

บทคัดย่อ

เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด

ชื่อผู้วิจัย นายชากรณ์ เทศเขียว

ปีที่ทำการวิจัย 2565

ปัจจุบันบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด มีพนักงานจำนวน 300 คน ทำให้บทบาทภาวะผู้นำของตำแหน่ง supervisor พนักงาน และทักษะการจูงใจ มีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนทีมงานเพื่อให้ถึงเป้าหมายในการแข่งขันของบริษัท แต่ปัญหาคือ หัวหน้างานในตำแหน่ง supervisor และระดับพนักงานยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะทำให้งานถึงเป้าหมายของบริษัท และยังไม่มีภาวะผู้นำมากพอที่จะพาทีมงานไปถึงเป้าหมายที่กำหนดของบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำควรเป็นแบบใดและแรงจูงใจอะไรบ้างจะทำให้พนักงานของบริษัทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดของบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับแรงจูงใจที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดของบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด

สมมุติฐานของการวิจัย 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 รูปแบบภาวะผู้นำส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด

โดยการศึกษาครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ โดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายของการวิจัยจำนวน 300 ตัวอย่าง โดยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรในครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 300 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Taro Yamane (1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท กฎหมายยุคต์วิวัฒน์ จำกัด กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคต์วิวัฒน์ จำกัด ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ สถานภาพอายุ ระดับรายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามปลายปิดแบบเลือกตอบ Check-List

ส่วนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคต์วิวัฒน์ จำกัด แบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคต์วิวัฒน์ จำกัด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Raing Scales) ซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scale) แบ่งระดับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคต์วิวัฒน์ จำกัด เป็นการวัดข้อมูลในแบบอันตรรกาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรจะมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่ในการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคต์วิวัฒน์ จำกัด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

- 3.1. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มเป้าหมาย
- 3.2. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง
- 3.3. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ
- 3.4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
- 3.5. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงการกระจายข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด ประกอบด้วย ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ข้อคำถาม 12 ข้อ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ข้อคำถาม 12 ข้อ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบสมมุติฐาน ที่ 1 ใช้ t-test และ F- test ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย คือ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานะ ด้านระดับรายได้ ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีรูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทกฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างและหากพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างที่ชัดเจนมากขึ้นด้วยวิธี LSD (Least – Significant Different)

การทดสอบสมมุติฐานการวิจัยที่ 2 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อหาผลรูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทกฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด ที่ระดับความสำคัญทางสถิติ 0.05

5. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

5.1.1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.1.2. สร้างแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

5.1.3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5.1.4. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

5.2 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษา ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม (try-out) จำนวน 40 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) เป็นการหาค่าเชื่อมั่นแบบวัดความสอดคล้องภายใน โดยใช้โปรแกรม SPSS โดยค่าความเชื่อมั่นต้องมากกว่า 0.7 ขึ้นไปจะถือว่าแบบสอบถามสามารถใช้งานได้ หากพบว่าค่าความเชื่อมั่นไม่ถึง 0.7 ผู้วิจัยจะทำการเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำงานปรับปรุงเครื่องมือต่อไป

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS พบว่าแบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ซึ่งมากกว่า 0.70 แบบสอบถามชุดนี้จึงถือว่าเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือที่ยอมรับได้

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกตามส่วนแบบสอบถามดังนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ประกอบด้วย ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ ด้านอายุ ด้านระดับรายได้ด้านระดับการศึกษา ด้านระดับสถานะ และด้านระดับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ประกอบด้วย รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด ประกอบด้วย ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.2.1 ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้วย t-test และ One-way Anova และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างอย่างชัดเจน

6.2.2 ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ผลรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับสำคัญทางสถิติ 0.05

7. การวิเคราะห์

7.1 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมาคือเพศชายจำนวน 124 คนคิดเป็นร้อยละ 41.3

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพส่วนใหญ่ที่สถานภาพ โสดจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 16.7

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุช่วงอายุที่มากที่สุดคือ 41-50 ปี จำนวน 223 คนคิดเป็นร้อยละ 74.3 รองลงมาคือช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 15.3 ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ สูงกว่า 50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรีจำนวน 260 คนคิดเป็นร้อยละ 86.7 และต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-3 ปี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงานจะอยู่ที่ 4-5 ปี

จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 น้อยที่สุดระยะเวลาการปฏิบัติงานจะอยู่ที่ 5-8 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่จะมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 15,000-30,000 บาท จำนวน 187 คนคิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาจะมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 30,001-40,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และที่เหลือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะอยู่ที่ 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.3

7.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวีวัฒน์ จำกัดพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98, S.D. = 0.54$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ($\bar{x} = 4.32, S.D. = 0.81$) รองลงมาคือ ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.14, S.D. = 0.48$) ผู้นำแบบเผด็จการ ($\bar{x} = 3.73, S.D. = 0.43$) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.71, S.D. = 0.44$) โดยลำดับ

7.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวีวัฒน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวีวัฒน์ จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27, S.D. = 0.53$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ($\bar{x} = 4.44, S.D. = 0.51$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.39, S.D. = 0.50$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.14, S.D. = 0.55$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.11, S.D. = 0.58$) โดยลำดับ

8. สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของบริษัท กฎหมายยุคตีวีวัฒน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวีวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวีวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยสถานภาพโสดมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรส

พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยอายุสูงกว่า 50 ปีมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงระดับการศึกษาอื่นๆ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่นๆ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ย เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยรายได้เฉลี่ย 30,001-40,000 บาท มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้ระดับอื่นๆ

สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด ประกอบด้วย ผู้นำแบบประชาธิปไตย รองลงมาผู้นำแบบกฤษฎี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำแบบเผด็จการ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 0.012

9. สรุปผลการศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

9.1.1 ผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีช่วงอายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 15,000-30,000 บาท

9.1.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ ผู้นำแบบประชาธิปไตย รองลงมาคือ ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ ผู้นำแบบเผด็จการ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยสามารถสรุปแยกได้ 4 แบบ ดังนี้

9.1.2.1 ผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ผู้นำแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกับทุกฝ่าย ผู้นำให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ท่านแสดงความคิดสร้างสรรค์

9.1.2.2 ผู้นำแบบเผด็จการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดนโยบายทุกอย่าง ผู้นำจะกำหนดเทคนิควิธีทำงาน กิจกรรมต่างๆ ผู้นำจะสั่งงานและกำกับการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด

9.1.2.3 ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้นำมีความสามารถในการคาดการณ์และมีส่วนร่วมในทุกสถานการณ์ ผู้นำมีมุมมองที่หลากหลายและกล้าเผชิญหน้าความท้าทายต่างๆ ผู้นำมีทักษะในสื่อสารที่ดีตามสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

9.1.2.4 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าเดิม หัวหน้านึกถึงสิ่งที่มีผิดพลาดเป็นบทเรียนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อทีมงาน ผู้นำตระหนักถึงเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

9.1.3 ผลการวิจัยรูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมาย ยุคต์วิวัฒน์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับได้แก่ ด้านผลตอบแทน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงาน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปแยกได้ 4 แบบ ดังนี้

9.1.3.1 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพ ท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้หากเกิดปัญหาในการทำงาน

9.1.3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลดีต่อการทำงาน ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะส่งผลให้งานสำเร็จได้เร็วและมีประสิทธิภาพ ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีผลต่อการทำงาน

9.1.3.3 ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า ท่านคิดว่าค่าตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ท่านพอใจกับผลตอบแทนต่างๆ เช่นเงินเดือนค่าคอมมิชชั่นและโบนัส สิทธิประโยชน์ต่างๆ

9.1.3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุดว่า สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท เดินทางสะดวก สถานที่ทำงานมี อุปกรณ์เครื่องมือการทำงานคอมพิวเตอร์เพียงพอมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานกำลังพอดีกับการใช้ชีวิตส่วนตัว

9.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย (ปฏิเสธสมมติฐาน)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยสถานภาพโสดมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรส (ปฏิเสธสมมติฐาน)

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยอายุสูงกว่า 50 ปีมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ (ปฏิเสธสมมติฐาน)

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงระดับการศึกษาอื่นๆ (ปฏิเสธสมมติฐาน)

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่นๆ (ปฏิเสธสมมติฐาน)

6. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ย เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยรายได้เฉลี่ย 31,001-40,000 บาท มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้ระดับอื่นๆ (ปฏิเสธสมมติฐาน)

สมมุติฐานการวิจัยที่ 2.รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบกัลยาณมิตร และผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 0.012 (ปฏิเสธสมมุติฐาน)

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กุหลาบยুক্তวิวัฒน์ จำกัด ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 การศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท กุหลาบยুক্তวิวัฒน์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับได้แก่ ผู้นำแบบประชาธิปไตย รองลงมาคือ ผู้นำแบบมีกัลยาณมิตร ผู้นำแบบเผด็จการ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบความแตกต่างของ คุณลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กุหลาบยুক্তวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน สถานภาพ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กุหลาบยুক্তวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยสถานภาพโสดมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าสถานภาพสมรส ซึ่ง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กุหลาบยুক্তวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยอายุสูง กว่า 50 ปีมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับ การศึกษา เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กุหลาบยুক্তวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่ามีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงระดับการศึกษาอื่นๆ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กุหลาบยুক্ত วิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่นๆ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ย เกี่ยวกับรูปแบบ ภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กุหลาบยুক্তวิวัฒน์ จำกัด แตกต่างกัน โดยรายได้เฉลี่ย 31,001-40,000 บาท มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า รายได้ระดับอื่นๆ

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดของพนักงานบริษัท กฎหมายยุคตีวีวัฒน์ จำกัด พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ ผู้นำแบบเผด็จการ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมกัน พยากรณ์ที่ร้อยละ 0.012

บริษัท กฎหมายยุคตีวีวัฒน์ จำกัด ควรใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เพราะเป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ เพราะผู้นำแบบประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาต่างๆร่วมกับทุกฝ่าย ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้แสดงความคิดสร้างสรรค์

แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดคือ ด้านผลตอบแทน ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น เงินเดือนค่าคอมมิชชั่นและโบนัส สิทธิประโยชน์ต่างๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ มีอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานเพียงพอ และชั่วโมงการทำงานกำลังพอดีกับการใช้ชีวิตส่วนตัว จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลสำเร็จในเป้าหมายที่วางไว้