

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง จำแนกตามเพศ สถานภาพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง
4. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

การดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โดยกำหนดจังหวัดในการรวบรวมข้อมูล คือ กรุงเทพมหานคร จังหวัด ชลบุรี และจังหวัดสระบุรี จำนวน 176 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ และอายุงาน เป็นแบบสอบถามประเภทให้ตรวจ รายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งสร้างโดยผู้วิจัยจากการศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามที่ สร้างขึ้นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วย น้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งคำถามจะมีทั้งคำถามเชิงบวกและ คำถามเชิงลบ จำนวน 21 ข้อ ครอบคลุมภาวะผู้นำ 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แปลและเรียบเรียงโดย Smuthranond (2002) จากแบบสอบถามของ Allen และ Meyer (1997) ลักษณะแบบสอบถามที่สร้าง ขึ้นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็น ด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่ง คำถามจะมีทั้งคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ครอบคลุมความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกร ู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างโดย ทิพทินนาและคณะ (2547) ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ไม่ตรงความจริงมาก ไม่ตรงความจริง ไม่แน่ใจ ตรงความจริง และตรงความจริงมาก ซึ่งคำถามจะมีทั้งคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมพฤติกรรมการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม 3 ช่องทางคือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานด้วยตนเอง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปทางไปรษณีย์ถึงผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อเก็บข้อมูลจากหัวหน้างาน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ววิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 มีอายุอยู่ในช่วง 31- 35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และมีอายุงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6

2. ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละ และการคงอยู่กับการอยู่ในระดับปานกลาง

4. พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

5. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่า

5.1 หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 หัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่า

6.1 อายุของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.2 อายุงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. เมื่อหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่า

7.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7.2 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. เมื่อหาความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน พบว่า

8.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึกของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8.2 ด้านการคงอยู่กับองค์การของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8.3 ด้านการคงอยู่กับองค์การของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. การวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานใน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางพบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยสามารถร่วมกัน พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโครงการ พัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางได้ร้อยละ 23.2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ใน ระดับสูง แต่การที่องค์การจะรักษาภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบนี้ให้อยู่ในระดับสูงต่อไป องค์การควรเห็น ความสำคัญโดยการยกย่องชมเชยแก่หัวหน้างานหรือบุคลากร ที่มีความประพฤติดี เพื่อเป็นตัวอย่าง

ที่ดีเกิดความรู้สึกว่ามีความสามารถ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง จัดให้มีการประชุมในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารหรือเจ้าของกับผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะกระบวนการทางความคิดให้กล้าตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหา และนำมาเป็นประสบการณ์เพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาคือขึ้น องค์การควรมีการประกาศนโยบายการบริหาร กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน และตกลงรับทราบทำความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติร่วมกัน นำแนวคิดของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างทัศนคติที่ดีแก่หัวหน้างาน ตลอดจนนำแนวคิดไปใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกหรือเลื่อนขั้นบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคกลางไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยคิดว่าแม้ว่าผลของการวิจัยจะไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน แต่ความผูกพันต่อองค์การนั้นยังมีความจำเป็น องค์การควรสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยให้หัวหน้างานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อาจทำได้โดยการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์การ หรือจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การได้แก่ พิจารณาเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบันหรือเพื่อตอบแทนให้พนักงานในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ นอกจากนี้ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรู้ให้แก่หัวหน้างานเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสำหรับการสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม องค์การควรมีการประกาศนโยบายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างค่านิยมให้หัวหน้างานยอมรับและถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งจะปลูกฝังให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์การนำไปสู่การมีวัฒนธรรมขององค์การร่วมกัน ดังนั้นหัวหน้างานจะตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์การ โดยแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างที่มีผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง
3. ควรมีการศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติงานในในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง เพื่อเป็นการวางแนวทางในการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของรัฐบาลต่อไป
4. ควรทำการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคอื่น ๆ เช่น ภาคตะวันออกเฉิยเหนือ และภาคเหนือ เป็นต้น