

คุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ
PERSONAL CHARACTERISTICS AND BEHAVIOR LEADER TOWARDS
WORKING EFFICIENCY OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES
IN SAMUT PRAKAN

ศรีสุรัตน์ ปริสุทธอมร
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Srisurat Parisuttiamorn
E-mail: a_andant@hotmail.com
Department of Accounting, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand.
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand.
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ (3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการทำงาน อายุงานหรือระยะเวลาในการทำงาน จำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็นต่างกัน

ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน และคุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานไม่ต่างกัน ส่วนพฤติกรรมผู้นำ มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน; คุณลักษณะส่วนบุคคล ; พฤติกรรมผู้นำ

ABSTRACT

The purpose of this research was to (1) study the working efficiency of private company employees in Samut Prakan (2) To study the working efficiency of private company employees in Samut Prakan, classified by the personal characteristics of private company employees in Samut Prakan. (3) to study behavior leader towards working efficiency of private company employees in Samut Prakan. The sample group used in this research was private company employees in Samut Prakan of 400 employees using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis test is used to compare the test statistics using the t-test to test the hypothesis with one-way ANOVA. If differences are found, they are compared on a pair basis. By using LSD methods and using multiple regression statistics

The hypothesis test found that personal characteristics of private company employees in Samut Prakan with age, marital status, education, average monthly income, position, working experience, number of employees in the division or department and Communication skill in English language differently making to working efficiency differently. And personal characteristics of private company employees in Samut Prakan with sex differently making to working efficiency no different As for behavior leader have Successful leadership behavior Supportive coaching leadership behavior and Cooperative leader behavior Affecting the work effectiveness of employees of private companies in Samut Prakan

Keyword: Working efficiency; Personal Characteristics; Behavior Leader

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแข่งขันอย่างรุนแรงในขณะนี้ทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญความเสี่ยงที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) สำหรับองค์การพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าเพราะความสำเร็จขององค์การเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาพนักงานให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะที่สร้างสรรค์ สร้างความรู้ที่มีคุณค่าให้เกิดประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นกับองค์การ หากองค์การหรือหน่วยงานใดที่ประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความรู้และทักษะรวมทั้งมีผู้นำที่ดีก็เปรียบเสมือนมีพลังขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามจุดประสงค์ที่ทางองค์การได้ตั้งไว้ ในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้วงการวิชาการได้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลต่อองค์การ ตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหรือของกลุ่มทำงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของพนักงาน ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ และทั้งภาวะผู้นำของพนักงานทุกคนในองค์การด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนแนวทางยุทธศาสตร์ขององค์การเป็นอย่างมากเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในลักษณะของความมั่นคงในธุรกิจขององค์การ ที่จะสามารถยืนอยู่ได้ในการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงการแข่งขันที่เกิดขึ้นในอนาคต

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยมีความตั้งใจที่จะศึกษาประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้จากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษา ซึ่งการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะเปิดตารางที่ค่าความคลาดเคลื่อน

ที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่าง ๆ ในด้านข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในองค์กร และประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการทำงาน อายุงานหรือระยะเวลาในการทำงาน จำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารที่จำเป็น และพฤติกรรมผู้นำประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงาน ให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายแหล่งที่มา ซึ่งสามารถจำแนกเป็นหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบคุณลักษณะ (Trait Personality Theory) ของ กอร์ดอน ออลพอร์ต (Gordon Allport) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถทำความเข้าใจ และระบุคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์ และนับรวมไปถึงองค์ประกอบของพฤติกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงความอดทน พื้นฐานจิตใจ และรวมถึงพฤติกรรมในสภาวะเหตุการณ์ต่าง ๆ

Raymond B. Cattell กล่าวว่า แต่ละบุคคลจะสามารถอธิบายได้ตามคุณลักษณะของบุคคลเช่น ความเป็นมิตร ติดต่อสัมพันธ์กัน ชอบเข้าสังคม แจกแจงจากลักษณะนิสัยซ่อนเร้น (Source traits) ซึ่งพฤติกรรมต้นจะมีอยู่ 16 แบบ และมีลักษณะค้ำกันเป็นคู่ เช่น พึ่งตนเองตรงข้ามกับพึ่งพวกพ้อง หรือใฝ่อิทธิพลกับคล้อยตาม เรียกลักษณะเหล่านี้ว่า นิสัยทั้ง 16 ของบุคลิกภาพ

Hans Eysenck ได้มีการพัฒนาทฤษฎีที่จะอธิบายว่าทำไมแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันในทางบุคลิกภาพและพฤติกรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญมี 4 คุณลักษณะ คือ พฤติกรรมปกปิด (Introversion) พฤติกรรมเปิดเผย (Extroversion) และพฤติกรรมที่มั่นคง (Stability) แนวโน้มโรคประสาท (Neuroticism) ต่างก็มีจุดเริ่มต้นมาจากทางด้านชีววิทยา ขึ้นอยู่กับจำนวนกิจกรรมในระบบประสาทของแต่ละบุคคล กิจกรรมนี้จะจูงใจให้แต่ละบุคคลมีการพัฒนาไปในแนวทางที่แน่นอน ขึ้นสุดท้ายบุคลิกภาพจะได้มาจากระบบประสาทของแต่ละบุคคลที่ได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม และจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมาแล้ว

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ก็จะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานซึ่งแต่ละกลุ่มมีคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างกัน

ณิชามล พองน้ำ (2557) ให้ความหมายของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง เพศอายุสถานภาพระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนตำแหน่งในการทำงานระยะเวลาในการทำงานแผนกการทำงานทักษะในการใช้ภาษาและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำได้ถูกพัฒนาขึ้นมาเรื่อย ๆ ทำให้มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ เช่น ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait theories) ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral theories) ทฤษฎีผู้นำที่ขึ้นกับสถานการณ์ (Contingency theories) และทฤษฎีผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories)

ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theories) ในช่วงแรกของการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำนักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเฉพาะลักษณะส่วนบุคคล และทักษะเป็นหลัก ซึ่งนั่นคือมีการวัดระดับของความเป็นผู้นำแค่ในระดับปัจเจกบุคคล (Individual level) โดยระยะแรกนั้นมุ่งการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่งครอบคลุมเพียงแค่อคุณลักษณะพื้นฐานทางกายภาพ เช่น ความสูง น้ำหนักอายุ สิ่งที่มองเห็น ต่อมาจึงมีการศึกษาลักษณะของผู้นำในเรื่องของบุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถ สุดท้ายมีการศึกษาตรวจสอบถึงคุณลักษณะผู้นำเพิ่มขึ้นเป็นในเรื่องของการปรับตัวความมั่นใจ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ (Berman, 1992) ผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเป็นการเจาะจงตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ โดยมีความคิดว่าการศึกษารื่องผู้นำนั้นคือการแสวงหาคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่เป็นผู้นำว่าคนที่จะเป็นผู้นำทั้งหลายในโลกนี้มีลักษณะที่เหมือนกันประการใดบ้าง ที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนที่เป็นผู้นำ คุณลักษณะที่จะชี้ความเป็นผู้นำของบุคคลได้แก่ คุณลักษณะทางกายภาพ เช่น บุคลิกภาพ ความแข็งแรง ความสามารถทางสังคม ความมั่นคงทางอารมณ์ ทักษะความสามารถ หรือว่าความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่สามารถสร้างได้

ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral theories) เป็นการศึกษาที่เน้นไปที่การตรวจสอบค้นหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำว่ามีชนิดหรือประเภทที่ผู้นำควรปฏิบัติ หรือมีพฤติกรรมอย่างไรทำให้มีความคิดว่าการศึกษารื่องผู้นำนั้นคือการแสวงหาพฤติกรรมของผู้นำ โดยนักวิจัยที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำจากมหาวิทยาลัยไอโอไอโอ ได้ผลการวิจัยว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสำคัญหรือโดดเด่นมีพฤติกรรมของผู้นำมี 2 แบบ ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีพฤติกรรมความคิดริเริ่มโครงการ (Initiating structure) (2) ผู้นำที่มีพฤติกรรมพิจารณา (Consideration) นอกจากนั้น ยังมีผลการศึกษารื่องพฤติกรรมผู้นำจากกลุ่มนักวิชาการมหาวิทยาลัย

มิชแกนซึ่งได้ค้นพบว่าพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญมีอยู่เพียง 2 แบบได้แก่ (1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นผลผลิต เป็นศูนย์กลาง (Job-centered leader) (2) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นพนักงานเป็นศูนย์กลาง (Employee – centered leader)

ทฤษฎีผู้นำที่ขึ้นกับสถานการณ์ (Contingency theories) ได้เปลี่ยนมุมมองการศึกษาเรื่องผู้นำจากเดิมที่ศึกษาผู้นำในมิติของปัจเจกบุคคล มาเป็นการศึกษาผู้นำที่นำเอาอิทธิพลของสถานการณ์ร่วมวิเคราะห์ศึกษาด้วย ทฤษฎีกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของผู้นำต่าง ๆ ในองค์กร ทฤษฎีผู้นำที่ขึ้นกับสถานการณ์นี้ได้มีนักวิชาการที่นำเสนอทฤษฎี เช่น ทฤษฎี Path-goal ของ เฮ้าส์ (House, 1971, quoted in Bryman, 1992) ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่สามารถชี้เส้นทาง แนวทางในการทำงานให้กับลูกน้องได้อย่างถูกต้อง โดยกำหนดรูปแบบของผู้นำไว้ 4 รูปแบบคือ ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ทฤษฎีผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดของพฤติกรรมผู้นำที่มีมุมมองว่า ผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือพนักงานในสังกัด และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นแบบอย่างให้สมาชิกในองค์กร ยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตาม การศึกษาองค์ประกอบของผู้นำนับเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะเป็นแนวทางพื้นฐานที่ช่วยวิเคราะห์และเรียนรู้ถึงกระบวนการที่สร้างอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญคือ อิทธิพลวัตถุประสงค์ขององค์กร สมาชิกองค์กร การเปลี่ยนแปลง และผู้นำ-ผู้ตาม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำประกอบด้วยทฤษฎีลักษณะผู้นำซึ่งทฤษฎีนี้จะช่วยวิเคราะห์สถานการณ์ ลักษณะของบุคคลที่จะเป็นผู้นำในแต่ละสถานการณ์ ทฤษฎีพฤติกรรมของบุคคล มุ่งเน้นการตรวจสอบ ค้นหาทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำว่ามีสิ่งใดที่ผู้นำควรปฏิบัติ ทฤษฎีผู้นำที่ขึ้นกับสถานการณ์ให้ความสำคัญกับปัจจัยสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของผู้นำระดับต่าง ๆ ในองค์กร แนวคิดทฤษฎีผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม

ณิชามล พองน้ำ (2557) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

กัลยา นามสงวน และคณะ (2557) ได้ให้ความหมายภาวะพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การรับรู้ถึงลักษณะผู้นำในการจัดการองค์การ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การวางตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ และการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการสั่งการหรือควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาหรือใช้การจูงใจให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการ โดยมีกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

กัญจน์ณัฐ คงวิโรจน์ (2558) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมของผู้นำว่า การรับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำในการจัดการองค์การ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การวางตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ และการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการสั่งการหรือควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาหรือใช้การจูงใจให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

Gross (1975) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลเป็นความสมดุลอย่างดีที่สุดระหว่างกิจการด้านการปรับตัวและรักษาสภาพ ดังนั้นกิจกรรมขององค์กรซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์กรว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ประกอบด้วยการได้มาซึ่งทรัพยากรการใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตการผลิตผลในรูปบริการหรือสินค้า การปฏิบัติงานด้านเทคนิคหรือด้านการบริการอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์กร การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมและการตอบสนองความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

Steers and Others (1985) กล่าวถึงประสิทธิผลองค์กรว่ามีความหมายนัย คือ (1) เป็นความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และ (2) เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์กรที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์กรในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้

จุฑามาศ เล่าห์จ๊ะระกุล (2554) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร มีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดขององค์กรต่อไปในอนาคต

ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของการบริหารระดับองค์กรหมายถึง การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ และจากการร่วมแรงร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงระบบการทำงานที่เหมาะสม วางตัวบุคลากร มอบหมายหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพทั้งระยะสั้น กำหนดเป้าหมายที่สามารถทำการบรรลุผล

ณิชามล ฟองน้ำ (2557) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน หมายถึง ระดับและคุณภาพและความพึงพอใจต่อผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจนสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุค เซ็นเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาถึงลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กร และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ณิชามล ฟองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงานโดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ T-test/F-test และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของทุกข้อเท่ากับ 0.7 และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกัน ระยะเวลาทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จำนวนพนักงานในฝ่าย/แผนกที่สังกัดที่แตกต่างกัน การสื่อสารภาษาไทยที่แตกต่างกัน และการสื่อสารภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานและปัจจัยตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันและความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลวิธีทางสถิติสำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Yamane (1967) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) และมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบปลายปิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการทำงาน อายุงาน หรือระยะเวลาในการทำงาน จำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารที่จำเป็น มีจำนวนคำถามทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ 5=ระดับความสำคัญมากที่สุด, 4=ระดับความสำคัญมาก, 3=ระดับความสำคัญปานกลาง, 2=ระดับความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

3. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ 5=ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4=ระดับความคิดเห็นมาก, 3= ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2=ระดับความคิดเห็นน้อย, 1=ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่มซึ่งได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านตำแหน่งในการทำงาน ด้านอายุงานหรือระยะเวลาในการทำงาน ด้านจำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น

1.2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงปริมาณ ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านตำแหน่งในการทำงาน ด้านอายุงานหรือระยะเวลาในการทำงาน ด้านจำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด และด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความ

แปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และหากการวิเคราะห์พบความแตกต่าง จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

2.3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบบงการ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการทำงาน อายุงานหรือระยะเวลาในการทำงาน จำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการทำงาน อายุงานหรือระยะเวลาในการทำงาน จำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น ต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน

2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปการวิจัยได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

อภิปรายผล

1. . ผลการศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานบริษัทเอกชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งความชำนาญในงานที่ทำตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างดี มีความสามารถในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน สามารถปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และเกณฑ์ที่องค์กรวางไว้ได้ และมีการพัฒนางานที่ทำอยู่เสมอทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz and Kahn (1978) กล่าวถึงความสำเร็จขององค์กรว่านอกจากจะต้องอาศัยทรัพยากรด้านวัตถุดิบและงบประมาณแล้ว องค์กรยังต้องใช้ความสามารถของบุคลากรของตนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพด้วย โดยกล่าวถึงพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้ (1) บุคลากรจะต้องมีความสนใจที่จะทำงานกับองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป (2) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ได้ (3) บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชามล

พองน้ำ (2557) กล่าวว่าประสิทธิผลในการทำงานหมายถึง ระดับและคุณภาพและความพึงพอใจต่อผลงานที่พนักงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลในการทำงานพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเพศที่แตกต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธัญญ์ณัช รุ่งโรจนสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุคเซ็นเตอร์ จำกัด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่าพนักงานเพศชายหรือเพศหญิง ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน อธิบายว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสาเหตุที่คุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ สอบถามจากพนักงานที่ทำงานในหลายหลากประเภท ซึ่งในแต่ละที่ล้วนมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานแตกต่างกัน

2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอายุที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิไลวรรณ คนตรง (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ กรณีศึกษา : หน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระยอง อธิบายว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิผลมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ นิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน อธิบายว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสาเหตุที่คุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ สอบถามจากพนักงานที่ทำงานในหลายหลากประเภท ซึ่งในแต่ละที่ล้วนมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานแตกต่างกัน

2.3. คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสถานภาพที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ ธัญญ์ณัช รุ่งโรจนสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บุคเซ็นเตอร์ จำกัด ซึ่งอธิบายไว้ว่าไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรสใด ๆ ก็ตาม จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ขัดแย้งกับแนวคิดของ นิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน อธิบายว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสาเหตุที่คุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนนี้อาจเกิดจากในการวิจัยครั้งนี้ สอดถามจากพนักงานที่ทำงานในหลายหลากประเภท ซึ่งในแต่ละที่ล้วนมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานแตกต่างกัน

2.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิไลวรรณ คนตรง (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ กรณีศึกษา: หน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระยอง อธิบายว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิผลมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่น้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร อธิบายว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน

2.5 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิไลวรรณ คนตรง (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ กรณีศึกษา : หน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระยอง อธิบายว่า พนักงานที่มีด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิผลมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร อธิบายว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน

2.6 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งตำแหน่งในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพงษ์ เลิศเสียงชัย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นวโลหะไทย จำกัด อธิบายว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ ธัญญ์ณัชช รุ่งโรจนสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุค เซ็นเตอร์ จำกัด อธิบายว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ตำแหน่งต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.7 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุงานหรือระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุงานหรือระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอายุงานหรือระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิไลวรรณ คนตรง (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ กรณีศึกษา : หน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระยอง อธิบายว่า พนักงานที่มีอายุงานในตำแหน่งต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิผลมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ ณิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน อธิบายว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสาเหตุที่คุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากในการวิจัยครั้งนี้ สอบถามจากพนักงานที่ทำงานในหลากหลายประเภท ซึ่งในแต่ละที่ล้วนมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานแตกต่างกัน

2.8 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัดต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัดต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด ที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพงษ์ เลิศเสียงชัย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นวโลหะไทย จำกัด อธิบายว่า พนักงานที่มีจำนวนพนักงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ ณิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน อธิบายว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจำนวนพนักงานในฝ่าย/แผนกที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสาเหตุที่คุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากในการวิจัยครั้งนี้ สอบถามจากพนักงานที่ทำงานในหลากหลายประเภท ซึ่งในแต่ละที่ล้วนมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานแตกต่างกัน

2.9 คุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็นต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็นต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็นที่แตกต่างกันเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ ณิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน อธิบายว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสาเหตุที่คุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากในการวิจัยครั้งนี้ สอบถามจากพนักงานที่ทำงานในหลากหลายประเภท ซึ่งในแต่ละที่ล้วนมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานแตกต่างกัน ขัดแย้งกับแนวคิดของ ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุค

เซ็นเตอร์ จำกัด อธิบายว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 พฤติกรรมผู้นำแบบบงการไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ตั้งไว้แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบชี้แจงมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้นำที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ ใช้อำนาจการเป็นผู้นำสั่งให้พนักงานปฏิบัติงานตามคำสั่งเท่านั้นแต่ไม่ได้คำนึงถึงวิธีที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่แท้จริง แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ ณิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงานจากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบบงการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลของการทำงาน of พนักงาน

3.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุนมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ปฏิบัติงานได้ดีกับหัวหน้างานหรือผู้นำที่มีการสอนงานและเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในงานให้กับพนักงาน รวมทั้งผลักดันให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม เพื่อเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงานจากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน of พนักงาน แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ปฏิบัติงานได้ดีกับหัวหน้างานหรือผู้นำที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระและร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทำงานเป็นแบบอย่างให้พนักงานและขับเคลื่อนงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงานจากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการทำงาน of พนักงาน แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการทำงานนั้นพนักงานต้องการเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน หัวหน้างานหรือผู้นำให้ความเชื่อมั่นว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการกำหนดเป้าหมายที่ทำหายความสามารถสูงและคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้ในระดับที่ดีที่สุด แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ ณิชามล พองน้ำ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงานจากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลของการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในบริษัทเอกชน ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลประชากรกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการจากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการทำงาน อายุงานหรือระยะเวลาในการทำงาน จำนวนพนักงานในฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่จำเป็น ที่แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำในบริษัทเอกชนจึงควรให้ความสนใจกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทำให้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. พฤติกรรมผู้นำ จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของประชากรกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำในบริษัทเอกชน ควรมุ่งเน้นการทำงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสอนงานให้การสนับสนุน และมีส่วนร่วมในงานกับพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความภักดีต่อองค์กร เป็นต้น รวมถึงอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเภทขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานในแต่ละองค์กร สามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงลึก และนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปอย่างตรงจุด

2. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และจัดการสัมภาษณ์แบบกลุ่มควบคู่กับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- กัญจน์ณัฐ คงวิโรจน์. (2558). แบบของผู้ผู้นำ พฤติกรรมของผู้ผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- กัลยา นามสงวน, คณะ. (2557). พฤติกรรมของผู้ผู้นำ การรับรู้ เจตคติของผู้ร่วมงานและบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบและ ประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. โครงการวิจัยประจำปีงบประมาณ 2557, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- จุฑามาศ เล่าห์จีระกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณิชามล ฟองน้ำ. (2557). การศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุค เซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต