

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**LEADERSHIP AFFECTING JOB SATISFACTION :
A CASE STUDY OF FACULTY OF ENGINEERING
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI**

กฤษฎา น่วมจิตร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



กฤษฎดา น่วมจิตร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Leadership Affecting Job Satisfaction: A Case Study of
Faculty of Engineering Rajamangala University of
Technology Thanyaburi

ชื่อ – นามสกุล นายกฤดา น่วมจิตร
สาขาวิชา การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คูพิมาย, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2558

คณะกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชดา มิตรสมหวัง, Ph.D.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คูพิมาย, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถพิ ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นายกฤษดา น่วมจิตร
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คุปิมา, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำบุคลากรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุนและลูกจ้างชั่วคราวของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 186 คน ค่าสถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำ และปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำ บุคลากร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

Thesis title	The Leadership Styles that Affect Job Satisfaction of Working Staff : A Case Study of the Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Name - Surname	Mr. Kritsada Nuamchit
Major Subject	General Management
Thesis Advisor	Assistant Professor Supaporn Kupimai, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the correlation between types of relationships and the satisfaction of the staff of the Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

A questionnaire was administered to a sample of 186 respondents, comprised of the teaching staff, support staff, and casual staff of the Faculty. Data were statistically analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation, independent t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that the individual differences factors did not affect the satisfaction of the staff members. However, the leadership styles factor, which was divided into four types, directive leadership, supportive leadership, participative leadership, and achievement-oriented leadership, had a statistically significant relationship with the satisfaction of the staff members in six main areas, affection, job security, colleagues, pay, work setting, and work-life balance, at the 0.05 level.

Keywords : leadership style, personnel, job satisfaction

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา มิตรสมหวัง ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวีรัตน์ แนนท์หม้อ กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาใช้เวลาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดจากการศึกษาหาข้อมูลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จนเกิดความสมบูรณ์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำด้านเครื่องมือในการวิจัย ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และกรุณาตรวจสอบความถูกต้องจนได้ความสมบูรณ์ของงาน และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามอันเป็นผลให้การศึกษา มีความชัดเจนครบถ้วนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้ศึกษาสามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้ สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนปลูกฝังให้เป็นคนดี คอยช่วยเหลือ สนับสนุนการศึกษาและเป็นกำลังใจในการศึกษาและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขอขอบพระคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่ เพื่อน MGY55 คณะบริหารธุรกิจ ที่สนับสนุนและให้การช่วยเหลือ ให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้การศึกษาครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากการศึกษาครั้งนี้มีส่วนผิดพลาดประการใดผู้ทำการศึกษาขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย คุณค่าอันพึงมีจากงานฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

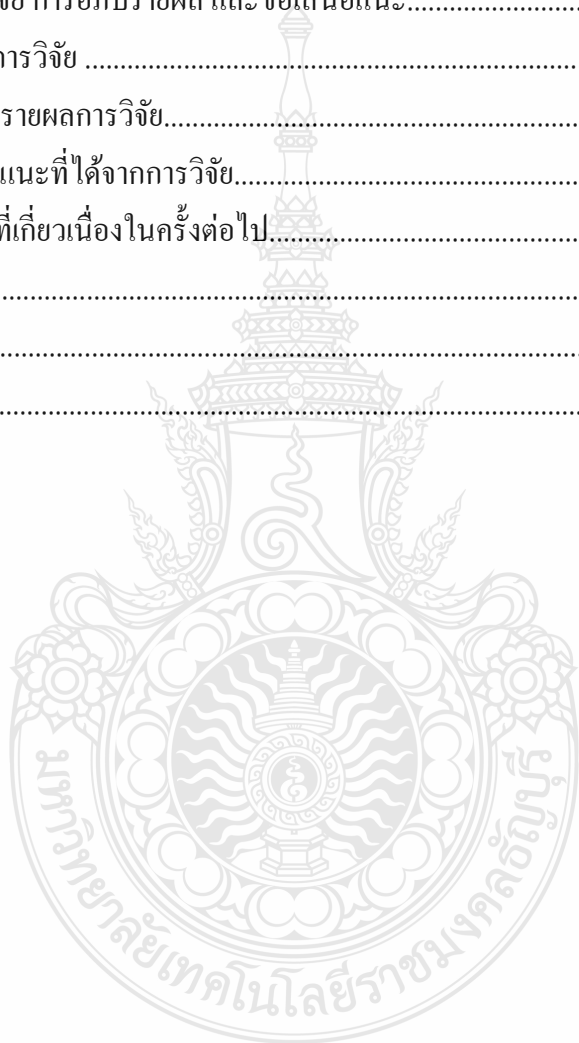
กฤษฎดา น่วมจิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	18
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	22
2.3 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	30
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	47
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปผลการวิจัย	69
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	70
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	72
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งต่อไป.....	72
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	78
ประวัติผู้เขียน.....	85



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากร.....	38
ตารางที่ 3.2 แสดงตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเครซี่และมอร์แกน.....	39
ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนและลูกจ้าง ชั่วคราว.....	40
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพจำแนกตามเพศ.....	47
ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพจำแนกตามระดับ การศึกษา.....	48
ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพจำแนกตามตำแหน่งงาน...	49
ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพจำแนกตามรายได้.....	49
ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพจำแนกตามสถานภาพ.....	50
ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านประสพการณ์ในการทำงานจำนวน ตามประสพการณ์ในการทำงาน.....	50
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่างๆ จำแนกตาม ภาวะผู้นำแบบบงการ.....	51
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ.....	52
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตาม ภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม.....	53
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตาม ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ.....	54
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานจำแนก ตามความรู้สึกร.....	55
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานจำแนก ตามด้านความมั่นคงในงาน.....	55
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานจำแนก ตามด้านเพื่อนร่วมงาน.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามอัตราผลตอบแทน.....	57
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามด้านสภาพแวดล้อม.....	58
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว.....	59
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำจำแนกตามเพศ.....	60
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	61
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	63
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร จำแนกตามรายได้.....	64
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	65
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	66
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	67

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.....	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้ ในการบริหารองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้ องค์กรมีการทำงานที่บรรลุตามที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวแปรต่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย (1) คน (2) เงิน (3) วัสดุ อุปกรณ์ (4) สถานที่และบรรยากาศต่าง ๆ และ (5) เทคโนโลยี (พรชัย เจดามาน, 2558) ซึ่งการนำเอาปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมาบริหาร มีความสำคัญอย่างมาก โดยผู้บริหารองค์กรทุกแห่ง ควรจะต้องให้ความสำคัญ และมีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ขององค์กรนั้น มีการตอบสนองต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งสำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ (2558) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้องค์กรมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน พบว่า นอกจากปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสำคัญและจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คือ ความพึงพอใจ และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทำงาน และองค์ประกอบรอบข้าง เป็นต้น

หรือกล่าวได้ว่า ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชน มนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะมนุษย์นั้น คือผู้ที่ขับเคลื่อนการทำงาน สร้างสรรค์ผลงาน และทำให้ห้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ จึงทำให้หลายองค์กรได้มีการจัดทำพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทางด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาความรู้ทักษะและอื่น ๆ ที่มีผลทำให้พนักงานเหล่านั้น มีความรู้ มีทักษะที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และควรจะต้องมีการส่งเสริมให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความตระหนักในหน้าที่การงาน อันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น และอีกสิ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ ผู้นำในการบริหารงาน ขององค์กรต่าง ๆ จากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ เช่น ยุทธนา พรหมณี (2558; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2558; Lunenburg & Ornstein, 1966) และนักวิชาการท่านอื่น ๆ สามารถสรุปถึงภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ออกเป็นประเภทดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ ซึ่งผู้บริหารองค์กรรูปแบบนี้ จะเป็นผู้นำแบบเด็ดขาด และมีอำนาจสั่งการสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร และจะต้องปฏิบัติงานอยู่ในคำสั่งตลอดเวลา ถึงแม้ว่าพนักงานนั้น จะเต็มใจหรือไม่เต็มใจต่าง ๆ เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ซึ่งผู้บริหารองค์กรรูปแบบนี้ จะเป็นผู้ที่สนับสนุนต่อการทำงานแก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ การให้คำปรึกษา แนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ตลอดจนจะลดความขัดแย้งในองค์กร จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้พนักงานส่วนใหญ่ เคารพต่อผู้นำแบบนี้มากที่สุด และเกิดความพึงพอใจ เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารองค์กรรูปแบบนี้ จะเป็นผู้ที่เน้นให้พนักงานในองค์กรทุกคน มามีส่วนร่วมในการทำงาน ด้วยการบริหารองค์กรในรูปแบบแบบราบ (Flat) เพื่อทำให้เกิดการบูรณาการความคิด และทักษะของพนักงานต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารจะเป็นเพียงหัวหน้าทีม ที่จะคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนร่วมมือ ร่วมใจกับพนักงาน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานให้มากที่สุด

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารองค์กรรูปแบบนี้ จะเป็นผู้ที่เน้นเป็นผู้ที่ไม่น่าสนใจว่างานที่ทำนั้น เป็นงานที่ต้องแลกมาด้วยสิ่งใด แต่ขอให้งานที่ทำนั้น ประสบผลสำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ได้ เช่น หัวหน้างานหรือผู้บริหารที่มีความต้องการให้พนักงานทำงานชิ้นหนึ่ง แล้วทำการมอบหมายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พนักงานคนนั้น จะมาทำงานที่องค์กร หรือทำที่บ้านก็ได้ แต่เมื่อถึงกำหนดเวลา จะต้องส่งงานให้กับหัวหน้างานหรือผู้บริหารให้ตรงเวลา มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานกับผู้บริหารประเภทนี้ เพราะในบางครั้ง การดำรงชีวิตส่วนตัว จำเป็นจะต้องใช้เวลาทำการ คือ วันจันทร์-ศุกร์ เพื่อไปทำธุระต่าง ๆ แล้วจึงใช้เวลาในช่วงค่ำหรือกลางคืน มาทำงานที่ผู้บริหารมอบหมาย ซึ่งทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในช่วงเวลาทำงาน และได้ผลงานที่มีความสำเร็จร่วมกัน ตอบสนองต่อความพึงพอใจของทั้งผู้บริหาร และพนักงานที่ทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

แต่ในความเป็นจริงของสภาพการณ์ในปัจจุบัน จะพบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรนั้น จะมีปัจจัยต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งตามการศึกษาของกัญญนันท์ ภัทรสรณ์ศิริ (2555; ณัฐธา กริหิรัญ, 2550; วนงคราญ ดงเย็นและคณะ, 2558) รวมไปถึงนักวิชาการและนักวิจัยท่านอื่น ๆ พบว่า ปัจจัยที่เป็นปัญหาสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในองค์กร จะประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยทางด้านความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ โดยปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยภายในบุคคล หรือพนักงานแต่ละบุคคล มีการตระหนัก การรับรู้ที่ค่อนข้างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยากหากผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน จะต้องตอบสนองต่อความต้องการ เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานแต่ละ

2. ปัจจัยทางด้านความมั่นคงในงาน โดยปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่พนักงานในองค์กรจำนวนมากให้ความสำคัญ เนื่องจากพนักงานที่ทำงานในองค์กร หากมีการทำงานมานาน จะมีความผูกพันใน

องค์กร อีกทั้งจะเริ่มมีการแก่ชราตามอายุ จึงมีความวิตกกังวลว่า การทำงานที่สถานที่หรือองค์กรแห่งนี้ หากไม่มีความมั่นคง เมื่อตนเองแก่ตัวลง จะทำอย่างไร

3. ปัจจัยทางด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ถือได้ว่า มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน โดยในการปฏิบัติจริง พนักงานทุกคนไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า ตนเองทำงานคนเดียว และจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากเพื่อนหรือบุคคลรอบข้างต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น หากเพื่อนร่วมงาน เป็นบุคคลที่มีความเกียจคร้าน หรือไม่ตั้งใจทำงาน จะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ และส่งผลทำให้บุคคลอื่น ๆ ไม่พึงใจในงานที่ทำและส่งผลกระทบต่อภาพรวมของการทำงานได้

4. ปัจจัยทางด้านอัตราผลตอบแทน และค่าจ้างต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในหลายองค์กร ไม่มีการให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากว่าผู้บริหาร เจ้าของกิจการ หรือหัวหน้างานมองว่า สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะทำให้เกิดการขาดทุนหากมีการเพิ่มอัตราค่าจ้าง และผลตอบแทน ต่าง ๆ อีกทั้งจะมีการมอบหมายงานที่มากกว่าภาระงานของพนักงานต่าง ๆ และมีการปลดพนักงานออก เพื่อทำให้เกิดการลดต้นทุน แต่ไม่ได้พิจารณาหรือมองว่า ภาระงานมีความสอดคล้องกับจำนวนพนักงาน หรือความสามารถของพนักงานหรือไม่ อันจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ และเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย ไม่มีความพึงพอใจและทำให้งานที่ทำเกิดความผิดพลาด สัมหลว ส่งผลทำให้ลาออกจากงานได้

5. ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม โดยปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรอบ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ในที่ทำงาน เพื่อเอื้อประโยชน์และทำให้เกิดการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว เป็นต้น รวมไปถึงบรรยากาศภายในองค์กร เช่น แสงสว่าง หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพื่อทำให้พนักงานเกิดการคลายเครียดหลังจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งบางองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ พนักงานเลยเกิดความรู้สึกเครียด ไม่ผ่อนคลาย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามสถานที่หรือองค์กรต่าง ๆ เป็นต้น

6. ปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้อง แต่มักจะขาดการละเลยจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างานต่าง ๆ จำนวนไม่น้อยที่จะมองว่าตนเองมีการจ้างงานให้กับพนักงานต่าง ๆ แล้ว พนักงานนั้น จะต้องปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความทุ่มเทในการทำงานให้มากที่สุด จึงทำให้เกิดการสั่งงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานจำนวนมาก เช่น การส่งผลทำให้พนักงานไม่มีเวลาไปรับ-ส่งลูก หรือการที่จะต้องมาทำงานในวันหยุดหรือต่าง ๆ ส่งผลร้ายที่สุด คือ การที่พนักงานไม่มีเวลาส่วนตัวในการใช้ชีวิตของตนเอง เพราะจำเป็นจะต้องทำงาน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกท้อแท้ หมดหวังในการดำรงชีวิต และคิดว่าตนเองเป็นเพียงมนุษย์เงินเดือน ส่งผลทำให้ไม่พึงพอใจในงานที่ทำ เป็นต้น

จากความเกี่ยวข้องของภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ตนเองสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมไปถึงคณะวิศวกรรมศาสตร์ ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีพนักงานปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยฯ จำนวนมาก ประกอบกับผู้บริหารในองค์กรแห่งนี้ มีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลทำให้พนักงานในองค์กร คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และลูกจ้างชั่วคราว มีความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และมีความต้องการที่จะทราบว่า ในความเป็นจริงแล้ว ภาวะผู้นำที่พนักงานเหล่านี้ มีความต้องการเป็นอย่างไร มีความต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเองอย่างไร เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด และจะเป็นประโยชน์ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และนำผลการวิจัย ตลอดจนข้อค้นพบต่าง ๆ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างชั่วคราว ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะมีการกำหนดขอบเขตของการศึกษาประกอบไปด้วย

1.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างชั่วคราว ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 354 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย คือ เดือน กันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจะกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ประกอบด้วย

- 1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำแตกต่างกัน
- 1.4.2 ปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เพื่อทำให้เกิดความถูกต้อง และเข้าใจร่วมกัน ผู้วิจัยจะกำหนดคำจำกัดความต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.5.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติตนที่แสดงออกของผู้บริหารต่าง ๆ ประกอบด้วย

1) แบบบงการ หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารที่จะมุ่งเน้นการบงการ บังคับให้พนักงานในองค์กร ปฏิบัติตามความคิดเห็น และรูปแบบที่ผู้บริหารกำหนดไว้

2) แบบสนับสนุน หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารจะเน้นสนับสนุนการทำงาน การให้กำลังใจ และแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ไร้ปัญหา และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

3) แบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับพนักงานต่าง ๆ และดำเนินงานไปพร้อมกัน โดยตั้งแต่การวางแผนงานร่วมกัน การปฏิบัติงานร่วมกัน และการแก้ไขปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ร่วมกัน

4) แบบเน้นความสำเร็จ หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารไม่สนใจถึงวิธีการทำงานของพนักงาน แต่จะเน้นผลที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองหรือองค์กรกำหนดไว้

1.5.2 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคล คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และลูกจ้างชั่วคราว มีต่อการทำงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยความพึงพอใจนี้ ประกอบด้วยความรู้สึก ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน อัตราผลตอบแทน สภาพแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตส่วนตัว

1.5.3 บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ทำงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย

1) บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ตามกฎทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) แก้ไขเพิ่มเติม โดยกฎทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2522) มีหน้าที่ในการสอนและปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์

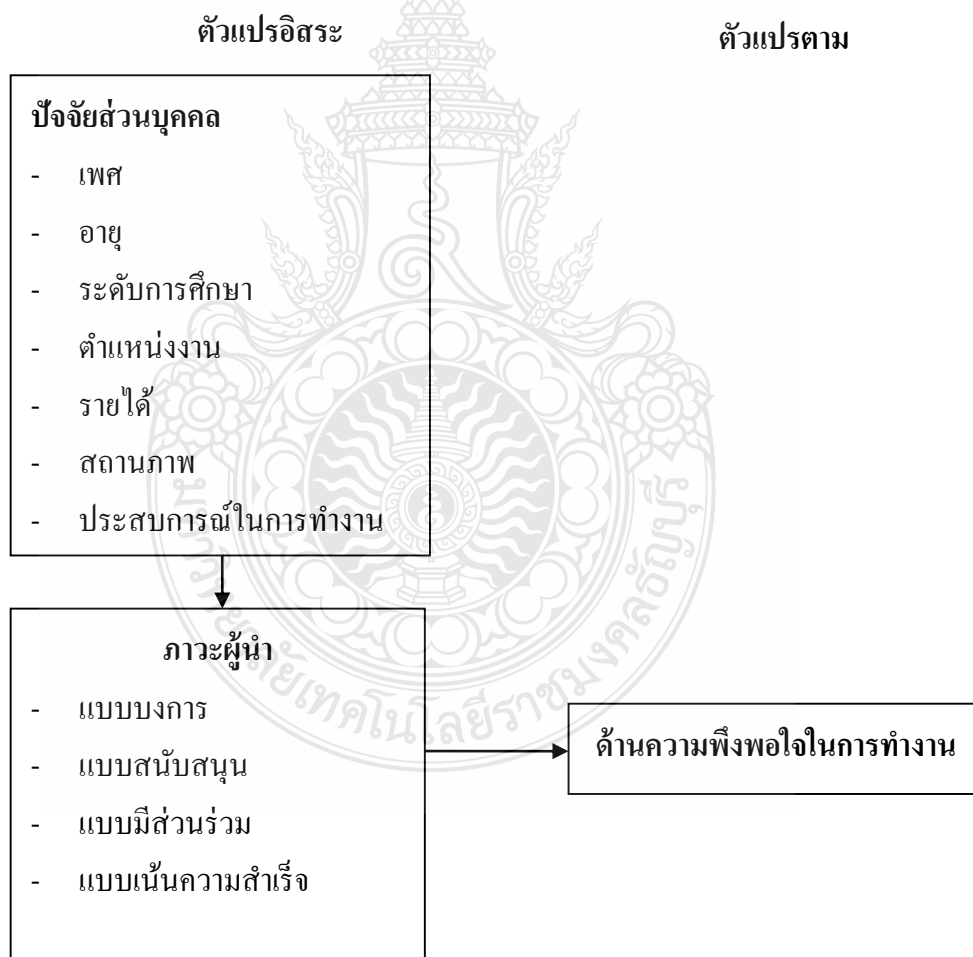
2) บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ตามกฎทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) แก้ไขเพิ่มเติม

โดยกฎทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2522) มีหน้าที่ในการสนับสนุนบริหารงาน การด้านบริการ ชุรการและปฏิบัติงานในคณะวิศวะฯ

3) ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ ตามกฎทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2522) มีหน้าที่ในการสนับสนุนงานด้านบริการ ชุรการและปฏิบัติงานในคณะวิศวะฯ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลที่ได้จากการศึกษานำมาพัฒนาส่งเสริมปัจจัย ที่มีผลต่อภาวะผู้นำของบุคลากร คณะวิศวกรรมฯ

1.7.2 นำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงและจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของคณะวิศวกรรมฯ ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำ: กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำต่าง ๆ พบภาวะผู้นำที่สำคัญ คือ (1) ภาวะผู้นำแบบบงการ (2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ โดยผู้นำแต่ละประเภทนั้น จะมีการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบบงการ

ภาวะผู้นำแบบบงการ ตามการศึกษาของอาคม วัชโรสง (2547, น.30) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบบงการ หมายถึง ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leader) ซึ่งผู้นำประเภทนี้ จะเป็นผู้นำที่มีการให้ความสำคัญกับการสั่งการ หรือการบงการให้กับพนักงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานจำเป็นต้องมีการปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องที่ถูก หรือผิด อีกทั้งพนักงาน ไม่สามารถแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของเฮาส์ และอีเวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น.66-72) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบบงการ จะเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารองค์กรจำนวนไม่น้อย มีการปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะองค์กรในภาคเอกชน หรือองค์กรที่มุ่งเน้นความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยผู้นำประเภทนี้ นอกจากจะให้ความสำคัญกับการออกคำสั่ง และสั่งการแล้ว ยังมีบุคลากรที่มีความเป็นคนเจ้าระเบียบ มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และไม่มีทางยอมรับว่า

ตนเองได้ทำผิด ความคิดของตนเองนั้น ถูกต้องเสมอ และจะมองว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน คือ ลูกน้อง ซึ่งจะต้องทำตามคำสั่งของตนเองทุกอย่าง

นอกจากนี้ การศึกษาดังกล่าวข้างต้น ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งประเภทของภาวะผู้นำแบบบงการ ออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการที่ยึดงานเป็นหลัก โดยตามการศึกษาของสจวน สุทธเลิศอรุณ (2553, น. 115) จะพบว่า ผู้นำในลักษณะนี้จะมีความเคร่งครัดในกฎระเบียบ และการวางแผนงาน เพื่อทำให้งานที่มอบหมายกับพนักงานไปทำหรือปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จ และบทบาทของผู้นำประเภทนี้ จะมีการหมั่นตรวจสอบ และซักถามว่า งานที่ทำได้ดำเนินการไปมากน้อยเพียงใด และประสบความสำเร็จหรือไม่

2. ภาวะผู้นำแบบบงการที่เป็นแบบชี้แนะ จะพบว่า ภาวะผู้นำประเภทนี้ จะมีการชี้แนะ และสั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชาต่าง ๆ ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการวางแผนการทำงาน การปฏิบัติงาน และการตรวจสอบการทำงาน เพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นไปตามความต้องการของตนเอง

3. ภาวะผู้นำแบบบงการแบบอิตาเลียน โดย จะพบว่า ภาวะผู้นำแบบนี้ จะมีลักษณะที่ คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบบงการทั่วไป แต่จะมีความแตกต่างกัน คือ ตนเองจะต้องเป็นผู้สั่งการตลอดเวลา ไม่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ไม่สนใจในเรื่องของการทำถูก ทำผิด ไม่สนใจปัญหาต่าง ๆ และมองว่า พนักงานหรือลูกน้องจะต้องทำตามให้ได้

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบงการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ จัดทำตารางการปฏิบัติงานและประสานงานตลอดจนอธิบายกฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำกลุ่ม เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ กำหนดบทบาทและรูปแบบการสื่อสาร วางแผนกำหนดระยะเวลา รวมถึงมอบหมายหน้าที่ ตรวจสอบกำกับและติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ กระตุ้นและถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม อันจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อย เกิดความรู้สึกที่เป็นทางลบ และไม่มีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรที่มีภาวะผู้นำแบบบงการดังกล่าว

2.1.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ตามการศึกษาของอาคม วัชโรต (2545, น.30) จะพบว่า ภาวะผู้นำประเภทนี้ จะมีจุดเด่นที่สำคัญ คือ ผู้นำจะมีการสนับสนุนการทำงานทุกอย่างให้กับพนักงาน และจะช่วยเหลือพนักงานในทุกด้าน เพื่อให้การทำงานเกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของเฮาส์

และอีเวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น.66-72) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นภาวะผู้นำที่ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และบริหารงานมากที่สุด เนื่องจากการประสานงาน และร่วมกันทำงานระหว่างหัวหน้างาน และพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และทัศนคติร่วมกัน อันจะส่งผลทำให้เกิดการลดปัญหาความผิดพลาดในการทำงานได้ การศึกษาดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, น.115) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะให้การสนับสนุนพนักงานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ด้านทักษะ หรือด้านแนวทางในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของพันธุ์เทพ ใจคำ (2547, น.33) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (1) ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทุกคน (2) บุคลากรมีความเสมอภาคกัน (3) บุคลากรและผู้นำมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน เข้าหากัน และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

นอกจากนี้ ตามการศึกษาของเฮาส์ และคณะ (House, et al. อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, น.193) จะพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใกล้ชิดได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจ และสนุกสานมากขึ้น เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเข้าใจใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตาม เป็นมิตร ให้ความรู้และความห่วงใย เป็นผู้เข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น การแสดงความซื่อสัตย์และนับถือ การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถและอาชีพ

2.1.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตามการศึกษาของอาคม วัชรสิง (2545, น.30) พบว่า ผู้นำแบบนี้ เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงานทุกด้าน โดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การแบ่งงาน การทำงานทุกขั้นตอน รวมไปถึงการให้คำปรึกษา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งตามการศึกษาของสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523, น.115) จะพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน จะต้องเน้นถึงการสร้างความมั่นใจในการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมกัน และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เกิดความรู้สึกที่ดี เชื่อฟัง อีกทั้งการศึกษาของเลวิน (Lewin อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, น.178) ที่พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้นำประเภทนี้ จะมีลักษณะนิสัยที่เป็นคนเปิดกว้าง มีการยอมรับฟังความคิดเห็นร่วมกันทั้งทางบวกและทางลบ และพยายามหาแนวทางร่วมกันที่จะทำให้การทำงาน หรือผลงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่ให้ความเชื่อมั่นและ การให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป้าหมายและการ บังคับบัญชา ตัดสินใจในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับงาน จนกระทำโดยกลุ่มด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ความสำคัญและเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา อาศัยความร่วมมือในการทำงาน และให้ความเป็น อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงออกและรับฟังผู้ตาม จัดประชุมเพื่อรับทราบปัญหา การตัดสินใจและระดมความคิด พิจารณาการเสนอความคิดของผู้ตามอย่างจริงจัง ห้ามดิเอกันที่ ระหว่างผู้ตามและผู้นำอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายการตัดสินใจแก่ผู้ตามที่มีความสามารถ เพื่อให้ เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.1.4 ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งที่มีอยู่จำนวนมาก โดยภาวะ ผู้นำรูปแบบนี้ จะมุ่งเน้นที่การให้ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน โดยไม่สนใจว่าการทำงาน ดังกล่าว มีวิธีการอย่างไร ขอให้งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จเพียงอย่างเดียว ซึ่งตาม การศึกษาของเฮาส์ และอีเวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, น.66-72) จะพบว่า ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ จะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จ ความเป็นเลิศ และการที่พนักงานจะ ทำงานได้ประสบความสำเร็จนั้น ไม่จำเป็นจะต้องทำงานอย่างเป็นระบบ แต่จะใช้วิธีการใดก็ได้ เพื่อ ทำให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น พฤติกรรมแบบเน้นความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมของ ผู้บริหาร ที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความสำคัญไปที่ ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

สำหรับภาวะผู้นำในการบริหารบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ นั้น ตามการศึกษาของ นักวิชาการต่าง ๆ เช่น ยุทธนา พรหมณี (2558; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2558; Lunenburg & Ornstein, 1966) และนักวิชาการท่านอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยสามารถสรุปถึงภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ออกเป็นประเภทดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ ซึ่งผู้บริหารองค์กรรูปแบบนี้ จะเป็นผู้นำแบบเด็ดขาด และมี อำนาจสั่งการสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร และจะต้อง ปฏิบัติงานอยู่ในคำสั่งตลอดเวลา ถึงแม้ว่าพนักงานนั้น จะเต็มใจหรือไม่เต็มใจต่าง ๆ เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ซึ่งผู้บริหารองค์กรรูปแบบนี้ จะเป็นผู้นำแบบที่สนับสนุนต่อ การทำงานของพนักงานทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ การให้คำปรึกษา แนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ตลอดจนจะลดความขัดแย้งในองค์กร จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพใน

การทำงาน และทำให้พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กร มีความรู้สึกรัก เคารพต่อผู้นำแบบนี้มากที่สุด และเกิดความพึงพอใจในการทำงานต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารองค์กรรูปแบบนี้ จะเป็นผู้นำแบบเน้นให้พนักงานในองค์กรทุกคน มามีส่วนร่วมในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยการบริหารองค์กรในรูปแบบแบบราบ (Flat) เพื่อทำให้เกิดการบูรณาการความคิด และทักษะของพนักงานต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารจะเป็นเพียงหัวหน้าทีม ที่จะคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนร่วมมือร่วมใจกับพนักงานในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานให้มากที่สุด

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารองค์กรรูปแบบนี้ จะเป็นผู้นำแบบเน้นเป็นผู้นำที่จะไม่สนใจว่างานที่ทำนั้น เป็นงานที่ต้องแลกมาด้วยสิ่งใด แต่ขอให้งานที่ทำนั้น ประสบความสำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ได้ เช่น หัวหน้างานหรือผู้บริหารที่มีความต้องการให้พนักงานทำงานชิ้นหนึ่ง แล้วทำการมอบหมายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พนักงานคนนั้น จะมาทำงานที่องค์กร หรือทำที่บ้านก็ได้ แต่เมื่อถึงกำหนดเวลา จะต้องส่งงานให้กับหัวหน้างานหรือผู้บริหารให้ตรงเวลา มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานกับผู้บริหารประเภทนี้ เพราะในบางครั้ง การดำรงชีวิตส่วนตัว จำเป็นจะต้องใช้เวลาทำการ คือ วันจันทร์-ศุกร์ เพื่อไปทำธุระต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งพนักงานก็จะสลับเวลาในการทำงาน คือ การไปทำธุระของตนเองให้เสร็จเรียบร้อยก่อน แล้วจึงใช้เวลาในช่วงค่ำหรือกลางคืน มาทำงานที่ผู้บริหารมอบหมาย ซึ่งทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในช่วงเวลาทำงาน และได้ผลงานที่มีความสำเร็จร่วมกัน ตอบสนองต่อความพึงพอใจของทั้งผู้บริหาร และพนักงานที่ทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

วณิชราญ ดงเย็น และคณะ (2555) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่บุคคลในองค์กร หรือพนักงานต่าง ๆ มีความรู้สึก มีความนึกคิด และมีอารมณ์ทั้งทางบวกและลบต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงออกได้ถึงความสุข ความพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

สัมพันธ์ แหล่งป่าหมื่น (2555) ได้หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อบีจยต่าง ๆ ในองค์กร และอาจจะรวมไปถึงความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งแวดล้อมรอบข้างในองค์กรที่ได้มีการจัดหา และให้ไว้

บุญรักษ์ บุตรละคร (2553, น.15) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจที่บุคคลมีให้ต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจต่อการทำให้งานที่ตนเองรับผิดชอบ ประสบความสำเร็จ หรือความพึงพอใจต่อการได้รับคำชม และคำยกย่อง หรือการให้เกียรติ เป็นต้น

ธนิดา ริมคุสิทซ์ (2555, น.25) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลแต่ละคนในองค์กร มีต่อการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านภาระของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนด้านอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจที่ดีขององค์กร จะทำให้บุคลากรนั้น มีแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือพนักงานในองค์กรทุกระดับ ให้ความรู้สึกในทางบวกต่อภาระงาน และปัจจัยอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกัน สภาพแวดล้อมในองค์กร และภาวะผู้นำ ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรต่าง ๆ เกิดความรู้สึกที่ดี มีความรู้สึกทางบวกต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นต้น อันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาถึงวิธีการหรือแนวทางที่จะทำให้พนักงานในองค์กรต่าง ๆ เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นมานั้น จำเป็นจะต้องมีการนำเอาความรู้ และหลักการทางจิตวิทยาเข้ามามีใช้ในการบริหารงานขององค์กร โดยตามการศึกษาของมัมฟอร์ด (Mumford, 1972 อ้างถึงใน ฉันทฐา กริหิรัญ, น.12-15) ที่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในองค์กรต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) โดยกลุ่มนี้ จะมีนักวิชาการ และนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงสำคัญ คือ มาสโลว์ (Maslow) เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งกลุ่มความต้องการนี้ จะให้ความสำคัญกับการที่องค์กรจะต้องมีการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน พนักงาน หรือคนในองค์กร เพื่อให้บุคคลนั้น ได้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) โดยกลุ่มนี้ จะมีนักวิชาการ และนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงสำคัญ คือ เบลค Blake) มุตตัน (Mouton) และฟีเดเลอร์ (Fiedler) ซึ่งนักวิชาการกลุ่มนี้ จะมองและให้ความสำคัญกับการปกครอง ที่ผู้นำขององค์กรจะต้องมีวุฒิภาวะผู้นำที่ดี มีความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม และปกครองด้วยหลักการที่เหมาะสมกับพนักงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่เป็นสุข และไม่คับข้องใจในการทำงานในองค์กรต่าง ๆ

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) โดยกลุ่มนี้ จะมีนักวิชาการ และนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงสำคัญ คือ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School) ซึ่งกลุ่มนี้ จะให้ความสำคัญกับการให้รางวัล หรือเงินเดือนที่สูง เพื่อให้พนักงานและบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ มีความรู้สึก ว่า งานที่ตนเองได้ทำนั้น มีความเหมาะสม และมีความคุ้มค่าที่ตนเองจะทำ อันจะส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานหรือทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (management Ideology School) โดยกลุ่มนี้ จะมีนักวิชาการ และนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงสำคัญ คือ โครซีเออร์ และ โกลเดอร์ (Crozier & Gouldner) ซึ่งกลุ่มนี้ จะให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการขององค์กรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านของความคิด ความรู้สึก หรือเป้าหมายขององค์กรที่จะต้องมีความต้องการร่วมกันทั้งในระดับของผู้บริหาร และระดับของผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) โดยกลุ่มนี้ จะมีนักวิชาการ และนักจิตวิทยาที่สำคัญ คือ สถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการออกแบบงาน หรือวิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อทักษะ ความรู้ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยผู้บริหารอาจจะมีการแบ่งงานให้พนักงานทำ หรือการแจกและแบ่งงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงานคนนั้น เพื่อทำให้งานที่ได้ทำขึ้น มีประสิทธิภาพ และพนักงานมีความพึงพอใจที่จะทำปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จสูงสุด

จากการศึกษาตามกลุ่มทางจิตวิทยาดังกล่าวทั้ง 5 กลุ่มข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยพบว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะต้องมีการอาศัยความรู้ ทักษะ แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ เป็นอย่างมาก โดยมีรายละเอียดของการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้หลักจิตวิทยา

1.1 การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้หลักแนวคิดลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation) โดยแนวคิดนี้ เป็นการศึกษาของการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (2555) ที่ได้ทำการศึกษาถึงลำดับความต้องการ ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 5 ระดับ อันได้แก่

1.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) โดย เป็นลำดับที่อยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งเป็นพื้นฐานที่บุคคลแต่ละคนมีความต้องการ เช่น ความต้องการที่ร่างกายของตนเองจะต้องมีครบ 32 ประการ ตลอดจนความต้องการได้รับประทานอาหาร น้ำ อากาศ และอื่น ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถมีชีวิตอยู่ได้ อีกทั้งยังมีความต้องการปัจจัย 4 เช่น ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ยารักษาโรค เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีให้กับการที่ร่างกายของตนเองนั้น ได้รับการตอบสนอง และรู้สึกว่าร่างกายของตนเอง มีความปลอดภัย ไม่มีอันตราย ซึ่งเมื่อพิจารณาจากการทำงาน จะพบว่า ความต้องการทางด้านความปลอดภัยนี้ คือ การที่บุคคลหรือพนักงานจะมีความรู้สึกมั่นคง มีการได้รับความยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวก และเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความรู้สึกที่บุคคลในองค์กร ได้รับการแรงจูงใจในทางบวก อันจะส่งผลทำให้บุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และตนเองจะได้รับการยอมรับจากบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือลูกน้อง เพื่อให้ตนเองเกิดความมั่นใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานอีกประการหนึ่งที่บุคคลแต่ละคน มีความต้องการ และพนักงานที่ทำงานในองค์กร หรือหัวหน้างาน หากได้รับการยอมรับว่าตนเองเป็นบุคคลต้นแบบ หรือเป็นบุคคลที่ควรค่าแก่การเอาเยี่ยงอย่าง ก็จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานในสถานทีนั้น ๆ และมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

1.1.5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคลที่จะมีต่อตนเอง และความรู้สึกนี้ เป็นความรู้สึกที่แต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น ต้องการได้รับการยอมรับจากบุคลากรอื่น ๆ หรือการที่บุคคลมีความต้องการที่จะมีชื่อเสียง หรือการที่บุคคลมีความต้องการที่เป็นนายกรัฐมนตรีน และอื่น ๆ เป็นต้น

ตามการศึกษาดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎีความต้องการทั้ง 5 ชั้น สามารถนำมาใช้ในปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าว เป็นทฤษฎีที่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล และเป็นทฤษฎีที่จะส่งเสริมทำให้บุคคลหรือพนักงานในองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นได้ แต่ก็ยังมีหลักการและแนวคิดอื่น ๆ เช่น แนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) (2555 อ้างถึงใน ศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555) ได้มีการศึกษาและจัดกลุ่มมนุษย์หรือพนักงานในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม X และกลุ่ม Y ดังนี้

1. ทฤษฎี X โดยทฤษฎีนี้ เป็นทฤษฎีที่จะมองมนุษย์เป็นคนที่ไม่ดี มีความเกียจคร้าน ซึ่งภาวะผู้นำสำหรับพนักงานเหล่านี้ จะต้องใช้การบังคับ ข่มขู่ และวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน อันจะส่งผลทำให้

พนักงานเกิดความรู้สึกที่เหนื่อยหน่ายในการทำงาน เพราะไม่ชอบการบังคับ และเกิดความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. ทฤษฎี Y โดยทฤษฎีนี้ จะมองว่า พนักงานจะเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีความรับผิดชอบ หรือเป็นคนที่ดี มีการควบคุมตนเองได้ อีกทั้งยังมีความรู้สึกที่เป็นทางบวกต่อการทำงาน อันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการบริหารงานกับพนักงานในกลุ่มนี้ จะให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน การให้อัตราเงินเดือนที่สูง หรือการให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และอื่น ๆ เป็นต้น อันจะส่งผลทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

จากการศึกษาข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ในการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึที่ดี และเป็นทางบวกต่อบุคลากรในองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดผลการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ พนักงานแต่ละคนก็จะมีความรู้สึกที่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความรู้สึกรักและสบายใจที่จะทำงานในสถานที่ทำงาน อีกทั้งยังมีความรู้สึกที่พึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ตามการศึกษาของทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory) จะพบว่า ทฤษฎีดังกล่าว เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของค่านิยมในการทำงานที่พนักงานแต่ละคนจะต้องได้รับ เช่น การที่พนักงานได้มีการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ทางองค์กรก็จะต้องให้การปรับฐานเงินเดือน หรือการให้ผลตอบแทนที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานคนดังกล่าวเกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (2555 อ้างถึงใน ศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555) โดยทฤษฎีนี้ จะเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ คือ (1) การกระตุ้น และ (2) การรักษา โดย

3.1 การกระตุ้น หมายถึง การที่ผู้บริหารในองค์กร มีความต้องการที่จะส่งเสริมและทำให้พนักงานในองค์กรนั้น มีความรู้ มีทักษะในการทำงาน ตลอดจนมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล หรือผลตอบแทนที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น หรือการให้อำนาจ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งกระบวนการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจดังกล่าว จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

3.2 การรักษา หมายถึง การที่องค์กรจะมีการให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานในการทำงาน หรือรักษาประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การรักษามาตรฐานของการสร้าง

ความพึงพอใจในการทำงาน โดยการให้รางวัลที่เสมอต้น เสมอปลาย เมื่อพนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงาน และประสบความสำเร็จต่าง ๆ อีกทั้งการให้ความสำคัญกับ (1) ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าพนักงานทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน (2) การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าความสำเร็จของพนักงานนั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ (3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่า งานที่พนักงานทำมีความ น่าสนใจ น่าทำ (4) ความรับผิดชอบ คือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าพนักงานมีสิ่งที่จะต้อง รับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของพนักงาน (5) โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึก ว่า พนักงานมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของพนักงาน (6) การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้อง ตระหนักว่าพนักงานมีโอกาเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. แนวคิดทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Need Achievement Theory) อ้างถึงในศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (2555) โดยแนวคิดและทฤษฎีนี้ จะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจ และกระตุ้นโดยใช้สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกในทางบวก และมีผลต่อการทำงานให้มากที่สุด ซึ่งการกระตุ้นที่ มักจะได้ผล คือ การกระตุ้นโดยใช้รางวัล เงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การนำเอาหลักการทางจิตวิทยาต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ และส่งเสริมเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นมานั้น จะต้องอาศัยปัจจัย องค์ประกอบที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างสิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน การให้ ผลตอบแทนที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น หรือการให้การส่งเสริมทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และคำชมเชยต่าง ๆ ซึ่ง ปัจจัยเหล่านี้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญตามหลักการทางจิตวิทยา อันจะส่งผลทำให้บุคคลากรใน องค์กรต่าง ๆ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีประสิทธิผลในการทำงานต่อไป อีกทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นนั้น จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การที่ผู้บริหารในองค์กร มีกระบวนการจัดการ และมีระบบการบริหาร ต่าง ๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน อีกทั้งการจัดทำนโยบายการบริหารที่ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ หรือขวัญ และกำลังใจในการทำงานในรูปแบบของการเพิ่มอัตราผลตอบแทน และปัจจัยอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งปัจจัย เหล่านี้ ถือได้ว่า มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

สำหรับการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชน มนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก เพราะมนุษย์นั้น จะเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนระบบการทำงาน สร้างสรรค์

ผลงาน และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรได้ จึงทำให้หลายองค์กรได้มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาความรู้ ทักษะ และอื่น ๆ ที่มีผลทำให้พนักงานเหล่านั้น มีความรู้ มีทักษะในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และควรจะต้องมีการส่งเสริมให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความตระหนักในหน้าที่การงาน อันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น แต่ในความเป็นจริงของสภาพการณ์ในปัจจุบัน จะพบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรนั้น จะมีปัจจัยต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งตามการศึกษาของกัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ (2555; ฌัทฐา กริทธิชัย, 2550; วนงคราญ ดงเย็นและคณะ, 2558) รวมไปถึงนักวิชาการและนักวิจัยท่านอื่น ๆ พบว่า ปัจจัยที่เป็นปัญหาสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในองค์กรจะประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยทางด้านความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่าง ๆ โดยปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยภายในบุคคล หรือพนักงานแต่ละบุคคล มีการตระหนัก การรับรู้ที่ค่อนข้างแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยากหากผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน จะต้องตอบสนองต่อความต้องการ เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานแต่ละ

2. ปัจจัยทางด้านความมั่นคงในงาน โดยปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่พนักงานในองค์กรจำนวนมาก ให้ความสำคัญ เนื่องจากพนักงานที่ทำงานในองค์กร หากมีการทำงานมานาน จะมีความผูกพันในองค์กร อีกทั้งจะเริ่มมีการแก่ชราตามอายุ จึงมีความวิตกกังวลว่า การทำงานที่สถานที่หรือองค์กรแห่งนี้ หากไม่มีความมั่นคง เมื่อตนเองแก่ตัวลง จะทำอย่างไร

3. ปัจจัยทางด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ถือได้ว่า มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน โดยในการปฏิบัติจริง พนักงานทุกคนไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า ตนเองทำงานคนเดียว และจำเป็นจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม จากเพื่อนหรือบุคคลรอบข้างต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น หากเพื่อนร่วมงาน เป็นบุคคลที่มีความเกียจคร้าน หรือไม่ตั้งใจทำงาน หรือไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน จะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ และส่งผลทำให้บุคคลอื่น ๆ ไม่พึงใจในงานที่ทำ และส่งผลกระทบต่อภาพรวมของการทำงานได้

4. ปัจจัยทางด้านอัตราผลตอบแทน และค่าจ้างต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ในหลายองค์กร ไม่มีการให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากว่าผู้บริหาร เจ้าของกิจการ หรือหัวหน้างานมองว่า สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะทำให้เกิดการขาดทุนหากมีการเพิ่มอัตราค่าจ้าง และผลตอบแทนต่าง ๆ อีกทั้งจะมีการมอบหมายงานที่มากกว่าภาระงาน และมีการปลดพนักงานออก เพื่อทำให้เกิดการลดต้นทุน แต่ไม่ได้พิจารณาหรือมองว่า ภาระงานมีความสมดุลกับจำนวนพนักงาน

หรือความสามารถของพนักงานหรือไม่ อันจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ และเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานที่ทำความผิดพลาด ล้มเหลว และส่งผลทำให้เกิดการลาออกจากงานได้

5. ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม โดยปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน โดยรอบ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ และเอื้อประโยชน์เพื่อให้เกิดการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว เป็นต้น รวมไปถึงบรรยากาศภายในองค์กร เช่น แสงสว่าง หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพื่อทำให้พนักงานเกิดการคลายเครียดหลังจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งบางองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่เครียด ไม่ผ่อนคลาย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานตามสถานที่หรือองค์กรต่าง ๆ เป็นต้น

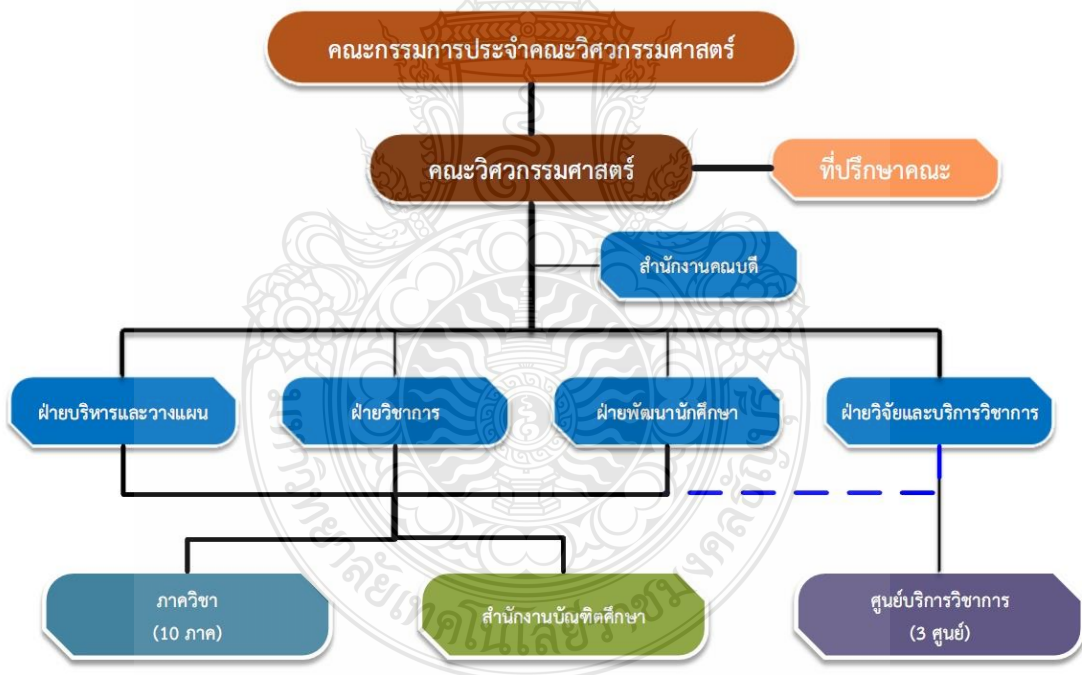
6. ปัจจัยทางด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้อง แต่มักจะขาดการละเลยจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างานต่าง ๆ จำนวนไม่น้อยที่จะมองว่าตนเองมีการจ้างงานให้กับพนักงานต่าง ๆ แล้ว พนักงานนั้น จะต้องปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความทุ่มเทในการทำงานให้มากที่สุด จึงทำให้เกิดการสั่งงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานจำนวนมาก เช่น การส่งผลทำให้พนักงานไม่มีเวลาไปรับ-ส่งลูก หรือการที่จะต้องมาทำงานในวันหยุดหรือต่าง ๆ ส่งผลร้ายที่สุด คือ การที่พนักงานไม่มีเวลาดำเนินการใช้ชีวิตของตนเอง เพราะจำเป็นต้องทำงาน จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกท้อแท้ หหมดหวังในการดำรงชีวิต และคิดว่าตนเองเป็นเพียงมนุษย์เงินเดือน ส่งผลทำให้ไม่พึงพอใจในงานที่ทำ เป็นต้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทั้ง 6 ประการนั้น ทำให้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นสามารถแสดงผลออกมา ได้ไม่ว่าจะเป็นบวกหรือลบนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านในด้านหนึ่ง เพราะความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้ถูกออกแบบออกเป็นมากมายหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าตัวของเนื้องานเอง ตลอดจนความพอใจในความต้องการที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลไปยังการบริหารงานที่จะต้องเน้นประสิทธิภาพและพร้อมทั้งตอบสนองความพึงพอใจไปยังทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น โดยใช้หลักการบริหารงานและภาวะผู้นำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และเพื่อสร้างทำให้นุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และยังคงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.3 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะวิศวะ ฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2518 ใช้ชื่อว่า “คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี” วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ต่อมาปี พ.ศ. 2532 มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยยกเลิกคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี และประกาศในพระราชกฤษฎีกาเบกษา ใช้ชื่อใหม่ว่า “คณะวิศวกรรมศาสตร์” โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม 2537 ซึ่งได้ย้ายมาทำการเรียนการสอน ณ ถนนรังสิต-นครนายก กม.13 ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงอยู่ในการแบ่งส่วนราชการใหม่ของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

2.3.1 โครงสร้างคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิสัยทัศน์

ปรัชญา (Philosophy)

“คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นศูนย์กลางการศึกษาและวิจัยด้านวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาผลงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยเน้นผลิตวิศวกรนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ ระดับมืออาชีพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ อีกทั้งผลิตผลงานวิชาการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ และของภูมิภาคอาเซียน”

ปณิธาน (Determination)

“รอบรู้วิชาการ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี สร้างคนดีสู่สังคม”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นผู้นำการศึกษาและวิจัยด้านวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีของภูมิภาคอาเซียน โดยมุ่งเน้นผลิตวิศวกรนักปฏิบัติมืออาชีพที่มีคุณภาพในระดับสากล ผลิตผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการเรียนการสอนด้านวิศวกรรมศาสตร์ให้ตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมและชุมชน
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมและชุมชน
3. ให้บริการทางวิชาการ ฝึกอบรม และทดสอบทางวิศวกรรมให้กับภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และชุมชน
4. ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม
5. จัดระบบบุคลากรจากสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้สนองต่อสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้า
6. สร้างระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ค่านิยมองค์กร (Core values)

“ยึดมั่นพันธกิจ สร้างความเชื่อถือ ร่วมมือพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์”

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

“ศักดิ์ต่อองค์กร ทำงานเป็นทีม มีจิตสาธารณะ”

อัตลักษณ์ (Identity)

“วิศวกรนักปฏิบัติมืออาชีพ”

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“คณะนักปฏิบัติมืออาชีพด้านวิศวกรรมศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม”

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

1. การพัฒนาการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์เพื่อสร้างวิศวกรนักปฏิบัติสู่ระดับสากล
2. การพัฒนาศักยภาพงานวิจัยสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม บนพื้นฐานวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์

3. การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนและสังคม บนพื้นฐานความรู้ด้านวิศวกรรมศาสตร์

4. การอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและรักษาสิ่งแวดล้อม

5. บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goal)

1.บัณฑิตมีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับอัตลักษณ์ “บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ” และมีคุณภาพตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

2. มีงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ที่ตอบ โจทย์ภาคอุตสาหกรรม เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

3. ชุมชนและสังคมได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ ขกระดับความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

4. มีการฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น รักษาสิ่งแวดล้อม ที่บูรณาการกับการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษา และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

5. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสุขในการทำงานบนฐานสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้านผลงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร

6. มีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพควบคู่กับการสร้างธรรมาภิบาลและมาตรฐาน การทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (high performance organization)

กลยุทธ์ (Strategies)

1. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ : Hands-On

2. ส่งเสริมความร่วมมือกับภาคการผลิต สถาบันการศึกษา องค์กรของรัฐ และเอกชน

3. พัฒนาบัณฑิตให้เป็นคนเก่งและเป็นคนดี
4. พัฒนาสู่ความเป็นสากล (Internationalization)
5. พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ (Research & Innovation) บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ ชุมชน สังคม และมีส่วนในการพัฒนาประเทศ
6. ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมด้วยการให้บริการทางวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชน และสังคม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. สร้างระบบและกลไกการทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม เพื่อการบูรณาการ กับการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษา และสนับสนุนการเผยแพร่ กิจกรรมต่อสาธารณชน
8. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์
9. พัฒนาระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ : Modern Management

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2556) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อสภาพแวดล้อม สภาพการทำงาน สวัสดิการ การบริหารและการจัดการ ปีการศึกษา 2555 โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ และบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่ นั้น มีความคิดเห็น และให้ความสำคัญต่อการที่องค์กรมีการตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง เช่น การให้อัตราผลตอบแทน หรือการให้สวัสดิการที่สูง มีคุณภาพ มีความรวดเร็ว และตรงเวลาในการเบิกจ่ายเงิน จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกถึงพอใจในการทำงานในสถานที่แห่งนี้ 2) บุคลากรส่วนใหญ่ จะได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปีที่องค์กรจัดทำให้ฟรี ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเห็นว่าองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายของบุคลากรเอง 3) บุคลากรส่วนใหญ่ จะได้รับการสนับสนุน และมีการส่งเสริมความรู้ เพื่อให้ตนเอง สามารถพัฒนาความรู้ได้ โดยองค์กรไม่ปิดกั้นให้บุคลากรเรียนหรือศึกษาต่อ และถ้าองค์กรพบว่า พนักงานคนใดขาดความรู้ในด้านใด ก็จะมีการส่งพนักงานหรือบุคลากรคนนั้น ไปอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

สุภาภรณ์ โชติชญาณ์ (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จะได้รับการส่งเสริม และได้รับ

แรงจูงใจที่องค์กรมอบให้อยู่ในระดับมาก เช่น การที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการงานการทำงาน โดยไม่มอบหมายงานให้กับบุคลากรมากเกินไป อีกทั้งองค์กรมีการวางแผนงานเป็นระบบ มีการแจกจ่ายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ และความถนัดของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มศักยภาพ อีกทั้งงานที่ทำก็ไม่กระทบต่อการดำรงชีวิตครอบครัว เป็นต้น และพบอีกว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้านผูกพันกับพื้นฐานความเป็นอยู่ของบุคคลที่ต้องการให้สภาพการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสม ปลอดภัย มีความสุขกับการทำงานที่ก้าวหน้ามั่นคงและเกิดความสำเร็จได้ในชีวิตการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความต้องการความมีอำนาจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร เพราะปัจจัยทั้ง 5 ด้านเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดความต้องการในความสำเร็จของการทำงาน เพื่อจะได้รับการยกย่อง และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรและนำมาซึ่งการเลื่อนตำแหน่งงานและความมีอำนาจมากขึ้น

นิศา เขียวพุ่มพวง (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหลังออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า กระบวนการที่มหาวิทยาลัยมีการใช้เพื่อทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย เกิดความพึงพอใจนั้น ทำได้โดยการส่งเสริมให้พนักงานในมหาวิทยาลัยทุกคน มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และดำเนินงานร่วมกับผู้บริหารทุกคน และมีการส่งเสริมทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม เคารพ เข้าใจกัน และตอบสนองต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับตั้งแต่หัวหน้างาน พนักงาน ตลอดจนลูกจ้างต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งมหาวิทยาลัย ก็ได้มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปรับฐานเงินเดือน ปรับอัตราค่าจ้าง และอื่น ๆ เป็นต้น จึงทำให้พนักงานในมหาวิทยาลัย เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

ณัฐวุฒิ แก้วบางพุด (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำที่ดี และเหมาะสมกับองค์กรนั้น จะต้องมีการใช้หลักการและวิธีการปกครองในหลายรูปแบบ เช่น การใช้หลักธรรมาภิบาล การใช้หลักการบริหารความเสี่ยง การใช้หลักการมีส่วนร่วม การใช้หลักภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบบงการ จะเป็นการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนต่าง ๆ 2) ภาวะผู้นำแบบแบบสนับสนุน จะเป็นภาวะผู้นำที่ส่งผลทำให้พนักงานและบุคลากรฝ่ายวิชาการ ได้รับการสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ จากผู้บริหาร อันส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานวิชาการ มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับผู้บริหารมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความเอาใจใส่ในการทำงานของผู้บริหาร ที่จะมีส่วนร่วมและตรวจสอบการทำงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง 4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ จะส่งผลทำให้พนักงานฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น เนื่องจากไม่เน้นที่กระบวนการทำงานมากจนเกินไป แต่พนักงานจะต้องมีความรับผิดชอบ และจะต้องมีความตรงต่อเวลาในการส่งงานหรือทำงานตามที่ได้รับมอบหมายไว้

มธุมนต์ แคะเทอร์เรนซ์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC โดยการวิจัย มีการกำหนดวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC ที่มีนโยบายด้านความหลากหลาย และเพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC พร้อมทั้งการศึกษาความสัมพันธ์ทางด้านต่าง ๆ พบว่า ภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ นั้น มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก และตามการศึกษาครั้งนี้ ในด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำแบบบารมี ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำที่เน้นความสำเร็จ และผู้นำแบบอื่น ๆ จะมีผลทำให้การบริหารงานตามวัฒนธรรมองค์กรต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากภาวะผู้นำนั้น จะเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัยของผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อการทำให้เกิดการบริหารงานที่ผู้บริหารคนดังกล่าว มีความถนัด เป็นต้น

ณัฐา กริทธิญ (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการวิจัยนี้มีความมุ่งหมายศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 10 ด้าน ซึ่งจะประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความ มั่นคงในงาน อีกทั้งจะนำข้อมูล

ดังกล่าวมาใช้ในการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัย โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ตามตัวแปรทั้ง 10 ตัว ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงผลการศึกษาเปรียบเทียบตามสมมติฐาน และสรุปได้ว่า

ด้านความสำเร็จของงานนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีบุคคลอื่นให้ความสำคัญ อีกทั้งยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงานที่ทำ ที่จะต้องตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่จะต้องมาให้ความสำคัญ และจะต้องรับผิดชอบงานที่ทำจนกว่าจะประสบความสำเร็จ รวมไปถึงด้านความก้าวหน้า ด้านอัตราผลตอบแทน และด้าน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ มีความเป็นธรรมในการจัดสรรเงินเดือน รวมถึงมีการปรับและเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสม เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทุกระดับในองค์กร และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่ดี มีวุฒิภาวะในการทำงาน มีหลักการตรงต่อธรรมในการดำรงชีวิตทางด้านส่วนตัว และการงาน เป็นต้น

Susan Williams Moore (2012) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อสำรวจถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการทำงาน โดยใช้สมการถดถอยเป็นสถิติที่วิเคราะห์ พบว่าปัจจัยทางด้านเพศ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งภาวะผู้นำแต่ละประเภท จะมีความแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากรูปแบบของภาวะผู้นำ เช่น เผด็จการ จะมีความแตกต่างกับภาวะผู้นำแบบสังคมนิยม และแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำก็ควรจะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยใช้รูปแบบผสมระหว่างภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

Ekaterini Galanou (2015) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของผู้นำแบบต่าง ๆ ต่อการบริหารงานและปกครองพนักงานในองค์กร โดยการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทประเทศกรีซ จำนวน 190 คน และมีการใช้ค่าสถิติคือ multi-variate analysis of data ด้วยกระบวนการสมการถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ และความเป็นผู้นำ จะต้องมาจากการที่บุคคลหรือพนักงานในองค์กร เป็นที่ยอมรับ เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเคารพ ไม่ก่อเกิดแรงต่อต้าน อีกทั้งในการบริหารงานของผู้นำที่ดี จะต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลายประการ เช่น การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความเสมอภาค การบริหารงานเป็นทีม และนำเอากระบวนการต่าง ๆ เข้ามาบูรณาการร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปกครองสูงสุด

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัย

ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน 2) รูปแบบภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย แบบบงการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ 3) ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว ดังนั้น ตัวแปรดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาตามตัวแปรนั้น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับคณะวิศวะฯ นำผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาต่อไปในอนาคต



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวิธีดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 354 คน โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากร

บุคลากร	จำนวน
สายวิชาการ	213
สายสนับสนุน	41
ลูกจ้างชั่วคราว	100
รวม	354

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างชั่วคราว ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 354 คน ซึ่งจะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเครชี และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 และความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 จะได้จำนวนประชากรเท่ากับ 186 คน โดยใช้วิธีการพิจารณาจากการสุ่มขนาดของประชากร จำนวน 354 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หลังจากนั้น ดำเนินการแบ่งกลุ่ม และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนต่อไป

3.1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการศึกษาในครั้งนี้ ได้กำหนดประชากรของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) บุคลากรสายวิชาการ
- 2) บุคลากรสายสนับสนุน
- 3) ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 3.2 แสดงตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเครซี่และมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	10,000	384

หลังจากนั้น การศึกษาจะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มด้วยการกำหนดร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาสู่การคำนวณตามตาราง

ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน และลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากร	จำนวน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สายวิชาการ	213	128
สายสนับสนุน	41	30
ลูกจ้างชั่วคราว	100	28
รวม	354	186

ที่มา : จากการประมาณค่าร้อยละ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยจะมีการใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบไปด้วย เพศอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วย แบบบงการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (ศศิวิมล สุขทนารักษ์, 2554)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึกล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว (เรณู สุขฤกษ์กิจ, 2554)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

โดยเนื้อหาแต่ละส่วนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะมีการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถาม ตรวจสอบรายการ(Check-List) จำนวนคำถาม เป็นแบบสอบถามในเชิงคุณลักษณะ ด้วยการเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นข้อคำถามตามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และมีการกำหนดเกณฑ์การตอบเพื่อให้คะแนน คือ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจด้าน ความรู้สึก ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจด้าน อัตราผลตอบแทน ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อม และความพึงพอใจด้านความสมดุลในชีวิต ส่วนตัว เป็นข้อคำถามตามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และมีการกำหนดเกณฑ์การตอบเพื่อให้ คะแนน คือ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป เป็นแบบข้อความปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้มีการ นำเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพิ่มเติม

ซึ่งตามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามในครั้งนี้ จะใช้วิธีการประเมินค่าโดยใช้ค่า พิสัยกลาง คือ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์แสดงการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยจะมีการสร้างและทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแบบสอบถามตัวอย่าง แล้วนำมาร่างเป็นข้อคำถามต่าง ๆ ในแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

3. นำแบบสอบถามไปทำการปรับปรุงตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปทดสอบเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฯ กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha) และหากค่าอัลฟา มีมากกว่า 0.70 ขึ้นไป (สุวิมล ติรกันันท์, 2555) แบบสอบถามดังกล่าว สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คนได้ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลแบบแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของปัจจัยต่าง ๆ คือ

ปัจจัยทางด้านสถานภาพ

-เพศ	วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ และความถี่
-อายุ	วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ และความถี่
-ระดับการศึกษา	วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ และความถี่
-ตำแหน่งงาน	วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ และความถี่

- รายได้ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ และความถี่
- สถานภาพ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ และความถี่
- ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติร้อยละ และความถี่

ภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ

- ภาวะผู้นำแบบบงการ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน

- ความพึงพอใจด้านความรู้สึก วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ความพึงพอใจด้านอัตราผลตอบแทน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อม วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ความพึงพอใจด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

โดยกำหนดให้

ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

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

P	แทน	ค่าร้อยละ
f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ	X	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) การศึกษาจะใช้สถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สถิติ t-test, One-way ANOVA (F-test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ตามตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

- เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารคณะวิศวะฯ แตกต่างกันไป ใช้สถิติ t-test

- อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารคณะวิศวะฯ แตกต่างกันไป ใช้สถิติ One-way ANOVA

- ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารคณะวิศวะฯ แตกต่างกันไป ใช้สถิติ One-way ANOVA

- ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารคณะวิศวะฯ แตกต่างกันไป ใช้สถิติ One-way ANOVA

- รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารคณะวิศวะฯ แตกต่างกันไป ใช้สถิติ One-way ANOVA

- สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารคณะวิศวะฯ แตกต่างกันไป ใช้สถิติ One-way ANOVA

- ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารคณะวิศวะฯ แตกต่างกันไป ใช้สถิติ One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยการศึกษาจะใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อประเมินระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้น และตัวแปรตามต่าง ๆ (พัชรกรณธ์ อารีย์, 2558)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

โดยเครื่องหมายบวก (+) และเครื่องหมายลบ (-) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ดังกล่าวข้างต้น จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ กำหนดให้

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่ง
มีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปร
หนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ยกเว้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางชนิดที่มีลักษณะ $0 \leq r \leq 1$ ซึ่งจะบอกได้เพียงขนาด
หรือระดับของความสัมพันธ์เท่านั้น ไม่สามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามรายละเอียดตามตารางดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางด้านสถานภาพ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ตามสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางด้านสถานภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 คือ ปัจจัยทางด้านสถานภาพนั้น จะใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ต่าง ๆ ซึ่งสามารถแสดงได้ดังข้อมูลต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	150	80.65
หญิง	36	19.35
รวม	186	100.00

ตามตารางที่ 4.1 สรุปผลได้ว่า จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 80.62 และเป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	16	8.60
31-40 ปี	103	55.38
41-50 ปี	48	25.81
51-60 ปี	18	9.68
มากกว่า 60 ปี	1	0.53
รวม	186	100.00

ตามตารางที่ 4.2 สรุปผลได้ว่า จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.38 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81 ต่อมา คือ อายุ 51-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.68 ต่อมา คือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 และอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.30
ปริญญาตรี	47	25.27
ปริญญาโท	79	42.47
ปริญญาเอก	52	27.96
รวม	186	100.00

ตามตารางที่ 4.3 สรุปผลได้ว่า จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.47 รองลงมา คือ ปริญญาเอก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 ต่อมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.27 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	128	68.82
สายสนับสนุน	30	16.13
ลูกจ้างชั่วคราว	28	15.05
รวม	186	100.00

ตามตารางที่ 4.4 สรุปผลได้ว่า จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่อยู่ในสายวิชาการ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.82 รองลงมา คือ สายสนับสนุน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	27	14.52
15,001-25,000 บาท	43	23.12
25,001-35,000 บาท	110	59.14
มากกว่า 35,000 บาท	6	3.23
รวม	186	100.00

ตามตารางที่ 4.5 สรุปผลได้ว่า จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 59.14 รองลงมา คือ รายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.12 ต่อมา คือ รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.52 และรายได้มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	88	47.31
สมรส	96	51.61
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	1.08
รวม	186	100.00

ตามตารางที่ 4.6 สรุปผลได้ว่า จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านสถานภาพ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพ คือ สมรส จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 รองลงมา คือ โสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	20	10.75
6-10 ปี	38	20.43
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	128	68.82
รวม	186	100.00

ตามตารางที่ 4.7 สรุปผลได้ว่า จำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.82 รองลงมา คือ 6-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.43 และไม่เกิน 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามภาวะผู้นำแบบ
บงการ

ภาวะผู้นำแบบบงการ	\bar{x}	SD	แปล ผล
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการวางแผนงานด้วยตนเอง	3.54	0.85	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ ในการทำงาน	3.38	0.79	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.56	0.86	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการตัดสินใจด้านต่าง ๆ โดยไม่ปรึกษาใคร	3.40	0.82	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องการให้การทำงานมีความสำเร็จเพียงอย่างเดียว	3.66	0.83	มาก
รวม	3.51	0.69	มาก

ตามตารางที่ 4.8 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามภาวะผู้นำแบบบงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องการให้การทำงานมีความสำเร็จเพียงอย่างเดียว ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.56$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการวางแผนงานด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.54$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการตัดสินใจด้านต่าง ๆ โดยไม่ปรึกษาใคร ($\bar{x} = 3.40$) และผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	\bar{x}	SD	แปล ผล
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเอาใจใส่ในการทำงานต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	3.64	0.91	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นใจ และช่วยเหลือในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับผู้ตอบแบบสอบถาม	3.44	0.89	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการสนับสนุนเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามสามารถก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.62	0.83	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความเสมอภาค และรับฟังปัญหา ต่าง ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามประสบ เพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จ	3.54	0.87	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการสร้างบรรยากาศที่ดี เป็นกันเอง ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	3.60	0.72	มาก
รวม	3.57	0.69	มาก

ตามตารางที่ 4.9 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเอาใจใส่ในการ ทำงานต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ($\bar{x} = 3.64$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการสนับสนุน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ($\bar{x} = 3.62$) ผู้บริหารของ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการสร้างบรรยากาศที่ดี เป็นกันเอง ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการ ทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.60$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความเสมอภาค และรับฟังปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามประสบ เพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.54$) ผู้บริหารของผู้ตอบ แบบสอบถาม มีความเห็นใจ และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับผู้ตอบแบบสอบถาม ($\bar{x} = 3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามภาวะผู้นำแบบ
ส่วนร่วม

ภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม	\bar{x}	SD	แปล ผล
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการรับฟังความคิดเห็น และหาทาง ออกในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	3.48	0.95	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการจัดการประชุม เพื่อให้ได้ข้อสรุป ในการทำงานและรับผิดชอบพร้อมกัน	3.45	0.94	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการกระตุ้นให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข	3.50	0.83	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการแก้ไขปัญหาการทะเลาะเบาะแว้ง ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามและคู่อริของผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมกัน	3.48	0.92	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพยายามที่จะช่วยเหลือผู้ตอบ แบบสอบถามในการทำงานทุกอย่าง เพื่อทำให้งานมีความสมบูรณ์มาก ที่สุด	3.43	0.63	มาก
รวม	3.47	0.70	มาก

ตามตารางที่ 4.10 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบ
ต่าง ๆ จำแนกตามภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการกระตุ้นให้
ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{x} = 3.50$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มี
การรับฟังความคิดเห็น และหาทางออกในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ($\bar{x} = 3.48$) ผู้บริหารของผู้ตอบ
แบบสอบถาม มีการแก้ไขปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามและคู่อริของ
ผู้ตอบแบบสอบถามพร้อมกัน ($\bar{x} = 3.48$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการจัดการประชุม เพื่อให้
ได้ข้อสรุปในการทำงานและรับผิดชอบพร้อมกัน ($\bar{x} = 3.45$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความ
พยายามที่จะช่วยเหลือผู้ตอบแบบสอบถามในการทำงานทุกอย่าง เพื่อทำให้งานมีความสมบูรณ์มาก
ที่สุด ($\bar{x} = 3.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	\bar{x}	SD	แปลผล
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความไว้วางใจให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานตามแบบฉบับของตนเองได้	3.35	0.70	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน	3.38	0.68	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการกำหนดเนื้อหาของงานหรือภาระงานอย่างชัดเจน	3.68	0.85	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคาดหวังว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.52	0.73	มาก
- ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด	3.28	0.93	มาก
รวม	3.44	0.63	มาก

ตามตารางที่ 4.11 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการกำหนดเนื้อหาของงานหรือภาระงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.68$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคาดหวังว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.52$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.38$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความไว้วางใจให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานตามแบบฉบับของตนเองได้ ($\bar{x} = 3.35$) ผู้บริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ($\bar{x} = 3.28$)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้ค่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	\bar{x}	SD	แปลผล
- ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจระเบียบกฎข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.28	0.93	ปานกลาง
- ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.11	1.11	ปานกลาง
- การกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารมีความชัดเจน	3.27	1.04	ปานกลาง
- การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบมีความชัดเจน	3.90	0.85	มาก
- ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.52	0.96	มาก
รวม	3.77	0.90	มาก

ตามตารางที่ 4.12 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามด้านความรู้สึก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ (1) การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบมีความชัดเจน ($\bar{x} = 3.90$) (2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 3.52$) (3) ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจระเบียบกฎข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.28$) (4) การกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารมีความชัดเจน ($\bar{x} = 3.27$) (5) ผู้ตอบแบบสอบถามพอใจงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{x} = 3.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{x}	SD	แปลผล
- องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีความมั่นคง	3.00	0.92	ปานกลาง
- ตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมีความมั่นคง	3.10	0.92	ปานกลาง
- การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.13	0.87	ปานกลาง
- ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกที่งานที่ทำงานมีความเหมาะสมและตรงกับความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม	3.25	0.91	ปานกลาง
- ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจและอยากที่จะทำงานในองค์กร	3.20	0.72	ปานกลาง
รวม	3.00	0.92	ปานกลาง

ตามตารางที่ 4.13 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่า งานที่ทำมีความเหมาะสม และตรงกับความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม ($\bar{x} = 3.25$) (2) ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจและอยากที่จะทำงานในองค์กร ($\bar{x} = 3.20$) (3) การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.13$) (4) ตำแหน่งงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมีความมั่นคง ($\bar{x} = 3.10$) (5) องค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีความมั่นคง ($\bar{x} = 3.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	SD	แปลผล
- ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.82	ปานกลาง
- ในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมัครสมานสามัคคี	3.28	0.79	ปานกลาง
- ผู้ตอบแบบสอบถามยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.19	0.83	ปานกลาง
- การติดต่อประสานงาน หรือการขอข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว	3.33	0.78	ปานกลาง
- ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเปิดใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานในสิ่งที่เป็อุปสรรคต่อการทำงาน	3.61	0.66	ปานกลาง
รวม	3.36	0.61	ปานกลาง

ตามตารางที่ 4.14 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามด้านเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเปิดใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานในสิ่งที่เป็อุปสรรคต่อการทำงาน ($\bar{x} = 3.61$) (2) ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.40$) (3) การติดต่อประสานงาน หรือการขอข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว ($\bar{x} = 3.33$) (4) ในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมัครสมานสามัคคี ($\bar{x} = 3.28$) (5) ผู้ตอบแบบสอบถามยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามด้าน
อัตราผลตอบแทน

ด้านอัตราผลตอบแทน	\bar{x}	SD	แปลผล
- เงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม	3.76	0.71	มาก
- สวัสดิการที่ได้รับ เช่น วันหยุดพักผ่อน และเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ มีความเหมาะสม และไม่แตกต่างจากสวัสดิการในองค์กรขนาดใหญ่แห่งอื่น	3.76	0.61	มาก
- ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี่ยงและ โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม	3.79	0.60	มาก
รวม	3.77	0.54	มาก

ตามตารางที่ 4.15 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามด้านอัตราผลตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ (1) ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี่ยงและ โบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ($\bar{x} = 3.79$) (2) สวัสดิการที่ได้รับ เช่น วันหยุดพักผ่อน และเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ มีความเหมาะสม และไม่แตกต่างจากสวัสดิการในองค์กรขนาดใหญ่แห่งอื่น ($\bar{x} = 3.76$) (3) เงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ($\bar{x} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	\bar{x}	SD	แปลผล
- สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม	3.45	0.72	มาก
- ความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ดี	3.49	0.70	มาก
- สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานทั่วไป มีเพียงพอต่อการใช้งาน	3.57	0.77	มาก
- ห้องทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.47	0.71	มาก
- มีการจัดสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ต้องการ	3.26	0.65	ปานกลาง
รวม	3.50	0.65	มาก

ตามตารางที่ 4.16 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ (1) สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานทั่วไป มีเพียงพอต่อการใช้งาน ($\bar{x} = 3.57$) (2) ความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{x} = 3.49$) (3) ห้องทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.47$) (4) สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.45$) (5) มีการจัดสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีการเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ต้องการ ($\bar{x} = 3.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามด้าน
ความสมดุลในชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว	\bar{x}	SD	แปล ผล
- งานในหน้าที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อ วิถีการดำเนินชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม	3.30	0.92	ปาน กลาง
- การทำงานที่ในองค์กร ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีเวลาเพียงพอที่จะออก กำลังกาย และดูแลสุขภาพต่าง ๆ	3.42	0.74	มาก
- ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร จะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถลดความเครียดในการทำงานลงได้	3.42	0.69	มาก
- ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ปัญหาต่าง ๆ เช่น บุคคลในครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สบาย ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถงานได้อย่างทันท่วงที โดยได้รับคำ อนุญาตอย่างเต็มใจจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน	3.43	0.77	มาก
- การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามและ ครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	3.25	0.85	ปาน กลาง
รวม	3.36	0.68	มาก

ตามตารางที่ 4.17 สรุปผลได้ว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบ
ต่าง ๆ จำแนกตามด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.36$) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าการจัดกิจกรรม
แบบสอบถามประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น บุคคลในครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามไม่สบาย ผู้ตอบ
แบบสอบถามสามารถงานได้อย่างทันท่วงที โดยได้รับคำอนุญาตอย่างเต็มใจจากผู้บริหารหรือ
หัวหน้างาน ($\bar{x} = 3.43$) (2) การทำงานที่ในองค์กร ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีเวลาเพียงพอที่จะออก
กำลังกาย และดูแลสุขภาพต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.42$) (3) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าการจัดกิจกรรม
ต่าง ๆ ขององค์กร จะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถลดความเครียดในการทำงานลงได้ ($\bar{x} = 3.42$)
(4) งานในหน้าที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ($\bar{x} = 3.30$) (5) การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามและ
ครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ($\bar{x} = 3.25$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ตามสมมติฐาน

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการกำหนดสมมติฐานของการวิจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำแตกต่างกัน
2. ปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็นสมมติฐานหลัก และสมมติฐานย่อย ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ กำหนดให้

H_0 = เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

เพศ		N	Mean	Std. Deviation	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบบงการ	ชาย	150	3.51	0.71	-0.036	0.97
	หญิง	36	3.52	0.66		
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ชาย	150	3.60	0.70	0.968	0.33
	หญิง	36	3.47	0.68		
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ชาย	150	3.48	0.71	0.554	0.58
	หญิง	36	3.41	0.69		
ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ	ชาย	150	3.45	0.65	0.173	0.93
	หญิง	36	3.44	0.57		
ภาพรวมมีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ	ชาย	150	3.51	0.62	0.730	0.65
	หญิง	36	3.46	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ เมื่อใช้ค่าสถิติ t-test เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 = เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร
จำแนกตามอายุ

กำหนดให้

H_0 = อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

อายุ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ บงการ	Between Groups	1.13	4	0.28	0.578	0.68
	Within Groups	88.22	181	0.49		
	Total	89.35	185			
ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน	Between Groups	2.15	4	0.54	1.111	0.35
	Within Groups	87.52	181	0.48		
	Total	89.67	185			
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	Between Groups	1.28	4	0.32	0.636	0.64
	Within Groups	91.45	181	0.51		
	Total	92.73	185			
ภาวะผู้นำแบบ เน้น ความสำเร็จ	Between Groups	0.79	4	0.20	0.486	0.75
	Within Groups	73.51	181	0.41		
	Total	74.30	185			
ภาพรวมความ พึงพอใจใน ภาวะผู้นำ	Between Groups	1.05	4	0.26	0.700	0.59
	Within Groups	67.60	181	0.37		
	Total	68.64	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยทางด้านอายุ เมื่อใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 = อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร
จำแนกตามระดับการศึกษา

กำหนดให้

H_0 = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ บงการ	Between Groups	1.97	3	0.66	1.366	0.25
	Within Groups	87.38	182	0.48		
	Total	89.35	185			
ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน	Between Groups	1.68	3	0.56	1.156	0.33
	Within Groups	87.99	182	0.48		
	Total	89.67	185			
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	Between Groups	1.58	3	0.53	1.054	0.37
	Within Groups	91.15	182	0.50		
	Total	92.73	185			
ภาวะผู้นำแบบ เน้น ความสำเร็จ	Between Groups	2.17	3	0.72	1.824	0.14
	Within Groups	72.13	182	0.40		
	Total	74.30	185			
ภาพรวมความ พึงพอใจใน ภาวะผู้นำ	Between Groups	1.68	3	0.56	1.524	0.21
	Within Groups	66.96	182	0.37		
	Total	68.64	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา เมื่อใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร
 จำแนกตามตำแหน่งงาน
 กำหนดให้

H_0 = ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ บงการ	Between Groups	1.40	2	0.70	1.452	0.24
	Within Groups	87.95	183	0.48		
	Total	89.35	185			
ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน	Between Groups	1.13	2	0.57	1.171	0.31
	Within Groups	88.53	183	0.48		
	Total	89.67	185			
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	Between Groups	1.11	2	0.56	1.112	0.33
	Within Groups	91.62	183	0.50		
	Total	92.73	185			
ภาวะผู้นำแบบ เน้น ความสำเร็จ	Between Groups	1.86	2	0.93	2.354	0.10
	Within Groups	72.44	183	0.40		
	Total	74.30	185			
ภาพรวมความ พึงพอใจใน ภาวะผู้นำ	Between Groups	1.28	2	0.64	1.740	0.18
	Within Groups	67.36	183	0.37		
	Total	68.64	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยทางด้านตำแหน่งงาน เมื่อใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 = ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร
จำแนกตามรายได้

กำหนดให้

H_0 = รายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = รายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

รายได้		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ บงการ	Between Groups	1.80	3	0.60	1.246	0.29
	Within Groups	87.55	182	0.48		
	Total	89.35	185			
ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน	Between Groups	2.80	3	0.93	1.959	0.12
	Within Groups	86.86	182	0.48		
	Total	89.67	185			
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	Between Groups	2.27	3	0.76	1.522	0.21
	Within Groups	90.46	182	0.50		
	Total	92.73	185			
ภาวะผู้นำแบบ เน้น ความสำเร็จ	Between Groups	2.27	3	0.76	1.908	0.13
	Within Groups	72.04	182	0.40		
	Total	74.30	185			
ภาพรวมความ พึงพอใจใน ภาวะผู้นำ	Between Groups	2.16	3	0.72	1.966	0.12
	Within Groups	66.49	182	0.37		
	Total	68.64	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยทางด้านรายได้ เมื่อใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 = รายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร
 จำแนกตามสถานภาพการสมรส
 กำหนดให้

H_0 = สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

รายได้		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ บงการ	Between Groups	.38	2	0.19	0.389	0.68
	Within Groups	88.97	183	0.49		
	Total	89.35	185			
ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน	Between Groups	1.38	2	0.69	1.434	0.24
	Within Groups	88.28	183	0.48		
	Total	89.67	185			
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	Between Groups	.45	2	0.22	0.443	0.64
	Within Groups	92.28	183	0.50		
	Total	92.73	185			
ภาวะผู้นำแบบ เน้น ความสำเร็จ	Between Groups	.27	2	0.13	0.331	0.72
	Within Groups	74.04	183	0.40		
	Total	74.30	185			
ภาพรวมความ พึงพอใจใน ภาวะผู้นำ	Between Groups	.53	2	0.26	0.708	0.49
	Within Groups	68.12	183	0.37		
	Total	68.64	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรส เมื่อใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 = สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำของบุคลากร
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
 กำหนดให้

H_0 = ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ แตกต่างกันได้

รายได้		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ บงการ	Between Groups	0.58	2	0.29	0.596	0.55
	Within Groups	88.77	183	0.49		
	Total	89.35	185			
ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน	Between Groups	1.06	2	0.53	1.097	0.34
	Within Groups	88.60	183	0.48		
	Total	89.67	185			
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม	Between Groups	1.57	2	0.78	1.571	0.21
	Within Groups	91.17	183	0.50		
	Total	92.73	185			
ภาวะผู้นำแบบ เน้น ความสำเร็จ	Between Groups	.41	2	0.20	.504	0.60
	Within Groups	73.90	183	0.40		
	Total	74.30	185			
ภาพรวมความ พึงพอใจใน ภาวะผู้นำ	Between Groups	.80	2	0.40	1.077	0.34
	Within Groups	67.84	183	0.37		
	Total	68.64	185			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อใช้ค่าสถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ H_0 = ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจะใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
X ₁	Pearson Correlation	0.630*	0.622*	0.576*	0.385*	0.380*	0.479*	0.680*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X ₂	Pearson Correlation	0.694*	0.605*	0.517*	0.372*	0.431*	0.479*	0.688*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X ₃	Pearson Correlation	0.694*	0.680*	0.447*	0.292*	0.474*	0.566*	0.707*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X ₄	Pearson Correlation	0.801*	0.673*	0.521*	0.475*	0.400*	0.473*	0.742*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
X ₅	Pearson Correlation	0.788*	0.723*	0.577*	0.424*	0.474*	0.561*	0.789*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ

X1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบบงการ

X2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

X3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม

X4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

X5 หมายถึง ภาพรวมภาวะผู้นำ

Y1 หมายถึง ด้านความรู้สึกรัก

Y2 หมายถึง ด้านความมั่นคงในงาน

Y3 หมายถึง ด้านเพื่อนร่วมงาน

Y4 หมายถึง ด้านอัตราผลตอบแทน

Y5 หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อม

Y6 หมายถึง ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว

Y7 หมายถึง ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงาน

จากตารางที่ 4.25 สามารถสรุปผลของการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในด้านความรู้สึก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวทุกด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างชั่วคราว ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างชั่วคราวของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 186 คน โดยแบ่งออกเป็น 1) สายวิชาการ 128 คน 2) สายสนับสนุน จำนวน 30 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 28 คน ซึ่งก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปทำการแจก ได้นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน พบว่า ได้ค่าเท่ากับ 0.974 อีกทั้งในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ค่าสถิติต่าง ๆ เช่น ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent t-test ค่า One-Way ANOVA และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีรายละเอียดของการสรุปผลการวิจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัยตามปัจจัยทางด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 80.62 และเป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.36 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.38 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.47 รองลงมา คือ ปริญญาเอก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.96 มีตำแหน่งสายวิชาการ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.82 รองลงมา คือ สายสนับสนุน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.05 มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 59.14 รองลงมา คือ รายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.12 มีสถานภาพการสมรส จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 รองลงมา คือ โสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.82 รองลงมา คือ 6-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.43

2. สรุปผลการวิจัยตามภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของภาวะผู้นำแบบบงการใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.513$) ส่วนภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.573$) ส่วนภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.470$) และภาวะผู้นำแบบเน้น ความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.447$) เป็นต้น

3. สรุปผลการวิจัยตามปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านความรู้สึก ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.777$) ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.005$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.336$) ด้านอัตราผลตอบแทน ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.776$) ด้านสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.507$) และ ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.369$) เป็นต้น

4. สรุปผลการศึกษาตามการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มี ผลต่อความพึงพอใจในภาวะผู้นำในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. สรุปผลการศึกษาตามสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยทางด้านรูปแบบภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ คือ ภาวะ ผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านความ มั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสมดุลใน ชีวิตส่วนตัว อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีศึกษาคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยจะทำการอภิปรายผลตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่กำหนดให้ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของ บุคลากรแต่ละกลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ลูกจ้างชั่วคราว ต่อความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า

ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพการสมรส และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ คือ แบบบงการ แบบบงการ แบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารในคณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการให้ความสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน เช่น การที่คณะฯ มีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะในการทำงานในแต่ละด้าน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารคณะฯ ก็มีการรับฟังปัญหา ตลอดจนมีการใช้หลักภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ จนส่งผลทำให้บุคลากรนั้น มีการยอมรับในภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะฯ ในปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของฉวีวุฒิ แก้วบางพุด (2556) ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่ดี ผู้นำจะต้องมีการนำเอาหลักภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรแต่ละแห่ง เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะมีอยู่อย่างหลากหลาย ดังนั้น การประยุกต์ภาวะผู้นำ จึงจะต้องปรับให้เหมาะสมกับบุคลากรคนนั้น ๆ และสอดคล้องกับการศึกษาของมธุมนต์ แคะเทอร์เรนซ์ (2552) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว จะไม่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ จะต้องมีการให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

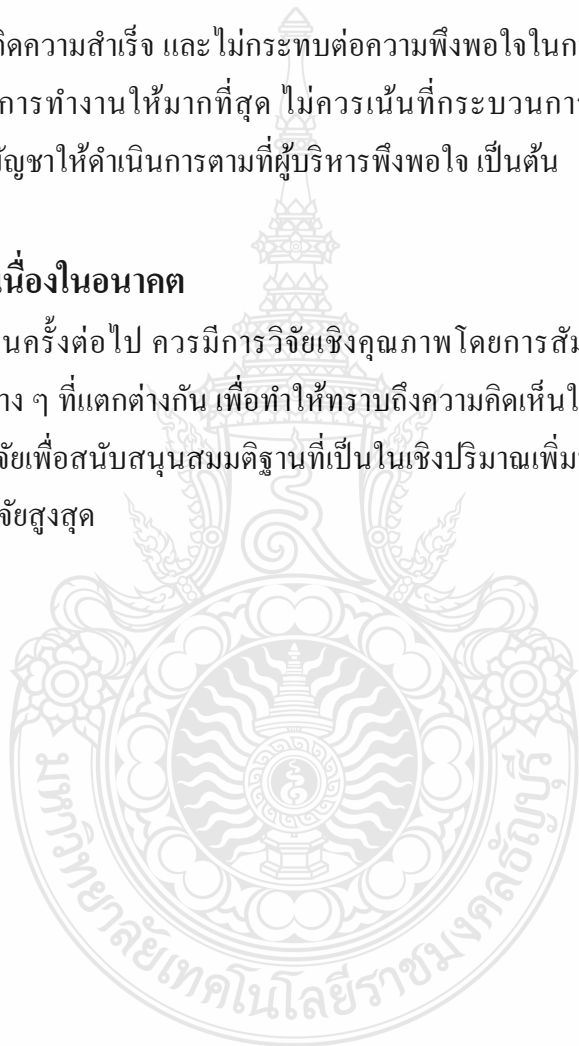
นอกจากนี้ จากการพิจารณาถึงรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ คือ (1) ภาวะผู้นำแบบบงการ (2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (4) ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ จะพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร จำนวน 6 ด้านทุก ๆ ด้าน คือ (1) ด้านความรู้สึก (2) ด้านความมั่นคงในงาน (3) ด้านเพื่อนร่วมงาน (4) ด้านอัตราผลตอบแทน (5) ด้านสภาพแวดล้อม และ (6) ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว เนื่องจากภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ นั้น ต่างมุ่งที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของของฉวีวุฒิ กริหิรัญ (2550) และนิศา เขียวพุ่มพวง (2555) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ หากบุคลากรแต่ละฝ่าย มีความขัดแย้งกัน หรือมีอคติต่าง ๆ ในการทำงาน ขัดขวางการทำงาน ก็จะทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความสำเร็จในการทำงานได้ ดังนั้น จึงควรมีการเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่มีลักษณะการควบคุมบุคลากรต่าง ๆ ได้ เช่น ภาวะผู้นำแบบบงการ เป็นต้น และสอดคล้องกับการศึกษาของอาคม วัชโรสง (2547) คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523) กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ (2555) ฉวีวุฒิ กริหิรัญ (2550) และวงจรรยา ดงเย็นและคณะ (2558) พบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบนั้น ต่างมีรูปแบบของการบริหารที่ค่อนข้างแตกต่างกัน และผลความสำเร็จของการ รวมไปถึงกระบวนการทำงาน ก็จะมีลักษณะที่แตกต่างกันอีกด้วย ดังนั้น ถึงผลความสำเร็จของงานจะมีประสิทธิภาพที่ดีเหมือนกัน แต่ความคิดเห็น ความพึงพอใจของบุคลากรที่เป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ก็มีความแตกต่างกัน เช่น ภาวะผู้นำแบบบงการ จะมีการบังคับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก อาจส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ไม่พึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนหรือมีส่วนร่วม เป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการหรือมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นภาวะผู้นำที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เพราะผู้บริหารไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมาดำเนินการควบคุม ตรวจสอบด้วยตนเอง ซึ่งบุคลากรต่างมีกระบวนการ มีวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ละคนจะมีการวางแผนงานเป็นระบบ และเป็นของตนเองอยู่แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การทำงานเกิดความสำเร็จ และไม่กระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารก็ต้องเน้นที่ความสำเร็จในการทำงานให้มากที่สุด ไม่ควรเน้นที่กระบวนการทำงาน ไม่ควรเน้นที่การควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินการตามที่ผู้บริหารพึงพอใจ เป็นต้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

การศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นในเชิงลึก และสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการวิจัยเพื่อสนับสนุนสมมติฐานที่เป็นในเชิงปริมาณเพิ่มมากยิ่งขึ้น และจะทำให้เกิดความสมบูรณ์ในการวิจัยสูงสุด



บรรณานุกรม

- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร :
กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบัน
เทคโนโลยีปทุมวัน).
- คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2556). ความพึงพอใจของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อสภาพแวดล้อม สภาพการทำงาน สวัสดิการ การบริหารและการ
จัดการ ปีการศึกษา 2555. (งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา. คณะเภสัช
ศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2558). ข้อมูลคณะวิศวกรรมศาสตร์.
สืบค้นจาก <http://www.engineer.rmutt.ac.th/index.php/engineering/background>
- คมสันต์ จงบุญวัฒนา. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ครูบ้านนอกดอทคอม. (2555). องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. สืบค้นจาก
<http://www.kroobannok.com/blog/28720>
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ชนกันต์ เหมือนทัพ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณัฐวุฒิ แก้วบางพุด. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กร
กรณีศึกษา : เทศบาลนครภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ฉันทฐา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ฉันทฐา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2555). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. สืบค้นจาก
http://jeezjaz.blogspot.com/2011/02/blog-post_14.html

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนิดา เจนวิริยะกุล. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ บี เอ็กซ์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธนิดา ริมคูสิทธิ์. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ธนิษา บัวขาว. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ดรีม เซ็นเตอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นพดล กระจังกอง. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนมหิน บางกอก จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นิตา เขียวพุ่มพวง. (2555). การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหลังออกนอก ระเบียบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- บุญรักษ์ บุตรละคร. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในพื้นที่สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4. สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 4.
- ประกายดาว วงษ์ทองและคณะ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก km.ru.ac.th/building/prd.doc
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ และคณะ. (2558). การจัดการความรู้: ความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงาน. สืบค้นจาก www.bcnaya.ac.th/~research/file/km/km.doc
- พรชัย เจดามาน. (2558). ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นจาก <http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>
- พัชรภรณ์ อารีย์. (2558). บทที่ 10 สหสัมพันธ์ (Correlation). การออกแบบวิจัยทางการพยาบาลและการวิเคราะห์ข้อมูล. สืบค้นจาก <https://sornorpha.files.wordpress.com/.../e0b8aae0b8b1e0b8a1e0b89be0....>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภูวนัย เกษบุณชู. (2550). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1.** (ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- มธุมนต์ แคเทอร์เรนซ์. (2552). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC.** คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนตรี เกิดมีมูล. (2553). **คุณภาพชีวิตของคนไทย.** บทคัดย่องานวิจัยปี พ.ศ.2553, สถาบันบัณฑิตพัฒน-บริหารศาสตร์. สืบค้นจาก http://qol.nida.ac.th/qol/index.php?option=com_content&task=view&id=47&Itemid=40
- ยุทธนา พรหมณี. (2558). **หน่วยที่ 2 วิวัฒนาการทางความคิดเกี่ยวกับผู้นำ.** สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/oodapichai/201638>
- ยุรี ศิริชัยพัฒนา. (2548). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครหลังปรับปรุงโครงสร้างองค์กร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน).** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วรางคราญ ดงเย็น และคณะ. (2555). **พฤติกรรมในองค์กร.** สืบค้นจาก <tp://comschool.site40.net/s4.html>
- วันวิ รัตนสุนทร. (2548). **ความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทยาข้ามชาติ เอบีซี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วัลลภา ส่องจ้ำ. (2551). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำใน บริษัท เอสซีวี แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด.** สืบค้นจาก <http://department.utcc.ac.th/library/proceeding/47-proceeding-2007/2013-proceeding076.html>
- วิพุธ อ่องสกุล. (2555). **แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในอดีต-ปัจจุบัน-อนาคต.** **อำนวยการศูนย์นวัตกรรมทางธุรกิจ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วุฒิไกร ประจงกิจ. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอบีซี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ศรียาภา แสงเรือง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ นครบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏนครราชสีมา).
- ศูนย์การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2555). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation). สืบค้นจาก <http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5354814&Ntype=3>
- ศูนย์การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2555). บทที่ 5 การจูงใจในการทำงาน. สืบค้นจาก <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: บริษัท อักษรภาพิพัฒน์ จำกัด.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2555). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. สืบค้นจาก http://jeezjaz.blogspot.com/2011/02/blog-post_14.html
- สัมพันธ์ แหล่งป่าหมื่น. (2555). ความพึงพอใจในงาน. สืบค้นจาก www.elecnec.chandra.ac.th/learn/courses/5514306/lecture7.pdf
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. (2555). ทักษะคิดและความพึงพอใจในการทำงาน. สืบค้นจาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=315.0>
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. (2558). ทักษะคิดและความพึงพอใจในการทำงาน. สืบค้นจาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=315.0>
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2558). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (The Transcendental Leadership). สืบค้นจาก <http://suthep.crru.in.th>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาภรณ์ โชติชญาณ์. (2555). แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุภาวดี คันธเสวี. (2548). ความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุวิมล ติรกันันท์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาคม วัชโรสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ภาควิชาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อำนาจ วัชจินดา. (2551). **McKinney 7-S Framework** แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร. วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.gracezone.org/index.php/management-article/81--in-search-of-excellence->
- EKATERINI GALANOU. 2015. **The impact of leadership styles on four variables of executives workforce.** <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/5448>.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. 1996. **Educational administration (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.**
- Susan Williams Moore. 2012. **Gender Differences in Occupational Leadership Styles.** The Faculty of the Department of Psychology East Carolina University.

ภาคผนวก



7. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. [] ไม่เกิน 5 ปี

2. [] 6-10 ปี

3. [] มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำประเภทต่าง ๆ

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่เป็นความจริงมากที่สุด

มีการกำหนดเกณฑ์การตอบเพื่อให้คะแนน คือ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
แบบบงการ						
1	ผู้บริหารของท่าน มีการวางแผนงานด้วยตนเอง					
2	ผู้บริหารของท่าน เป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ ในการทำงาน					
3	ผู้บริหารของท่าน ไม่เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน					
4	ผู้บริหารของท่าน มีการตัดสินใจด้านต่าง ๆ โดยไม่ปรึกษาใคร					
5	ผู้บริหารของท่าน ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องการให้การทำงานมีความสำเร็จเพียงอย่างเดียว					
แบบสนับสนุน						
1	ผู้บริหารของท่าน มีความเอาใจใส่ในการทำงานต่าง ๆ ของท่าน					
2	ผู้บริหารของท่าน มีความเห็นใจ และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับท่าน					
3	ผู้บริหารของท่าน มีการสนับสนุนเพื่อทำให้ท่านสามารถก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารของท่าน ให้ความเสมอภาค และรับฟังปัญหาต่าง ๆ ที่ท่านประสบ เพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จ					
5	ผู้บริหารของท่าน มีการสร้างบรรยากาศที่ดี เป็นกันเอง ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกัน					
แบบมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารของท่าน มีการรับฟังความคิดเห็น และหาทางออกในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน					
2	ผู้บริหารของท่าน มีการจัดการประชุม เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการทำงานและรับผิดชอบร่วมกัน					
3	ผู้บริหารของท่าน มีการกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
4	ผู้บริหารของท่าน มีการแก้ไขปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างท่านและคู่อริของท่านร่วมกัน					
5	ผู้บริหารของท่าน มีความพยายามที่จะช่วยเหลือท่านในการทำงานทุกอย่าง เพื่อให้ท่านมีความสมบูรณ์มากที่สุด					
แบบเน้นความสำเร็จ						
1	ผู้บริหารของท่าน มีความไว้วางใจให้ท่านทำงานตามแบบฉบับของตนเองได้					
2	ผู้บริหารของท่าน มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน					
3	ผู้บริหารของท่าน มีการกำหนดเนื้อหาของงานหรือภาระงานอย่างชัดเจน					
4	ผู้บริหารของท่าน มีความคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารของท่าน มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการทำงานของท่าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่เป็นความจริงมากที่สุด

มีการกำหนดเกณฑ์การตอบเพื่อให้คะแนน คือ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้สึกรัก						
1	ท่านพอใจระเบียบกฎข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านพอใจงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
3	การกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารมีความชัดเจน					
4	การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบมีความชัดเจน					
5	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณจะทำงาน อย่างเต็มความสามารถ					
ด้านความมั่นคงในงาน						
1	องค์กรของท่านมีความมั่นคง					
2	ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง					
3	การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณงานที่ทำมีความเหมาะสม และตรงกับความสามารถของท่าน					
5	ท่านพึงพอใจและอยากที่จะทำงานในองค์กร					
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
1	ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
2	ในองค์กรของท่านมีความสมัครสมานสามัคคี					
3	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	การติดต่อประสานงาน หรือการขอข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว					
5	ท่านมีการเปิดใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานในสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
ด้านอัตราผลตอบแทน						
1	เงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
2	สวัสดิการที่ได้รับ เช่น วันหยุดพักผ่อน และเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ มีความเหมาะสม และไม่แตกต่างจากสวัสดิการในองค์กรขนาดใหญ่แห่งอื่น					
3	ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงและโบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่าน					
ด้านสภาพแวดล้อม						
1	สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม					
2	ความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ดี					
3	สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานทั่วไป มีเพียงพอต่อการใช้งาน					
4	ห้องทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
5	มีการจัดสถานที่หรือแหล่งเรียนรู้เพื่อให้ท่านมีการเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ต้องการ					
ด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัว						
1	งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของท่าน					
2	การทำงานที่ในองค์กร ทำให้ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพต่าง ๆ					

ข้อ	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ท่านมีความรู้สึกว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร จะทำให้ท่านสามารถลดความเครียดในการทำงานลงได้					
4	ท่านมีความรู้สึกว่า หากตัวท่านประสบปัญหาต่าง ๆ เช่น บุคคลในครอบครัวของท่านไม่สบาย ท่านสามารถทำงานได้อย่างทันท่วงที โดยได้รับคำอนุญาตอย่างเต็มใจจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน					
5	การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัวของท่าน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายกฤษดา น่วมจิตร
วัน เดือน ปีเกิด	20 มีนาคม พ.ศ. 2530
ที่อยู่	969/358 หมู่บ้านภัสสร 4 ซอย 59 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130
การศึกษา	ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	Executive Assistant to Executive Director Usha Siam Steel Industries PCL. 2014 to 2015 Sale Engineer Vistech Engineering Co, Ltd. 2013 to 2014 Project Engineer VT Move & Service Co, Ltd. 2012 to 2013 General Manager Arawan Krabi Beach Resort 2011 to 2012
เบอร์โทรศัพท์	082-332-1124
อีเมล	zikit9@gmail.com, zikit9@hotmail.com