดีตามความคาดหวังของพนักงานสรุปดังนี้ อายุกับด้านคุณธรรมจริยธรรม พบมีระดับนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ .05 อายุกับด้านความรู้ มีระดับนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ .05 ตำแหน่งงานกับด้านทักษะ มีระดับนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ .05 ตำแหน่งกับด้านบุคลิกภาพ มีระดับนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ .05 ประสบการณ์กับด้านบุคลิกภาพ มีระดับนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ .05 ประสบการณ์กับด้านทัศนคติ มีระดับนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ .05

อภิปรายผล

การมีคุณลักษณะผู้นำที่ดีในเกิดประสิทธิผล ควรมีดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมการเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และจริงใจ ผู้อื่นไว้วางใจได้และเป็นคนที่ฟังพาของผู้อื่นได้ ด้านบุคลิกภาพการเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นไว้วางใจในตนเองและมั่นใจในขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ด้านทักษะการเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เข้ากับของผู้ตามและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ด้านทัศนคติการเป็นผู้ที่มีพลังสูง แสดงความคิดริเริ่มและความมุ่งมั่น ด้านความรู้ในองค์การธุรกิจ

เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีความรู้พื้นฐานทางเทคนิคเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร (2555) พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะต้อง ประกอบไปด้วย 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ 2) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี 3) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน 4) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรม 5) ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 6) ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร 9) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และ 11) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนอกจากภาวะผู้นำแล้ว ผู้นำต้องบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน นั้นเกี่ยวพันกันในลักษณะที่เป็นด้านภาวะผู้นำที่ดีนั้นต้องมีการพัฒนาตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นกรอบแนวคิดที่ใช้อธิบายถึงภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความรู้ก็บออายุก็มีผลหากความรู้ความสามารถอายุมากผ่านประสบการณ์มากก็จะทำให้มี ด้านทักษะการทำงานที่ดีเยี่ยมกับด้านเพศไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายก็มีผลในสถานะภาพการตัดสินใจหญิงกับชายก็มีความสามารถไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง มีผลต่อการเป็นผู้นำที่ดีจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานจะต้องยอมรับในความรู้ความสามารถด้วย ด้านบุคลิกภาพจะต้องมีบุคลิกที่ดีแต่งการสุภาพวางตัวเหมาะสมกับประสบการณ์หากเคยทำงานมานานส่งผลให้มีองค์ความรู้และสามารถแก้ไขปัญหาได้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมต้องมีคุณธรรม ศีลธรรม พูดแล้วต้องทำตามที่ทำไว้กับพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านทัศนคติจะต้องมีทัศนคติที่ดีหรือมีความคิดในเชิงบวกกับองค์กร หรือกับตัวเองและเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาประสบการณ์ก็มีผลผู้นำที่ดีนั้นเชื่อว่าจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถนำพาต่อองค์กรให้ฝ่าฟันอุปสรรคไปให้ประสบผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นเอง

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะผู้นำที่ดี องค์กรจะอยู่รอดได้นั้นจำเป็นต้องมีผู้นำนั้นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมาก และชอบเรียนรู้ตลอดเวลา มีกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมเป็นหลักในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลการวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นถึงพนักงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครคาดหวังถึงความสำคัญและเห็นรูปแบบแนวทางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กร การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในอันที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานในบริบทของขีดความสามารถของพนักงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเสนอแนะแนวทางปรับปรุง

อุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครควรเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในประเทศไทยควบคู่กับคู่แข่งในระดับสากล ตามทิศทางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ผู้นำควรนำความคิดเห็นที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ดีทั้ง 5 ด้านมาเป็นข้อคิดในการพัฒนาพนักงานให้เกิดความเป็นมีคุณลักษณะผู้นำที่ดีเกิดขึ้นภายในองค์กรมากขึ้น

1.2 บุคลากรภายในองค์กรทุกคนควรที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพในการมีคุณลักษณะผู้นำที่ดีภายในองค์กร เพื่อที่บุคลากรจะเป็นผู้นำที่ดี และสามารถเปิดโอกาสให้เป็นผู้ภายในอนาคตได้ เช่น การเข้าอบรม การเข้าร่วมโครงการสัมมนา การเข้าร่วมประชุม เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเป็นผู้ผู้นำที่พนักงานต้องการของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร

1.3 บุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีต้องมีความคิดเชิงบวก คิดก่อนพูดมีใจเป็นกลางและมีความมุ่งมั่น เอาใส่บุคลากรให้เกิดเป็นมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่แข็งแกร่งดูสง่าอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาการเตรียมความพร้อมของภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง. (2565). **จำนวนประชากรจังหวัดสมุทรสาคร**. ค้นเมื่อ

เมษายน 4, 2565 จาก <http://www.dashboard.anamai.moph.go.th/population/pop-all/changwat?year=2022&cw=74>

กาญจนา เขียวหวาน, ชัชฎาภรณ์ แหวนเงิน และวันวิภา ทำประโยชน์. (2565, มกราคม-มิถุนายน)

การระดมทรัพยากรเพื่อความเป็นเลิศด้านวิชาการของสถานศึกษา. **วารสารวิชาการ**

มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 13 (1), 115-127.

ณัฐวรรณ คำแสน. (2564, มกราคม). ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมในการป้องกันตนเองจากการ

ติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ของประชาชนในเขตอำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. **วารสารวิทยาลัย**

พยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี, 4 (1), 33-48.

ณัฐชานันท์ รุจิราภรณ์สิทธิ์ และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2557, มกราคม). บทบาทของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา เขต 5. **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร**, 4 (2), 61-72.

- นพดล ไชยสุระ และคณะ. (2561, มกราคม). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และธรรมาภิบาลประสิทธิผลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 6 (1), 28-38.
- บัณฑิต คุณาวุฒิกร. (2561, มกราคม-มิถุนายน). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 3 (1), 27-40.
- พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์. (2563, มกราคม). ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 24 (1), 305-304.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุพลลักษณ์ สมิตะสิริ. (2544). **ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และธพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2565, พฤษภาคม). ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 29 (2), 97-117.
- สุรเชษฐ์ สุขัยยะ. (2560, กรกฎาคม). ภาวะผู้นำขององค์กรนวัตกรรมการจัดการและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศไทย. **วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก**, 4 (2), 324-336.
- โอภาส วิริยะสกุลธรณ์ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ. (2561, กันยายน). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม และคุณภาพการบริการที่มีผลต่อภาพลักษณ์องค์กรของอนันตรา ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ รีสอร์ท. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 23 (3), 52-63.
- Bass, B. M. (1990). **Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial application** (3rd ed.) New York: Free Press.
- Morden, T. (1997). Leadership as competence. **Management Decision**, 35, 519- 526.
- Taro, Y. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper & Row.