

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 กุมภาพันธ์ – เมษายน 2553

แบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า

THE LEADERSHIP OF SUPERVISORS AND WORK MOTIVATION OF THE
EMPLOYEES OF AGC ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD
IN GLASS BLUE FILTER BUSINESS GROUP

ชัยณรงค์ สุดใจ ชีร์ธนิภย์ ศิริโวหาร และวันทนีย์ ภูมิภักตราคม
Chainarong Sudjai, Theathanick Siriwoham, and Wantanee Phumpatrakom

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบผู้นำของหัวหน้างานแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดกลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอจีซี
อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดกลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า จำนวน 246 คน สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และ
ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบผู้นำของหัวหน้างานพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า เป็นผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง และแบบผู้นำเป็นผู้นำมุ่ง
ความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)
จำกัดกลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า
ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากทุกด้าน ส่วนแรงจูงใจ
ในด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดจากทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า พบว่า

3.1 เปรียบเทียบโดยเพศ พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม พบว่า ด้านความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะของเนื้องาน ความรับผิดชอบที่ได้รับ ความก้าวหน้า การบริหารและการจัดการ ผู้บริหาร สัมพันธภาพกับผู้บริหาร เงื่อนไขการงาน เงินค่าจ้าง/เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม และความดีความชอบ แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบโดยอายุ พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 เปรียบเทียบโดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่า ด้านความสำเร็จ การยอมรับ ผู้บริหาร สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ค่าจ้าง/เงินเดือน และความดีความชอบ แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 เปรียบเทียบโดยตำแหน่งงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่า ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสถานะทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า แบบผู้นำแบบมุ่งงานและแบบผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the relation between leadership and motivation of employees of AGC Electronics (Thailand) Co.,Ltd in Glass Blue Filter Business Group.

In this research, questionnaires were used to collect data from 246 employees of AGC Electronics (Thailand) Co., Ltd in Glass Blue Filter Business Group. The statistical methods used in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson Product Moment Correction Coefficient at the significance level of .05

The research findings were as follows:

1. The leadership style of the supervisors of AGC Electronics (Thailand) Co., Ltd in Glass Blue Filter Business Group was mostly task-oriented. Both the task-oriented style and relationship-oriented style were at a moderate level.

2. The work motivation of the employees of AGC Electronics (Thailand) Co.,Ltd in Glass Blue Filter Business Group was at a moderate level. The motivation on responsibility was at the highest level, the higher than other aspects. Motivation on wage or salary was at the lowest level.

3. Comparing the level of work motivation of the employee of AGC Electronics (Thailand) Co., Ltd in Glass Blue Filter Business Group the results were as follows:

3.1 Comparing base on gender it was found that the level of work motivation of the employee as a whole on the aspects of achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, growth organizational policies, quality of supervision, relationships with peers, work condition, wage or salary, relationships with subordinators, status and security had a significant difference at the level of .05.

3.2 Comparing the age groups, it was found that the level of work motivation of the employees as a whole had no significant difference at the level of .05.

3.3 Comparing the working experience, it was found that the level of job performance motivation as a whole on the aspects of achievement, recognition, quality of supervision, relationships with peers, wage or salary and security had a significant difference at the level of .05.

3.4 Comparing the positions it was found that the level of work motivation of the employees as a whole on aspects of recognition, work itself, growth and advancement had a significant difference at the level of .05.

4. The relationship of the leadership style of supervisors and work motivation of the employees was both task-oriented and relationship-oriented. The supervisor was related to the level of work motivation of the employees at a significant level of .01.

คำสำคัญ

แบบผู้นำของหัวหน้างาน แรงจูงใจในการทำงาน

ความสำคัญของปัญหา

แบบผู้นำของหัวหน้างานมีบทบาทที่สำคัญในแต่ละองค์กร เพราะหัวหน้างานมีหน้าที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง และนำมาถ่ายทอดให้กับพนักงานเพื่อนำแนวทางที่รับไปปฏิบัติ และยังเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด อีกทั้งยังทำหน้าที่วางแผนการทำงาน การควบคุมพนักงาน การประสานงาน รวมถึงการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามความต้องการขององค์กร ซึ่งการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหากพนักงานขาดความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้วองค์กรก็ไม่สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งแบบผู้นำของหัวหน้างานของพนักงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก ในการที่จะจูงใจให้พนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชานั้นทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) พูดถึงผู้นำว่าเป็นผู้นำที่ให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม รักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เลือกที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจิสซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า เพื่อศึกษาแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทเอจิสซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า ในการนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงการบริหารงาน การคัดเลือก สรรหาบุคคลากร การปรับปรุงระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลากรและพัฒนาพนักงานตำแหน่งหัวหน้างาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขมีแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อบริษัททำให้บริษัทสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. แบบผู้นำของหัวหน้างานและระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจิสซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า เป็นอย่างไร
2. ความสัมพันธ์แบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจิสซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า เป็นอย่างไร
3. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจิสซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของหัวหน้างานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรได้แก่พนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้าจำนวน 256 คน ซึ่งตั้งอยู่ที่ 40/28 40/34 40/37 หมู่ที่ 5 ตำบลอุทัย อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Ya - Mane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 246 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (ลิน พันธุ์พินิจ, 2547: 133)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของหัวหน้างาน และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน
ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ได้มาจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของ โธมัส เซอร์จิโอวานนี ริชาร์ด เมทซ์คัสและลาร์รี่ เบอร์ดิน (Nelson, D.L. and Quick, 2003: 418) เพื่อใช้วัดพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างาน
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในงานของพนักงานครอบคลุมปัจจัยที่สำคัญของแรงจูงใจในงาน 14 ด้านด้วยกัน
นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว นำให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใส่ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ยุทธพงษ์ กัวยวรรณ, 2543 : 123)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปแจกให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ทำเสร็จเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ แบบผู้นำของหัวหน้างานของพนักงาน บริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า พบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหัวหน้างานของตน มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน โดยสรุปหัวหน้างานพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทั้งสองแบบ ดังแสดงตามตารางที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านการบริการและการจัดการ และด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร เมื่อพิจารณาในด้านอื่นๆพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม ด้านผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ ดังแสดงตามตารางที่ 2

3. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า พบว่าในภาพรวมแบบผู้นำของหัวหน้างานทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่าในด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม ด้านการบริการและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหารด้านเงื่อนไขการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความยุติธรรมและด้านความดีความชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน นั้นไม่มีความสัมพันธ์กับแบบผู้นำของหัวหน้างาน ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 1 สรุปแบบผู้นำของหัวหน้างานในภาพรวมแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แบบผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผู้นำแบบมุ่งงาน	3.39	0.611	ปานกลาง
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	3.21	0.568	ปานกลาง
รวม	3.30	0.539	ปานกลาง

ตารางที่ 2 สรุประดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน รายด้าน และในภาพรวม

แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จ	3.63	0.775	มาก
2. ด้านการยอมรับ	3.25	0.811	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของเนื้องาน	3.39	0.758	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ	3.77	0.817	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	2.90	0.870	ปานกลาง
6. ด้านสถานะทางสังคม	3.08	0.833	ปานกลาง
7. ด้านการบริหารและการจัดการ	3.44	0.870	มาก
8. ด้านผู้บริหาร	3.34	0.945	ปานกลาง
9. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร	3.40	0.939	มาก
10. ด้านเงื่อนไขการทำงาน	3.18	0.897	ปานกลาง
11. ด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน	2.70	1.042	ปานกลาง
12. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.28	0.761	ปานกลาง
13. ด้านความยุติธรรม	3.33	0.794	ปานกลาง
14. ด้านความดีความชอบ	3.33	0.789	ปานกลาง
รวม	3.28	0.642	ปานกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจซีอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน

แบบผู้นำ	แรงจูงใจในการทำงาน	r_{xy}	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	รวม	.621**	.000	ปานกลาง
ผู้นำแบบมุ่งงาน	รวม	.564**	.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

5. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ตรงกับด้าน การยอมรับ ลักษณะของเนื้องาน ความก้าวหน้า และสถานะทางสังคม

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์แบบผู้นำของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหัวหน้างานของตนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก ศรีปริวาทิน (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องแบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตและบริการสายการบินหน่วยธุรกิจการบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหัวหน้างานของตนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) ซึ่งพูดถึงผู้นำว่าเป็นผู้ที่ทำให้องค์การประสบ

ความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ทั้งนี้จากผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานเมื่อพิจารณาหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดพบว่า “คิดอยู่เสมอว่าต้องทำงานให้หนักขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น” นั้นมีค่าน้อยที่สุดจากผลการวิจัย ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในทัศนะของพนักงาน คิดว่าหัวหน้างานของตนเองมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท เมื่อพิจารณาหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดพบว่า “ตัดสินใจหรือทำอะไรโดยไม่จำเป็นต้องปรึกษาผู้ร่วมงาน” ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานคิดว่าหัวหน้างานของตนเองเมื่อจะมอบหมายงาน หรือจะตัดสินใจในการทำงานเพื่อแก้ปัญหา หัวหน้าจะปรึกษา และอธิบายถึงเหตุผลก่อนเสมอจึงจะตัดสินใจสั่งการ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจิสซีโออิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดกลุ่มธุรกิจระจกรองแสงสีฟ้า พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในอันดับสูงสุดจากทุกด้านคือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก และระดับแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในอันดับต่ำสุดจากทุกด้านคือ ด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง การที่ระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับอยู่ในระดับมากนั้นอาจเป็น เพราะพนักงานทุกคนได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานต่างๆ จากหัวหน้างาน มีการติดตามงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ และหัวหน้างานยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่วนระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือนอยู่ในระดับปานกลางแต่ต่ำที่สุดจากทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานคิดว่ารายได้เงินค่าจ้าง/เงินเดือน และผลตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบันเลยทำให้ระดับแรงจูงใจในด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน อยู่ในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีราภรณ์ พาหุรักษ์ (2549) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรม อพอลโล อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจมากที่สุดรายด้าน คือด้านความรับผิดชอบ ในระดับมากที่สุด และระดับแรงจูงใจรายด้านที่ต่ำที่สุดจากทุกด้าน คือด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน และผลการวิเคราะห์ก็ยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ฉันทวัฒนานุกุล (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาชิมาบริบเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับแรงจูงใจที่มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงานตามลำดับ ส่วนระดับแรงจูงใจรายด้านที่ต่ำที่สุดจากทุกด้านคือด้านรายได้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่าพนักงานเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศชาย และพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีราภรณ์ พาหุรักษ์ (2549) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรม อพอลโล อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเพศของพนักงานแตกต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้านที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระดับอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงทำให้ผลการวิเคราะห์ที่อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี เข้มกลีบ (2550) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้านเช่นกัน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน จะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสถานะทางสังคม มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี เข้มกลีบ (2550) ซึ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล และแผนกงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าโดยภาพรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตและด้านการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอจีซีอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัดกลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า พบว่า ผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยด้านที่ความสัมพันธ์มากที่สุดด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าการที่จะทำให้พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานให้เป็นผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบมุ่งคนให้สูงขึ้นทั้งสองแบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงแบบผู้นำของหัวหน้างานของพนักงาน เพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของหัวหน้างานของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อแบบผู้นำของหัวหน้างานควรพัฒนาและให้ความสำคัญกับแบบผู้นำทั้งแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งความสัมพันธ์ควบคู่กัน ไปเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาผู้นำ ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ปลูกฝังจิตสำนึก มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก สร้างแนวทางการทำงานเป็นทีม ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งภายในหน่วยงาน และหน่วยงานใกล้เคียงรอบข้าง มีการสร้างความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการให้คำแนะนำให้กับหัวหน้างานและเป็นที่ปรึกษาให้กับหัวหน้างานอยู่เสมอ มีการสร้างแรงจูงใจให้หัวหน้างานมีความรับผิดชอบต่อองค์กรและตื่นตัวอยู่เสมอในการพัฒนาตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย จากผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการทำงานเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน นั้นอยู่ในระดับต่ำสุดจากทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมในการกำหนดระดับมาตรฐานของเงินค่าจ้างเงินเดือนของพนักงาน และควรมีระบบการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน เพื่อปรับเงินเดือน และสื่อสารให้พนักงานเข้าใจในมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่าบริษัทให้ความสำคัญ และมีกฎเกณฑ์ที่โปร่งใสในการประเมินผลเพื่อปรับเงินเดือน เพื่อกำหนดอัตราของ เงินค่าจ้าง/เงินเดือน และการปรับ

เงินเดือนที่เป็นธรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าพนักงานจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดเมื่อกฎเกณฑ์ชัดเจนก็จะทำให้พนักงานเข้าใจ และมีระดับแรงจูงใจในด้านนี้เพิ่มมากขึ้น ก็จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จที่องค์กรวางไว้

ควรศึกษาแบบผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอเชีย อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกสำหรับสำหรับอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแบบผู้นำของหัวหน้างานของพนักงาน และทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอเชีย อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมทั้งหมด และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับปรุง และพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

- กวี เข้มกลีบ.(2550). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธีราภรณ์ พาหุรักษ์.(2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรมอพลโลอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปิยะ นันทวัฒน์นุกุล.(2550). ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นาคาชิมาริบเบอร์ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ชัช.
- สมนึก ศรีปรีวาทีน.(2548). แบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา ฝ่ายผลิตและบริการสายการบิน หน่วยธุรกิจครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.