

ปัจจัยด้านการจัดการและภาวะผู้นำต่อคุณลักษณะของผู้นำของพนักงานบริษัทเอกชน
กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร

Management Factors and Leadership on Leadership Characteristics of Private
Company Employees of FMCG Business Group in Bangkok

Received:

Revised:

Accepted:

มณฑิพย์ มาสิงห์

Montip Masing

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาปัจจัยด้านการจัดการและภาวะผู้นำต่อคุณลักษณะของผู้นำของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการจัดการและภาวะผู้นำต่อคุณลักษณะของผู้นำของพนักงานเอกชนไม่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ตำแหน่งงานปัจจุบันและระดับรายได้ ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะของผู้นำ วิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับมาก ให้ความสำคัญด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน มากที่สุด รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านภูมิหลังทางสังคม

ปัจจัยภาวะผู้นำ วิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ความสำคัญด้าน ผู้นำที่มุ่งงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำที่มุ่งคน

ปัจจัยการจัดการของผู้นำ วิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการของผู้นำที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการอยู่ในระดับมาก ให้ความสำคัญด้านการจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการแบบพบกันครึ่งทาง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการจัดการที่เน้นการบังคับ

ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ได้ทราบถึงภาวะผู้นำ การจัดการ และคุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้องค์กรและฝ่ายบุคคลในองค์กรนำไปพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการ และคุณลักษณะของผู้นำ ให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้นำ, ปัจจัยภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านการจัดการ, กลุ่มธุรกิจ FMCG, พนักงานบริษัทเอกชน

ABSTRACT

This research investigated management and leadership factors on leadership traits of private company employees of FMCG business group in Bangkok. The samples were employees of private companies, FMCG business group in Bangkok. And data was collected by distributing questionnaires.

The results of the research showed that the management and leadership factors in the leadership traits of private employees were not different. In terms of personal factors The research results were found that Private company employees with personal factors, gender, age, status, education level Work experience (Current job) current job position and income level It did not affect the level of opinion on the leadership characteristics of the employees of private companies in the FMCG business group in Bangkok.

The characteristics of the research leaders showed that the level of opinion on the leadership characteristics of the private employees of FMCG business group in Bangkok Metropolitan Region Overall, there was a high level of opinion on leadership qualities. Give importance to the characteristics that are most relevant to the job, followed by personality And the side with the lowest mean was social background.

Leadership Factors The research found that the level of opinion on the leadership factors affecting the leadership characteristics of the private employees of FMCG business group in Bangkok. Overall, the opinion on the leadership factor was at the highest level. Focus on The most active leaders followed by people oriented leaders

Management factor of the research leader found that the level of opinion on the leadership factors of the leaders on the leadership characteristics of the private employees of the FMCG business

group in Bangkok Overall, the opinions on management factors were at a high level. Focused on teamwork management the most, followed by meeting management halfway. And the lowest mean is the management aspect that emphasizes force

The results of this research benefit private companies. The FMCG Group has recognized leadership, management and leadership traits. So that the organization and the personnel department in the organization to develop human resources. Develop leadership, management, and leadership traits. To meet the needs of workers. To drive the organization to success

Keywords: Leader attributes, Leadership factor, Management factor, FMCG Business Group, Private company employee

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชนต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ละองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีความชัดเจน รวมทั้ง การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยกลุ่มคนที่มาทำงาน ร่วมกัน และกลุ่มคนนี้อยู่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน แต่มีความต้องการเดียวกัน คือ ต้องการให้ งานประสบความสำเร็จ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคล หลากหลายฝ่าย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องประสานความร่วมมือเหล่านั้น เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาเป็นทางเลือกที่สำคัญและน่าสนใจที่จะนำมาใช้ในองค์กร ทฤษฎี คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชานี้ชี้ให้เห็นถึงคุณสมบัติสำคัญที่จำเป็นต้องแสดงออกอย่างต่อเนื่อง หากคุณต้องการ ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำ ผู้นำจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกับผู้ตาม ดังนั้น คนที่ปรารถนาจะได้รับการยอมรับว่าเป็น ผู้นำจึงจำเป็นต้องแสดงออกถึงคุณลักษณะพิเศษหลายอย่างดังต่อไปนี้ แม้จะไม่ได้ทั้งหมดก็ตาม เช่น ต้อง มีความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence) มีความสามารถในการเข้าสังคม (Social skills) การจูงใจคน (Motivational skills) ความซื่อสัตย์ (Integrity) ต้องมีความรับผิดชอบ (Responsibility) มีความเฉลียวฉลาด (Intelligence) และอาจต้องใช้คุณลักษณะพิเศษในเฉพาะกรณี เช่น ความกล้าหาญ (James Mcgrath and Bob Bates, 2009, ผู้แปล วิชิตา สุนทรพิพิธ, 2013)

การศึกษาคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนในกลุ่มธุรกิจ FMCG ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้การทำงานที่มีศักยภาพ

สูงสุดและสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย ประสบความสำเร็จตามกลยุทธ์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลรวมถึงองค์กร และพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานครที่จะใช้ศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนา เรียนรู้ทฤษฎี แนวทางด้านจัดการ เพื่อเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ในอนาคตอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

นิยามศัพท์

1. ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กรเป็นเป้าหมายเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ
3. ผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented leader) คือ ผู้นำที่มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน มีการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงานอย่างชัดเจน และมีการติดต่อสื่อสารกับทุกคน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน
4. ผู้นำที่มุ่งคน (Person-oriented leader) คือ ผู้นำที่มีการดูแลเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน มิตรภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความ

ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี และเป็นผู้นำที่ให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแลขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

5. การจัดการที่เน้นสมาคม (Country Club Management) คือ บริหารงานโดยให้ความสำคัญการผลิตน้อย แต่สนใจผู้ผลิตมาก มุ่งสร้างความพึงพอใจด้วยการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนในการทำงาน แต่ไม่ค่อยสนใจ หรือพยายามที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

6. การจัดการที่เน้นการบังคับ (Task compliance management) คือ มุ่งใช้อำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อฟังและปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ ให้ความสำคัญการผลิตสูง สนใจผู้ปฏิบัติงานน้อย เอาใจใส่แต่การผลิตหรืองานเป็นสำคัญ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

7. การจัดการแบบพบกันครึ่งทาง (Middle-of-the-road management) คือ ให้ความสำคัญต่อการผลิตปานกลาง และพยายามสร้างความสมดุลในการสนใจผู้ปฏิบัติงานด้วย อนุรักษ์ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าการผลิต มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

8. การจัดการแบบปล่อยตามสบาย (Impoverished Management) คือ สนใจความต้องการและเป้าหมายขององค์การ สนใจความต้องการและเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน ละทิ้งงาน ใช้เวลาในแต่ละวันเพียงทำหน้าที่เป็นผู้นำข้อมูล หรือนโยบายต่าง ๆ จากผู้บริหารในระดับสูง ผ่านทางผู้นำไปสู่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น

9. การจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Management) คือ มีเป้าหมายเดียวกัน มุ่งมั่นร่วมแรงร่วมใจบรรลุเป้าหมายให้ได้ มีระบบการทำงานที่ชัดเจน ทุกคนรู้หน้าที่ ปฏิบัติภาระกิจให้ดีที่สุด สามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ผลักดันกันและกัน ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก และความคิดเห็น มีการตัดสินใจ ด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่ ขึ้นชมความสำเร็จร่วมกัน ร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน

10. คุณลักษณะทางกายภาพ คือ เป็นผู้นำที่แข็งแรง ร่างกายสง่างาม เป็นผู้นำที่ลักษณะท่าทางหรือการวางตัวมีความเหมาะสม แต่งกายสะอาด เรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

11. ภูมิหลังทางสังคม คือ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีสภาพทางสังคมที่ดี เป็นผู้มาจากครอบครัวที่ดี เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต

12. สถิติปัญญา คือ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี มีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

13. บุคลิกภาพ คือ เป็นผู้ที่กระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความอดทน สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค

14. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ มีความปรารถนาที่จะทำ ให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน

15. ลักษณะทางสังคม คือ เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ผู้นำ (Trait theory) ที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน โดยประกอบด้วยปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการจัดการ

2. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์

พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่สามารถระบุจำนวนได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 385 ราย ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน แต่ทราบว่ามีจำนวนมาก และต้องการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรโดยใช้สูตรคอแครอน (Cochran, 1977)

โดยแบ่งประสพการณ์การทำงานออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ประสพการณ์ทำงาน น้อยกว่า 1 ปี
2. ประสพการณ์ทำงาน 1-5 ปี
3. ประสพการณ์ทำงาน 6-10 ปี
4. ประสพการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านการจัดการและภาวะผู้นำต่อคุณลักษณะของผู้ผู้นำของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางและกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ
3. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้ผู้นำ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory of leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง

จะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ

เบลคและมุตตัน Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน(People) และ ผลผลิต(Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียก รูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9,9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แสดงแบบภาวะผู้นำในมิติเน้นคนและผลงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำจากคุณลักษณะของผู้นำ (Leader Traits) เป็นวิธีการศึกษาวิธีแรกสุด แต่เนื่องจากการศึกษาไม่สามารถยืนยันได้ว่าคุณลักษณะ (Trait) ของผู้นำแบบใดที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้มากที่สุด จึงได้มีผู้ศึกษาถึงลักษณะผู้นำไปในหลายแนวทาง ทั้งในด้านคุณลักษณะ บทบาท หน้าที่ ฯลฯ แต่ในความเป็นจริงนั้นเราสามารถที่จะแบ่งผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ผู้นำแบบเป็นทางการ (Formal Leaders) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน เพราะว่าผู้บังคับบัญชานั้นคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือให้มีอำนาจ หน้าที่ในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายระเบียบขององค์กร

2. ผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Informal Leaders) คือผู้นำที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เพราะไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าในองค์กร แต่สมาชิกในหน่วยให้การยอมรับ และยกย่องให้เป็นผู้นำ เพราะเขามีคุณสมบัติบางประการที่หน่วยงานหรือสมาชิกในองค์กร ต้องการ ให้การยอมรับ หรือให้ความไว้วางใจ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ประสบการณ์ทำงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน)
- ตำแหน่งงานปัจจุบัน
- ระดับรายได้ / เดือน

ปัจจัยภาวะผู้นำ

สไตล์พื้นฐาน (The Michigan and Ohio Studies, 1940)

- ผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented leader)
- ผู้นำที่มุ่งคน (Person-oriented leader)

ปัจจัยด้านการจัดการ

ตาข่ายภาวะผู้นำของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton, 1964)

- การจัดการที่เน้นสมาคม (Country Club Management)
- การจัดการที่เน้นการบังคับ (Task compliance management)
- การจัดการแบบพบกันครึ่งทาง (Middle-of-the-road management)
- การจัดการแบบปล่อยตามสบาย (Impoverished Management)
- การจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Management)

คุณลักษณะของผู้นำ

- คุณลักษณะทางกายภาพ
- ภูมิหลังทางสังคม
- สติปัญญา
- บุคลิกภาพ
- ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ลักษณะทางสังคม

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 4 ส่วนโดยเรียงการให้ระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานตั้งแต่ 5 อยากร่วมงานด้วยมากที่สุด 4 อยากร่วมงานด้วยมาก 3 อยากร่วมงานด้วยปานกลาง 2 อยากร่วมงานด้วยน้อย 1 อยากร่วมงานด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการจัดการและภาวะผู้นำต่อคุณลักษณะของผู้นำของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 7 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร
5. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
6. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน
7. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการจัดการของผู้นำที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- | | | |
|------|-----|--|
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| X | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution |
| P | แทน | ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ |

สมมติฐาน

- Y แทน ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
- B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น
- Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงถึงน้ำหนักของความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านที่มีผลต่อตัวแปรตาม
- R แทน ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
- R Square แทน ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
- R Square Adjusted แทน ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
- Std.error of the Estimate แทน ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
- Sig แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
- * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน พบว่า

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 เพศชายจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 อายุ 41-50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยที่สุดที่อายุ 51-60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

สถานภาพ ส่วนใหญ่โสด จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมาคือสมรส จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และน้อยที่สุดหย่า/หย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .5

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ ปริญญาตรี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 ปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 อื่นๆ ระบุ... จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

ประสบการณ์ทำงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 อายุงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 ผู้จัดการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 อื่นๆ ระบุ... จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ผู้อำนวยการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ระดับรายได้/เดือน ส่วนใหญ่มีอัตรารายได้/เดือน 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมารายได้/เดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รายได้/เดือน 45,001-55,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 รายได้/เดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และน้อยที่สุดระดับรายได้/เดือน 35,001-45,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.34$, S.D.=.633) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{x}=4.50$, S.D.=.622) รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพ ($\bar{x}=4.45$, S.D.=.618) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านภูมิหลังทางสังคม ($\bar{x}=4.14$, S.D.=.634)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.50$, S.D.=.615) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำที่มุ่งงาน ($\bar{x}=4.51$, S.D.=.581) รองลงมาคือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้นำที่มุ่งคน ($\bar{x}=4.48$, S.D.=.615)

4. ผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.=.821) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.43$, S.D.=.657) รองลงมาคือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดการแบบพบกันครึ่งทาง ($\bar{x}=4.08$, S.D.=.669) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การจัดการที่เน้นการบังคับ ($\bar{x}=2.38$, S.D.=1.148)

5. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า t (t-test) พบว่า โดยภาพรวม พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้นำไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ด้านภูมิหลังทางสังคม ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านลักษณะทางสังคม พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน แสดงว่าตัวแปรต้น ปัจจัยภาวะผู้นำ อธิบายความผันแปรของคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน ได้ปานกลาง ($R^2 = .558$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับคุณลักษณะของผู้นำ พบว่าตัวแปรต้นปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านผู้นำที่มุ่งงาน ข้อ 1 ผู้นำมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และข้อ 3 ผู้นำมีการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงานอย่างชัดเจน ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านผู้นำที่มุ่งงาน ข้อ 2 ผู้นำมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน ไม่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการจัดการของผู้นำที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน แสดงว่าตัวแปรต้น ปัจจัยด้านการจัดการ อธิบายความผันแปรของคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน ได้ปานกลาง ($R^2 = .594$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับคุณลักษณะของผู้นำ พบว่าตัวแปรต้นปัจจัยด้านการจัดการ ด้านการจัดการที่เน้นสมาคม ข้อ 1 ผู้นำบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าเป้าหมายบริษัท และข้อ 2 มุ่งสร้างความพึงพอใจด้วยการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านการจัดการที่เน้นสมาคม ข้อ 3 สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนในการทำงาน แต่ไม่ค่อยสนใจ หรือพยายามที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการจัดการและภาวะผู้นำต่อคุณลักษณะของผู้นำของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.7 มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.6 มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.2 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.9 มีประสบการณ์การทำงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ส่วนใหญ่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.9 มีตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนใหญ่ พนักงาน/เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 56.6 มีรายได้/เดือน 55,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.8

2. ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, $S.D.=0.633$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านภูมิหลังทางสังคม โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านสติปัญญา โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะทางสังคม โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

3. ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.50$, $S.D.=0.615$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำที่มุ่งงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผู้นำที่มุ่งคน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

4. ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, $S.D.=0.821$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการที่เน้นสมาคม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการที่เน้นการบังคับ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับ

น้อย ด้านการจัดการแบบพบกันครึ่งทาง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการแบบปล่อยตามสบาย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

5. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงาน เอกชนกลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากสมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชนไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

ในภาพรวม พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ในภาพรวม พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ในภาพรวม พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ในภาพรวม พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ในภาพรวม พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ในภาพรวม พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการอยากร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านคือ ด้านผู้นำที่มุ่งงาน และด้านผู้นำที่มุ่งคน ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำต่อการอยากร่วมงานของพนักงานเอกชน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านการจัดการ 5 ด้านคือ ด้านการจัดการที่เน้นสมาคม ด้านการจัดการที่เน้นการบังคับ ด้านการจัดการแบบพบกันครึ่งทาง ด้านการจัดการแบบปล่อยตามสบาย ด้านการจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของผู้ตามที่ส่งผลต่อการอยากร่วมงานของหัวหน้างานโดยตรงบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจ FMCG ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาว่า คุณลักษณะของผู้ตามแบบไหนที่จะทำให้หัวหน้างานนโดยตรงอยากร่วมงานด้วย เพื่อให้นอกจากจะรู้ถึงคุณลักษณะของผู้นำแล้ว ยังได้รู้คุณลักษณะของผู้ตาม และสามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการบริหารงานในองค์กร ต่อไป.

เอกสารอ้างอิง

กวี วงศ์พุมิ. (2535). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.

ไฉษิต บุญทวี. (2542). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานีดำรวจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึง**

พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจเทศบาล. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

เจ็ดหล้า สุนทรวิภาค. (2554). **คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชา**

ของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. (ปริญญานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

จุมพล หนีพานิช. (2529). **การจูงใจและความเป็นผู้นำ.** สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช. **เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและจัดหน่วยที่ 10.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมมาธิราช.

ชวลิต หมื่นนุช. (2535). **อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีผลต่อประสิทธิผลของการ**

บริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการพัฒนาศาสนา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

ชัชวาล ให้อสงวน. (2554). **ปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร : ศึกษาเฉพาะ**

กรณีผู้จัดการสาขาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ธนาพร เมธาภิวัดณ์. (2546). **ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วยและ**

ประสิทธิผลของทีมงาน : กรณีศึกษา วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. (วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ธงชัย สันติวงษ์. (2536). **การบริหารบุคคล.** กรุงเทพมหานคร, ไทยวัฒนาพานิชย์.

เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ,

บริษัททริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.

นพดล เจริญทรัพย์ยานันต์. (2562). **ลักษณะผู้นำที่ดีต้องมี 14 ประการ.** ข้อมูลจาก

<https://www.toward-goal.com>

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2558). **การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์**

กับประสิทธิผลองค์กร สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ปรีชญา เวสารัชช. (2523). **ผู้นำในองค์กร.** รัฐศาสตร์สาร 5 (กันยายน 2523) : 27

พัชรินทร์ ยอดพวง. (2529). **พฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน :**

กรณีศึกษาเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ภาวดี บัณฑิตวิศาล. (2549). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ**

องค์กร : ศึกษากรณีการประสานครุฑวง สำนักงานใหญ่. (ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

มยุรี รั้งสีสมบัติ. (2529). **พฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีการปิโต**

เลียมแห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

สุชุม นวลสกุล. (2558). **หัวหน้างานที่ดี.** ข้อมูลจาก <http://www.dharmniti.co.th/10>

วิเชียร วิทยาอุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ Leadership ฉบับก้าวหน้ายุค.** กรุงเทพฯ : บริษัท ดี
ระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.

สุนีย์ นวจินดาพันธ์. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ : ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี.** (ภาคนิพนธ์, สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์).

เศาวนิต เศาถนานนท์. (2542). **ภาวะผู้นำ.** โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

Amy Rees Anderson. (2560). **The Characteristic of a true leader.**

<https://www.ipluscenter.com/the-characteristics-of-a-true-leader/>

Burn. JM., (1985). **Leadership.** New York : Harper and Row.

Gisson, JL., Ivancevich, JM. And Donnelly J.H. (1973). **Organization : Behavior, Structure
Process.** (4th ed). Texas : Busness Publication.
