

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



249102



การศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อกรรฐวิจัยเพื่อขับเคลื่อนองค์กร  
ในองค์การอุตสาหกรรม ในเขตนิคมอุตสาหกรรม

สมถนงค์ สงเสมอ

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)  
ปีการศึกษา 2553

600253453

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



249102

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร  
ในองค์การอุตสาหกรรม ในเขตนิคมอมตะนคร



ธนสมบัติ สงเสมอ

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัรรมคำแหง  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัรรมคำแหง

THE STUDY OF LEADERSHIP CHARACTERISTICS NECESSARY  
FOR ORGANIZATIONAL DRIVING FORCE IN INDUSTRIAL  
ORGANIZATIONS AT AMATA INDUSTRIAL ESTATE

TANASOMBAT SONGSAMER

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY  
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE  
(INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY)

2010

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อน  
องค์กร ในองค์กรอุตสาหกรรม ในเขตนิคมอมตะนคร

ชื่อผู้เขียน นายชนสมบัติ สงเสมอ

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสภาเกษม

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุทธิพิช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



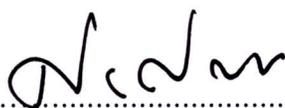
.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์สิริวรรณ สาระนาค)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสภาเกษม)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นवलระอ อสุภาผล)

## บทคัดย่อ

249102

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร ในองค์การอุตสาหกรรม ในเขตนิคมอมตะนคร

ชื่อผู้เขียน นายชนสมบัติ สงเสมอ

ชื่อปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ปีการศึกษา 2553

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสภาภายน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร ในองค์การอุตสาหกรรม (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร ของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและประเภทองค์การอุตสาหกรรมแตกต่างกัน (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำองค์กร ในองค์การอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่และพนักงานระดับปฏิบัติการ ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 653 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร ในองค์การอุตสาหกรรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ค่า  $t$  test และค่า  $F$  test สมมติฐานในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรแตกต่างกัน

1. จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal components extraction) ร่วมกับการหมุนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวร์ิเมกซ์ (Varimax rotation) ได้องค์ประกอบของคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กร ในองค์การอุตสาหกรรม 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) มีความกล้าคิดกล้าทำและกล้าเปลี่ยนแปลง (2) สร้างพลังให้กับผู้อื่น (3) เป็นแบบอย่างที่ดี (4) นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้จริง (5) มีคุณธรรมในการทำงาน และ (6) มีพลังในตนเอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีส่วนทำให้ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ (1) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร ในองค์การอุตสาหกรรมแตกต่างกัน เฉพาะองค์ประกอบ คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี (2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร ในองค์การอุตสาหกรรมแตกต่างกัน เฉพาะองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่มีคุณธรรมในการทำงาน (3) พนักงานที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร ในองค์การอุตสาหกรรมแตกต่างกัน เฉพาะองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้จริง และคุณลักษณะผู้นำที่มีพลังในตนเอง ส่วนอื่น ๆ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. พนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ทั้งสิ้น 21 คุณลักษณะ โดย 5 คุณลักษณะแรกที่เสนอมากที่สุด ได้แก่ (1) เป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างจากผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 14.24 (2) เป็นผู้นำที่มีความยุติธรรม ไม่เอาเปรียบ และไม่เลือกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 13.48 (3) เป็นผู้นำที่สามารถให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหาในงานคิดเป็นร้อยละ 12.86 (4) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจกว้างคิดเป็นร้อยละ 12.10 และ (5) เป็นผู้นำมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์คิดเป็นร้อยละ 10.11 ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ

249102

พฤติกรรมอื่น ๆ ของผู้นำ ทั้งสิ้น 20 คุณลักษณะ โดย 3 คุณลักษณะที่เสนอมากที่สุด ได้แก่  
(1) มีความเป็นผู้นำ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องบังคับ คิดเป็นร้อยละ 6.28  
(2) ให้ผู้นำมีความอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และร่วมแก้ปัญหาไปพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา  
คิดเป็นร้อยละ 5.82 (3) มีความสนุกสนาน ร่าเริง ไม่เครียดไปกับงาน คิดเป็นร้อยละ 5.36  
ตามลำดับ



The instrument of research was a questionnaire regarding leadership characteristics necessary for organizational driving force in industrial organizations constructed by the researcher.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of mean ( $\bar{X}$ ) and standard deviation (S.D.). The researcher also utilized the techniques of factor analysis, *t* test and *F* test.

The research hypothesis stated that personnel who differed in the demographical characteristics of age, gender, period of employment, educational level, and type of industry exhibited concomitant differences in their opinions regarding the leadership characteristics necessary for organizational driving force.

Findings are as follows:

1. Using the method of factor analysis for extracting principal components through the techniques of orthogonal rotation and varimax rotation, the researcher extracted six components of leadership characteristics necessary for organizational driving force in industrial organizations. These six components were (1) the courage to think, to act, and to change; (2) enabling others to manifest organizational driving force; (3) being a good role model; (4) bringing vision to actual practice; (5) having a sense of morality in the conduct of work; and (6) manifesting personal organizational driving force. This finding was congruent with the aforementioned hypothesis postulated for this investigation.

2. Differences in the demographical characteristics of age, gender, period of employment, educational level, and type of industry were paralleled

by differences in opinions regarding the leadership characteristics necessary for organizational driving force in the following manner: (1) Personnel who differed in organizational driving force levels exhibited corresponding differences in their opinions regarding the leadership characteristics necessary for organizational driving force in industrial organizations only in the leadership characteristic component of the leader serving as a good role model. (2) Personnel who differed in age displayed concomitant differences in their opinions regarding the leadership characteristics necessary for organizational driving force in industrial organizations only in the component of the leadership characteristic of having a sense of morality at work. (3) Personnel who differed in type of industry showed parallel differences in their opinions regarding the leadership characteristics necessary for developing organizational driving force in industrial organizations only in the components of the leadership characteristic of bringing vision to actual practice and as leadership which manifests personal organizational driving force. However, other aspects were incongruent with the aforementioned hypothesis posited for this inquiry.

3. In respect to personnel suggestions of what leadership characteristics would be conducive to meeting mutual goals, the researcher reports that twenty-one characteristics were suggested. The first five most frequently proposed characteristics were as follows: (1) being leaders who are willing to listen to different opinions offered and suggestions made by subordinates (14.24 percent); (2) being just leaders who do not take advantage and who do not play favorites (13.48 percent); (3) being leaders who are capable of

giving advice and helping to solve problems at work (12.86 percent); (4) being leaders who display wide vision and open-mindedness (12.10 percent); and (5) being leaders who are moral and honest (10.11 percent), respectively.

The suggestions regarding other behaviors of leaders involved twenty characteristics with the first three characteristics immediately below being the three most frequently proposed: (1) being a leader who can persuade subordinates without coercion (6.28 percent); (2) being a leader who is patient when problems arise and who participates in solving problems with subordinates (5.82 percent); and (3) having fun, being lively, and unstressed at work (5.36 percent), respectively.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. ศิริพงษ์ เสาภายน รองศาสตราจารย์ สิริวรรณ สารนาท และรองศาสตราจารย์ ดร. นवलละออ สุภาพล กรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนชี้แนะแนวทาง และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย และขอกราบขอบพระคุณ ดร. กัมปนาท เพ็ญสุภา และคุณอัฐกาจน์ วงศ์ชนะมาศ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ได้สละเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการช่วยเหลือ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์

ขอขอบคุณ คุณปรีชา ละมุลมอญ คุณมานพ แยมมงคล และเพื่อน ๆ พี่ ๆ จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กรทุกท่านที่ให้กำลังใจ และที่ขาดเสียไม่ได้ คือ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุวรรณ สงเสมอ คุณแม่บุญปลูก สงเสมอ คุณลุงเจริญ นาคเกลี้ยง คุณป้าอารีย์ นาคเกลี้ยง คุณลุงศรัทธา โอพาร์ผล และคุณป้าประกอบ โอพาร์ผล ผู้เป็นแรงบันดาลใจ และมีพระคุณต่อผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

ธนสมบัติ สงเสมอ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(11)
สารบัญตาราง.....	(14)
สารบัญภาพประกอบ.....	(16)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	10
แนวคิดด้านคุณลักษณะของผู้นำกับการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร.....	17
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็น ต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43

บทที่	หน้า
3	45
3.1	45
3.2	46
3.3	47
3.4	47
3.5	48
4	49
4.1	50
4.2	52
4.3	60
4.4	71
5	74
5.1	75
5.2	78
5.3	85
ภาคผนวก	
ก	86
ข	94
ค	99
บรรณานุกรม	126
ประวัติผู้เขียน	133

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 คุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา.....	30
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในนิคมอมตะนคร .....	50
3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรในองค์การอุตสาหกรรม..	53
4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรในองค์การอุตสาหกรรมระหว่างเพศชายและเพศหญิง .....	61
5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรในองค์การอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน .....	62
6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กร ระหว่างกลุ่มอายุในองค์ประกอบที่ 5 “องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่มีคุณธรรมในการทำงานในองค์การอุตสาหกรรม” .....	63
7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรในองค์การอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน .....	64
8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรในองค์การอุตสาหกรรมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน .....	66

9	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรในองค์การอุตสาหกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในประเภทอุตสาหกรรมแตกต่างกัน.....	67
10	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายคู่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำในองค์ประกอบ “นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้จริง” ที่มีประเภทอุตสาหกรรมต่างกัน.....	69
11	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายคู่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำในองค์ประกอบ “มีพลังในตนเอง” ที่มีประเภทอุตสาหกรรมต่างกัน.....	70
12	ความถี่ ร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรในองค์การอุตสาหกรรม.....	71
13	ความถี่ ร้อยละของข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ.....	72

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	44