

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุและ
อายุงาน

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำ ระดับความผูกพันต่อองค์กร
และระดับพฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนา
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน
ของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรมภาคกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างอายุและอายุ
งานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรมภาคกลางกับพฤติกรรมการทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ส่วนที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงาน
ของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรมภาคกลาง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการ
พัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุ
งาน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

			(n = 176 คน)
ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	77	43.7
	หญิง	99	56.3
สถานภาพ	โสด /หย่าร้างหรือแยกทางกัน	79	44.9
	สมรส	97	55.1
อายุ	ต่ำกว่า 26 ปี	12	6.8
	26-30 ปี	37	21.0
	31-35 ปี	44	25.0
	36-40 ปี	31	17.6
	41-45 ปี	35	19.9
	มากกว่า 45 ปี	17	9.7
	$\bar{x} = 35.38$ ปี Max = 65 ปี Min = 23 ปี		
อายุงาน	1-5 ปี	68	38.6
	6-10 ปี	57	32.4
	11-15 ปี	29	16.5
	16-20 ปี	17	9.7
	มากกว่า 20 ปี	5	2.8
	$\bar{x} = 8.55$ ปี Max = 40 ปี Min = 1 ปี		

จากตารางที่ 2 พบว่าหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3

สถานภาพสมรส หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 และมีสถานภาพโสด/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9

อายุ หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31- 35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาช่วงอายุ 26 -30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

อายุงาน หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาช่วงอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และน้อยที่สุด คือ อายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะของผู้นำของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ภาวะผู้นำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	48.03	6.432	สูง
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	23.84	3.213	สูง
ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	7.99	3.534	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 48.03$ และ 23.84 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 7.99$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก	17.98	2.893	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร	19.70	4.458	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคม	22.14	4.391	สูง
รวม	59.83	8.746	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 59.83$) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก และด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 17.98$ และ 19.70 ตามลำดับ) ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 22.14$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานใน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
ภาคกลาง

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	11.78	1.411	สูง
ด้านมนุษยสัมพันธ์	11.50	1.744	สูง
ด้านการแก้ปัญหา	10.77	1.347	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	11.70	1.767	สูง
ด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร	8.52	1.912	ปานกลาง
ภาพรวม	54.27	4.654	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 54.27$) โดยพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 11.78, 11.50$ และ 11.70 ตามลำดับ) ส่วนด้านการแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 10.77$ และ 8.52 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	77	54.48	3.939	.521	.603
หญิง	99	54.11	5.157		

ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
โสด/หย่าร้างหรือแยกทางกัน	79	53.87	5.05	-1.027	.306
สมรส	97	54.60	4.30		

ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่ามีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างอายุและอายุงานกับ
พฤติกรรมการทำงานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนา
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง**

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุและอายุงานกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมการทำงาน
	r
อายุ	.170*
อายุงาน	.070

*ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าอายุของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ($r = .170$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ยังพบว่าอายุงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานใน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
ภาคกลาง

ภาวะผู้นำ	พฤติกรรมการทำงาน
	r
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	.459**
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.425**
ภาวะผู้นำแบบปล่อยสบาย	-.024

**ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ($r = .459$ และ $.425$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ความผูกพันต่อองค์การ	พฤติกรรมการทำงาน
	r
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกลึก	-.019
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	-.002
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม	.096

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกลึก ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานของสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงาน

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณกำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .80$) (สุชาติ, 2540)

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานใน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
ภาคกลาง

ภาวะผู้นำ	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านการคงอยู่กับ องค์กร	ด้านบรรทัดฐานของ สังคม
แบบเปลี่ยนแปลง	.070	-.031	.294**
แบบแลกเปลี่ยน	.123	-.019	.241**
แบบปล่อยสบาย	-.010	-.108	-.166*

**ระดับนัยสำคัญที่ .01

*ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 11 พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระที่มีค่าความสัมพันธ์กันเกิน .80 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำ
ตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบ
ปล่อยตามสบาย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้าน
บรรทัดฐานของสังคม ไปเป็นตัวแปรอิสระเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไป

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน
ของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรมภาคกลาง

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ด้านถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปร
พยากรณ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b.	Beta	t	p
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	.229	.067	.316	3.410**	.001
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	.297	.134	.205	2.212*	.028
ค่าคงที่	36.208				
R = .482 R ² = .232 R ² _{adj} = .223 Overall F = 26.124** Sig F = 0.000					

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง พบว่ามี 2 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ได้ร้อยละ 23.2 จะได้สมการในรูปของคะแนนดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการทำงาน} = 36.208 + .229 (\text{ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง}) \\ + .297 (\text{ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน})$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ถ้าหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางทุกคนมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเท่ากันจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานเท่ากับ 36.208 และถ้าหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้น .229 เท่า และถ้าหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้น .297 เท่า

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานมาเขียนในสมการจะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\text{พฤติกรรมการทำงาน} = .316 (\text{ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง}) + .205 (\text{ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน})$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ถ้าหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้น .316 เท่า และถ้าหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานเพิ่มขึ้น .205 เท่า

ข้อวิจารณ์

ภาวะผู้นำ

จากการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่า

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางอยู่ในระดับสูงทั้งนี้เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะถูกจำกัดด้วยจำนวนพนักงานที่น้อย ทำให้หัวหน้างานสามารถเอาใจใส่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นรายบุคคล ลักษณะการทำงานจะเป็นการทำงานร่วมกัน หัวหน้างานสามารถกระตุ้นใจให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดการพัฒนาตนเอง จึงทำให้เกิดการยอมรับในหัวหน้างานทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จึงทำให้หัวหน้างานแสดงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้างานจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม รู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการอะไรจากการทำงานและพยายาม

ให้ได้รับสิ่งที่ต้องการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือรางวัลเพื่อการยอมรับปฏิบัติตาม เช่น ให้เงินล่วงหน้า โบนัส หรือการให้ค่าชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี ซึ่งทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน หัวหน้างานจึงแสดงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่หัวหน้างานจะเป็นเจ้าของกิจการเสียเอง บางครั้งอาจแสดงลักษณะของภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายบ้าง และในบางครั้งหัวหน้างานอาจไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องที่ควรตัดสินใจ เพราะเป็นการทำงานภายในครอบครัวอาจจะต้องรอความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกันจากหลายๆฝ่าย ทำให้เกิดการจัดการที่ล่าช้าได้ จึงทำให้หัวหน้างานแสดงภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกลางของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะขององค์กรในด้านการบริหารงาน รูปแบบของการประสานงาน การจ่ายค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น อุณหภูมิ เสียง การถ่ายเทอากาศ เป็นต้น องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือสร้างความพึงพอใจให้หัวหน้างานได้มากนัก จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า เมื่อหัวหน้างานได้เข้ามาเป็นสมาชิกและทำงานให้กับองค์กร จะเกิดความรู้สึกว่า ควรจะตอบแทนสิ่งที่องค์กรได้ให้กับตน โดยแสดงออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อปฏิบัติตามให้กับองค์กร จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมการทำงาน

จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่า มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพฤติกรรมการทำงานสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง หมายถึง หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความเข้าใจในความต้องการ ลักษณะงาน วิธีการทำงาน และสามารถถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติได้ จะทำให้งานเดินหน้าอย่างรวดเร็ว เกิดความผิดพลาดน้อย เกิดผลิตผลอย่างที่ต้องการ ซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หมายถึง หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์อันดี เป็นกันเอง อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความสิ้นเปลืองในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับสูง หมายถึง หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีทักษะในการทำงาน สามารถดูแลรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางไม่มีอำนาจตัดสินใจได้อย่างเต็มที่เนื่องจากเป็นธุรกิจภายในครอบครัวการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจบางอย่างอาจต้องรอความเห็นจากหลายฝ่าย ทำให้บางครั้งไม่สามารถแก้ปัญหาหรือตัดสินใจได้ทันที ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เมื่อเกิดปัญหามันขึ้นต้องใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

โดยแก้ปัญหาเป็นกรณีไปไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ละเลยการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ เพราะด้วยความที่เป็นองค์การขนาดเล็กกฎระเบียบต่างๆจึงไม่ค่อยเข้มงวดหรือเคร่งครัดมากเท่ากับองค์การขนาดใหญ่ จึงทำให้หัวหน้างานคิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยสามารถมีการยืดหยุ่นได้ เช่น การเข้าออกงานไม่เป็นเวลา ซึ่งไม่เป็นไปตามกฎระเบียบที่องค์การกำหนด จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันโดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากเพศเป็นเพียงสิ่งที่กำหนดความแตกต่างทางบุคลิกภาพภายนอกเท่านั้น ไม่สามารถชี้นำพฤติกรรมการทำงานได้ และลักษณะงานขององค์การอาจไม่จำเป็นต้องใช้ความแตกต่างในเรื่องเพศชายหรือหญิงในการดำรงตำแหน่งหัวหน้า สอดคล้องกับการวิจัยของ อารีดา (2539) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้ในระดับกลางใน โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ผู้ในระดับกลางเพศชายและเพศหญิงมี แรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำให้เพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะไม่ว่าหัวหน้างานจะ โสด สมรส หรือหย่าร้าง เป็นเพียงแค่ลักษณะภายนอกที่กำหนดบทบาททางสังคมเท่านั้น หัวหน้างานยังคงแสดงพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงทำให้สถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่าง สอดคล้องกับการวิจัยของ วีระชัย (2542) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การ คำครุสภา พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 อายุของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า อายุของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน หัวหน้างานที่มีอายุมากขึ้น ทำให้มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดีขึ้น รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารี (2521 อ้างถึงใน อุทัยรัตน์, 2544) ที่พบว่า พฤติกรรมการทำงานจะเพิ่มระดับในทางที่ดีขึ้นเมื่ออายุของบุคคลนั้นเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 2.2 อายุงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า อายุงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหัวหน้างานส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าของกิจการหรือเครือข่าย ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในงานดีอยู่แล้ว ถึงแม้ว่าจะมีอายุงานที่น้อยกว่าหัวหน้างานที่มีอายุงานมากกว่า และด้วยลักษณะงานขององค์กรที่ไม่ซับซ้อนสามารถเรียนรู้ได้ง่าย จึงทำให้หัวหน้างานที่มีอายุงานไม่มากสามารถเกิดการเรียนรู้ได้เท่ากับหัวหน้างานที่มีอายุงานมาก จึงทำให้อายุงานของหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีลักษณะขององค์กรที่ถูกจำกัดด้วยขนาดของการจ้างงานที่มีจำนวนพนักงานที่ค่อนข้างน้อย ทำให้บรรยากาศภายในองค์กรมีความสนิทสนมและเป็นกันเองระหว่างหัวหน้างานและผู้ตาม และทำให้หัวหน้างานมีผู้ตามที่อยู่ภายใต้การดูแลที่น้อย สามารถเอาใจใส่ลูกน้องได้ทั่วถึงทุกคน และสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยแสดงความเชื่อมั่นและให้อิสระทางความคิด นอกจากนี้หัวหน้างานได้แสดงพฤติกรรมการให้รางวัลตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถโน้มน้าวการทำงานของผู้ตามให้ดีขึ้น ในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน เงินล่วงเวลา การประกาศยกย่อง การให้คำชม

เป็นต้น โดย Kotter (1990 อ้างถึงใน สุเทพ, 2544) ให้ความเห็นว่า ในภาวะที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงสูงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนสูงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งในการเป็นหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความจำเป็นต้องใช้ลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ จึงทำให้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รัชชชัย (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางส่วนใหญ่คือ เจ้าของกิจการหรือเครือญาติ จึงทำให้ในบางครั้งขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการตัดสินใจที่ล่าช้าหรือละเลยกฎระเบียบข้อบังคับไปบ้าง แต่ก็ไม่ได้ทำให้หัวหน้างานแสดงพฤติกรรมการทำงานในด้านที่ไม่ดี หัวหน้างานยังคงแสดงพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่องค์กรกำหนด เนื่องจากต้องทำตามบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งงานที่ต้องรับผิดชอบดังนั้นหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายจึงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกร ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่ตอบแบบสอบถามนั้นส่วนใหญ่จะเป็นทายาทหรือเจ้าของกิจการเสียเอง ถึงแม้ว่าหัวหน้างานนั้น มีความรู้สึกรอยากจะลาออกจากองค์การเพื่อไปทำงานที่อื่น แต่ไม่สามารถกระทำได้นี้เนื่องจากเกรงใจ เพราะเป็นกิจการที่ต้องช่วยเหลือภายในครอบครัว ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าจำเป็นต้องทำงานนั้น นอกจากนี้หัวหน้างานยังได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น เงินเดือนสวัสดิการ หรือค่าล่วงเวลา และหัวหน้างานมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลภายในองค์การ เพราะเป็นกิจการแบบเครือญาตินั่นเองทำให้หัวหน้างานนั้นตั้งใจทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพราะต้องการให้กิจการเกิดผลกำไรเนื่องจากเป็นกิจการของตนเอง จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกร ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานของสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอนันต์ชัย (2529) ได้สรุปว่ายังมีปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งจำแนกได้ 4 ประเภทคือ เกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ การศึกษา เกี่ยวกับงาน เช่น ความท้าทาย ความชัดเจนของหน้าที่ เกี่ยวกับองค์การ เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขั้นตอนการทำงาน เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เช่น ความเชื่อถือว่าว่างใจที่พนักงาน

มีต่อองค์กร สังคมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้นอาจจะใช้เป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานขององค์กรได้

สมมติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ผลจากการวิจัย พบว่ามี 2 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ได้ร้อยละ 23.2 แสดงให้เห็นว่า ถ้ามีการส่งเสริมให้หัวหน้างาน เกิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนได้นั้น ย่อมส่งผลให้หัวหน้างานเกิดการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ ที่ดีขึ้นได้ สมยศ (2540) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะบังคับจิตใจบุคคลให้ดำเนินตามความคาดหวังที่เกินไปจากแผนงาน ในทางกลับกันภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะตรวจสอบบุคคลตามความคาดหวังที่เป็นไปตามแผนงาน อาจกล่าวได้ว่า การดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมจำเป็นต้องรู้จักเลือกใช้ภาวะผู้นำทั้งแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนควบคู่กันไป แต่จะเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบใดมากน้อยกว่าอีกแบบหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ต้องการให้ไปในทิศทางใด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอให้หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง เลือกใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงน่าจะมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำให้มีความสามารถ มีศักยภาพ และมีคุณธรรม ในการดำเนินการบริหารจัดการในธุรกิจให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่ง Kuhnert and Lewis (1987 อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2545) พบว่าจากการศึกษาในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม ราชการ ทหาร สถาบันการศึกษา โรงพยาบาล และองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และถ้าสามารถพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ได้นั้นย่อมทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจซึ่งจะส่งผลพฤติกรรมการทำงานได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน