

ตัวแบบอิทธิพลพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Supervisor's Leadership Behavior Model that Influence Employee Job
Satisfaction in The Manufacturing of Pharmaceuticals and Medical Devices of
the Industrial Estate Authority of Thailand in Bangkok and its Vicinity

วิไลพร วงษ์อินทร์¹ วิญญู พันธุ์โต² อ้อมทิพย์ เมืองจีน³ สมสมัย เทือกทา⁴ และ กริชชัย ขาวจ้อย^{5*}
Wilaiporn Wongin¹ Winyu Phunto² Aomthip Muangjean³ Somsamai Thuakta⁴
and Kritchai Khowjoy^{5*}

^{1235*}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ⁴นักวิจัยอิสระ

*Corresponding author E-mail: Kritchai.Kho@pcru.ac.th

Received: February 27th, 2566 ; Revised: March 9th, 2023; Accepted: March 29th, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากรคือพนักงานระดับปฏิบัติการ งานวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 330 ราย โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มแบบเจาะจง การวิเคราะห์ทางสถิติใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า (1) ทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (2) ตัวแบบการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (GFI = 0.901, CFI = 0.925, TFI = 0.901, IFI = 0.926, RMR = 0.032, p = 0.000) และ (3) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

คำสำคัญ: ผู้นำ, ความพึงพอใจในงาน, พนักงาน, อุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์

Abstract

This research studied the leadership behavior of production supervisors which influenced the job Satisfaction of operators in the pharmaceutical and medical device manufacturing industry under the industrial estate authority of Thailand in Bangkok and its vicinity. The population was operation operators. The research used 330 questionnaires to collect data. The researcher collected data with purposive sampling. Statistical analysis used descriptive statistics analysis and structural equation model analysis. The research results showed that (1) all 3 variables were the

employee centered leadership behavior of supervisors, and the job satisfaction of operators had a fair level of average values and the job centered leadership behavior of supervisors had a fair level of average values. (2) the research model was consistent with empirical data (GFI = 0.901, CFI = 0.925, TFI = 0.901, IFI = 0.926, RMR = 0.032, p = 0.000), and (3) the job centered leadership behavior of supervisors and the employee centered leadership behavior of supervisors had a significant, positive direct effect on the job satisfaction of operators.

Keywords: Leader, Job satisfaction, Operators, Pharmaceutical and medical device manufacturing Industry

บทนำ

ในปัจจุบัน การผลิตเวชภัณฑ์ และเครื่องมือแพทย์ในหลาย ประเทศทั่วโลก เป็นธุรกิจที่สำคัญธุรกิจหนึ่ง และมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง เนื่องมาจากเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนสนับสนุนระบบการรักษาโรคทางการแพทย์ ซึ่งถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับ หนึ่งในปัจจัย 4 ซึ่งประกอบไปด้วย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้ยังคงดำเนินอยู่ได้ จึงทำให้ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ กลายมาเป็นธุรกิจสำคัญซึ่งมีมูลค่าที่ต้องการใช้ผลิตภัณฑ์เหล่านี้เป็นจำนวนมากทั่วโลก รวมไปถึงการพัฒนาสายพันธ์ของโรคใหม่ ๆ ยิ่งส่งผลให้ความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์เวชภัณฑ์ และเครื่องมือแพทย์ เพิ่มมากขึ้น และมีผู้ประกอบการรายใหม่เข้ามาอยู่เรื่อย ๆ เพื่อแบ่งส่วนทางการตลาดนี้ จึงเกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรงภายในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์ และเครื่องมือแพทย์ทั่วโลก รวมไปถึงยังสามารถสร้างรายได้เข้าประเทศจากการส่งออก เวชภัณฑ์ และเครื่องมือแพทย์ จึงทำให้มีจำนวนบริษัทที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์ และเครื่องมือแพทย์ ภายในประเทศไทยเกิดขึ้นจำนวนมาก การส่งออกผลิตภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ของไทย ไปยังตลาดหลักสำคัญคือกลุ่ม ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ เยอรมนีและเนเธอร์แลนด์ ส่วนที่เป็นประเทศคู่แข่งที่สำคัญของไทย ได้แก่ สหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา จีน อินเดียและมาเลเซีย (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564)

เนื่องมาจากการแข่งขันอย่างรุนแรงในตลาดธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์ และเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทยมีมากมายหลายบริษัท ทำให้ผู้ประกอบการแต่ละรายพยายามหากลยุทธ์เพื่อใช้แข่งชิงลูกค้าให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีทั้งการใช้กลยุทธ์ด้านราคา คือการใช้ราคาต่ำ หรือการใช้กลยุทธ์ด้านความแตกต่างคือการทำวิจัย และพัฒนาคุณภาพ และผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์การของตนอยู่รอดต่อไปธุรกิจนี้จึงจำเป็นต้องสร้างความพร้อมที่จะทำการแข่งขันทั้งการแข่งขันด้านราคาและการแข่งขันด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การที่จะมีความพร้อมและสามารถต่อสู้ในด้านราคากับคู่แข่งได้นั้น จำเป็นต้องสามารถ ควบคุมต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันด้านคุณภาพได้ ซึ่งการที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ได้ก็ด้วยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรทุกระดับนับ ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น (First line manager) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle manager) และผู้บริหารระดับสูง (Top manager) และที่สำคัญก็คือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีผลกระทบโดยตรงกับการ ควบคุมต้นทุนและการควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เช่น การปฏิบัติงานที่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องย่อมส่งผลให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่กำหนด ความสูญเสียเกิดขึ้นน้อยที่สุด หัวหน้างาน (Supervisor) นั้นก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและด้วยความรับผิดชอบ หัวหน้างานที่ไม่เป็นที่ยอมรับของพนักงาน ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือจากพนักงาน จึงไม่สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ (Harrell, 1972).

อุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดการนิคมแห่งประเทศไทย ครอบคลุมพื้นที่ 4 นิคมอุตสาหกรรม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง นิคมอุตสาหกรรมบางปูและนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษางานวิจัยนี้ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดการนิคมสังกัดการนิคมแห่งประเทศไทยซึ่งมีมูลค่ารายได้สูง โดยมี จุดมุ่งหมายที่จะค้นหาคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่าง ๆ ที่ต้องมีหัวหน้างานในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่ม ของอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ที่เป็นขอบเขตในการวิจัยของผู้วิจัยจะมีประโยชน์โดยตรง โดยทางองค์กรเหล่านั้นสามารถที่จะนำผลการวิจัยไปสร้างหรือสรรหาหัวหน้างานที่มีศักยภาพ และผลักดันให้ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงและกระแสเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ

บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ได้ทำการประยุกต์ใช้ข้อคำถาม จากแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัย มิชิแกน (Michigan studies) นำโดย Rensis Likert ได้ใช้กลยุทธ์ในการศึกษาภาวะผู้นำที่แตกต่างจากความคิดของ Kurt Lewin ของมหาวิทยาลัยไอโอว่า เขาได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ร่วมกับแนวคิดของ Nelson & Quick (1997) โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (Employee centered leader behavior) ซึ่งจะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน และผู้นำที่มี พฤติกรรมมุ่งงาน (Job centered leader behavior) ซึ่งจะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำ ให้งานสำเร็จเท่านั้น (Lunenburg & Ornstein, 1996) และความพึงพอใจในงานของพนักงานจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานครอบคลุมปัจจัยที่สำคัญของความพึงพอใจใน งาน 13 ด้านด้วยกันประกอบด้วย ลักษณะงาน (Work Content) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) การยกย่อง (Recognition) ความสำเร็จ (Achievement) ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal Growth) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) สภาพการทำงาน (Work Condition) การ บังคับบัญชา (Supervision) ค่าตอบแทน (Pay) ความมั่นคงในงาน (Job Security) สถานะ (Status) และนโยบาย บริษัท (Company Policy) (Herzberg, 1959)

จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคนที่ร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล บริหารแบบ ตามสบาย การสร้างแรงดลใจ เสริมสร้างกำลังใจ และการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ เสริมสร้างกำลังใจ มีนโยบายด้านธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถสร้างสรรค์ และประทับใจ ประคอง ความมีน้ำใจ ความร่วมมือ ของทีมงาน สนับสนุนจุดสนใจของทีม ให้เกิดความพึงพอใจขึ้นในหน่วยงานและองค์กรต่อไป (จันทรา แก้วบุตรา, 2554; อิศารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และ รัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม, 2563; สกล พันธมาศ, ชัยพจน์ รักงาม และ สมุทร ชำนาญ, 2558; สุภัทรา พิจิตรศิริ และ ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์, 2563; อรพิม พุทธวงษ์ และ มาริสา ไกรฤกษ์, 2554) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยเมื่อ ผู้นำ ที่มักมีการตรวจสอบการทำงานของพนักงานอย่างเคร่งครัด เท่าเทียมกัน มีการเข้มงวดตรวจสอบกับการเข้าทำงาน ของพนักงานอย่างจริงจัง มีกฎระเบียบเข้มงวด มีการกำหนดตารางการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน จะส่งผลต่อ

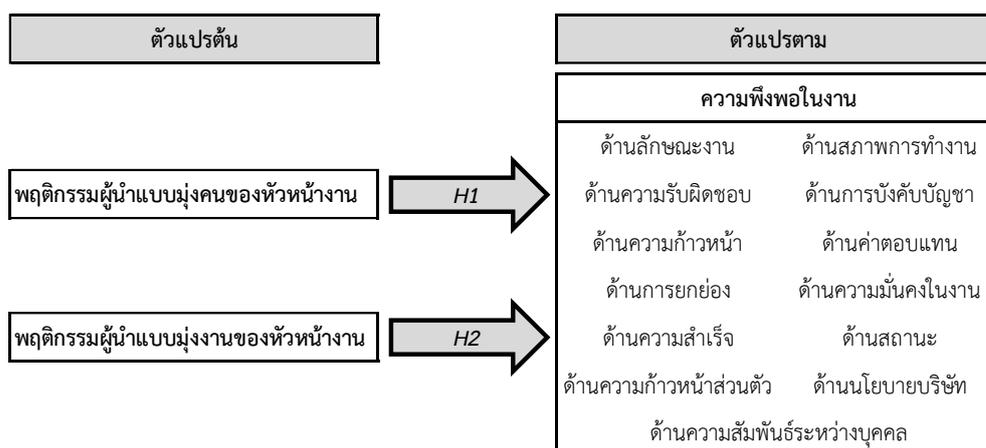
ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานที่รักความก้าวหน้า และต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน (Duadsuntia, T. & Theeravanich, A., 2016; ตลญา พุดทอง และ สมหมาย อ่าดอนกลอย, 2557; พระมหาบุญลือ พิพัฒน์เศรษฐกุล และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2554; ภัทรพร ตี๊กขาว และ วรพงษ์ จันยั้งยืน, 2563; วราภรณ์ ช้างอยู่ และ สุทธิพร บุญส่ง, 2558)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน
2. เพื่อพัฒนาตัวแบบอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปกรอบแนวคิดงานวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยนี้ศึกษากับประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 330 ราย ตัวอย่างที่เหมาะสมของงานวิจัยนี้ ใช้หลักการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2014) ที่ระบุว่าจำนวนตัวอย่างที่ควรมีเท่ากับ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ และงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 15 ตัวแปร ดังนั้นงานวิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างไว้ 15x20 เท่ากับ 300 ตัวอย่าง

เครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลซึ่งได้รับการพัฒนาข้อคำถามมาจากตัวแปรจากงานวิจัยที่ผ่านมา โดยได้รับการตรวจสอบความตรง (Validity test) จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า Item-Objective Congruence (IOC) เท่ากับ 0.885 ซึ่งมากกว่า 0.6 ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) ด้วยสถิติ Conbach's Alpha ในแต่ละตัวแปร คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน (LeadHR) เท่ากับ 0.713, พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน (LeadJOB) เท่ากับ 0.812, ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม (JobSatisfy) เท่ากับ 0.951 โดยแบ่งเป็นรายด้าน คือ ด้านลักษณะงาน (Heart1) เท่ากับ 0.778, ด้านความรับผิดชอบ (Heart2) เท่ากับ 0.701, ด้านความก้าวหน้า (Heart3) เท่ากับ 0.796, ด้านการยกย่อง (Heart4) เท่ากับ 0.835, ด้านความสำเร็จ (Heart5) เท่ากับ 0.785, ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว (Heart6) เท่ากับ 0.748, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Heart7) เท่ากับ 0.825, ด้านสภาพการทำงาน (Heart8) เท่ากับ 0.767, ด้านการบังคับบัญชา (Heart9) เท่ากับ 0.889, ด้านค่าตอบแทน (Heart10) เท่ากับ 0.851, ด้านความมั่นคงในงาน (Heart11) เท่ากับ 0.848, ด้านสถานะ (Heart12) เท่ากับ 0.790 และด้านนโยบายบริษัท (Heart13) เท่ากับ 0.843 ทั้งหมดมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามมีมาตรฐานเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูลในภาคสนาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบายค่าสถิติทั่วไปของข้อมูลที่เก็บได้ และใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ในการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่อยู่ในตัวแบบสมการโครงสร้างใช้เกณฑ์การแบ่งอันตรภาค 5 ชั้น ส่วนการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง เริ่มทำการวิเคราะห์ตัวแบบการวัดก่อน วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรในตัวแบบแล้ววิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในลำดับถัดไป ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นผู้วิจัยใช้ค่าความสอดคล้อง (Goodness-of-fit) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness-of-fit)

สถิติสำคัญ	ค่ากำหนดในการตรวจสอบ	แหล่งอ้างอิง
Chi-square/df	ต้องมีค่าน้อยกว่า 5.00	Byrne (2010)
GFI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.90	Hair, Black, Babin, and Anderson (2014)
CFI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.90	Diamantopoulos and Siguaw (2000)
TLI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.90	Hox (2010)
IFI	ต้องมีค่ามากกว่า 0.90	Anderson & Gerbing (1988)
RMR	ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.11	Hatcher (1994)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในส่วนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	50	15.15
	หญิง	280	84.85
2. อายุ	น้อยกว่า 26 ปี	41	12.42
	26 - 35 ปี	198	60.00
	36 - 45 ปี	78	23.64
	46 - 60 ปี	13	3.94
3. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	194	58.79
	10,001 - 20,000 บาท	127	38.48
	20,001 - 40,000 บาท	9	2.73
	มากกว่า 40,000 บาท	0	0.00
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	290	87.88
	ปริญญาตรี	40	12.12
	สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี	45	13.64
	3 - 5 ปี	68	20.61
	6 - 10 ปี	93	28.18
	10 - 15 ปี	96	29.09
	มากกว่า 16 ปี	28	8.48

1. จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนทั้งหมด 330 ราย เป็นเพศหญิงมากที่สุดจำนวน 280 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.85 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 26-35 ปี จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีระดับรายได้ส่วนใหญ่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.79 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 290 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.88 และมีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.09

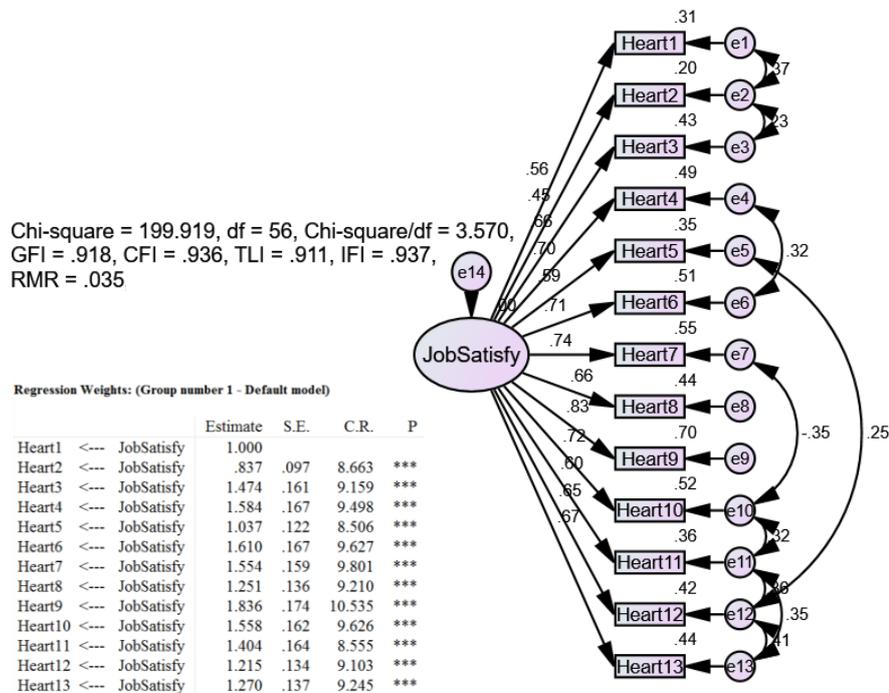
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในส่วนของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง	แปลผล
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (LeadJOB)	3.45	0.45	-0.28	1.02	มาก
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน (LeadHR)	3.30	0.43	-0.11	1.17	ปานกลาง
ความพึงพอใจทั้งหมด (JobSatisfy)	3.36	0.57	-0.15	0.00	ปานกลาง
- ด้านลักษณะงาน (Heart1)	3.72	0.71	-0.16	-0.02	มาก
- ด้านความรับผิดชอบ (Heart2)	3.54	0.74	-0.17	-0.19	มาก
- ด้านความก้าวหน้า (Heart3)	3.22	0.88	-0.32	-0.11	ปานกลาง
- ด้านการยกย่อง (Heart4)	3.01	0.90	-0.22	-0.10	ปานกลาง
- ด้านความสำเร็จ (Heart5)	3.80	0.69	-0.30	-0.22	มาก
- ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว (Heart6)	2.79	0.89	0.15	-0.25	ปานกลาง
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Heart7)	3.47	0.83	-0.41	0.33	มาก
- ด้านสภาพการทำงาน (Heart8)	3.27	0.74	-0.18	0.20	ปานกลาง
- ด้านการบังคับบัญชา (Heart9)	3.31	0.87	-0.21	0.19	ปานกลาง
- ด้านค่าตอบแทน (Heart10)	3.04	0.86	-0.13	0.21	ปานกลาง
- ด้านความมั่นคงในงาน (Heart11)	3.34	0.93	-0.17	-0.34	ปานกลาง
- ด้านสถานะ (Heart12)	3.69	0.74	-0.43	0.38	มาก
- ด้านนโยบายบริษัท (Heart13)	3.45	0.75	-0.15	0.37	มาก

2. จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาในส่วนของตัวแปรที่ทำการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ด้วยเกณฑ์การแบ่งอันดับภาคชั้นเป็น 5 ชั้น แบ่งเกณฑ์ได้ 5 เกณฑ์ ได้แก่ ระดับมากที่สุด (ค่า 4.21 – 5.00) ระดับมาก (ค่า 3.41 – 4.20) ระดับปานกลาง (ค่า 2.61 – 3.40) ระดับน้อย (ค่า 1.81 – 2.60) และระดับน้อยที่สุด (ค่า 1.00 – 1.80) ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ความพึงพอใจทั้งหมด

ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยแปรผลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานะ และด้านนโยบายบริษัท มีค่าเฉลี่ยแปรผลอยู่ในระดับมาก ในส่วนของการตรวจสอบเงื่อนไขก่อนการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้และโด่งเล็กน้อย และข้อมูลมีลักษณะโค้งปกติ (Normality)

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) หรือการตรวจสอบโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงาน (JobSatisfy) สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 13 ตัวแปร จากความพึงพอใจทั้ง 13 ด้านจากข้อคำถาม 39 ข้อ ดังแสดงผลในภาพที่ 2 อ้างอิงค่าสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness-of-fit) ดังตารางที่ 1 ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน (LeadHR) หากจากค่าเฉลี่ยจากข้อคำถาม 20 ข้อ และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน (LeadJOB) หากจากค่าเฉลี่ยจากข้อคำถาม 15 ข้อ



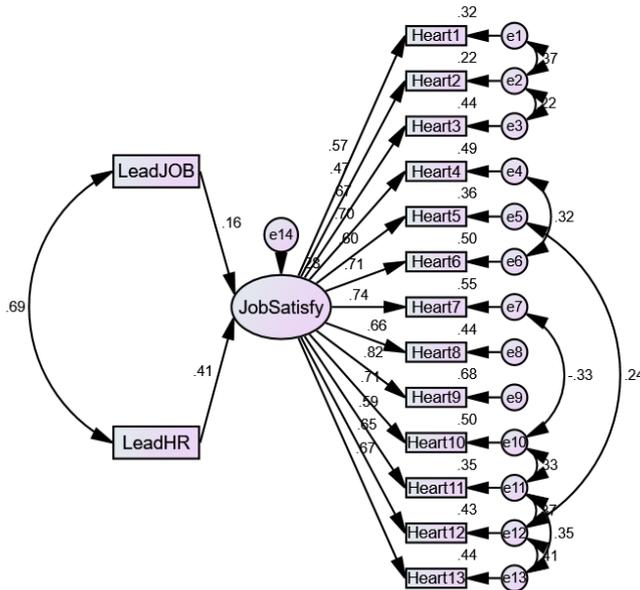
ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานของพนักงาน (JobSatisfy)

4. การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ในขั้นต้นพบว่า ตัวแบบยังไม่มี ความสอดคล้องของตัวแบบ เนื่องจากค่าความสอดคล้องไม่ผ่านค่าที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยทำการปรับตัวแบบจนเกิดความสอดคล้องของตัวแบบสมการโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ข้อ ดังแสดงผลในภาพที่ 3 โดยพบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องตามค่าสถิติที่กำหนดไว้ ได้แก่ Chi-square/df มีค่าน้อยกว่า 5 ค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า IFI มีค่ามากกว่า 0.90 และค่า RMR มีค่าน้อยกว่า 0.11 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่า ค่าความเชื่อมั่นในการพยากรณ์ (R²) หรือพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ร้อยละ 28.1

Chi-square = 276.249, df = 80, Chi-square/df = 3.453,
GFI = .901, CFI = .925, TLI = .901, IFI = .926,
RMR = .032

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
JobSatisfy <--- LeadJOB	.141	.062	2.273	.023
JobSatisfy <--- LeadHR	.382	.071	5.364	***
Heart1 <--- JobSatisfy	1.000			
Heart2 <--- JobSatisfy	.852	.095	8.973	***
Heart3 <--- JobSatisfy	1.467	.156	9.420	***
Heart4 <--- JobSatisfy	1.565	.161	9.732	***
Heart5 <--- JobSatisfy	1.035	.118	8.753	***
Heart6 <--- JobSatisfy	1.575	.161	9.808	***
Heart7 <--- JobSatisfy	1.526	.152	10.025	***
Heart8 <--- JobSatisfy	1.225	.131	9.373	***
Heart9 <--- JobSatisfy	1.779	.166	10.726	***
Heart10 <--- JobSatisfy	1.510	.155	9.755	***
Heart11 <--- JobSatisfy	1.360	.158	8.629	***
Heart12 <--- JobSatisfy	1.195	.129	9.282	***
Heart13 <--- JobSatisfy	1.246	.132	9.423	***



ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของงานวิจัย

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ในตัวแบบสมการโครงสร้าง

อิทธิพลของปัจจัย	STD Direct Effect	Direct Effect	S.E.	C.R.	P
LeadJob -> JobSatisfy	0.158	0.141	0.062	2.273	0.023**
LeadHR -> JobSatisfy	0.409	0.382	0.071	5.364	0.000***

** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, *** คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. จากตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ในตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Regression weights) เท่ากับ 0.141 หรือค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน (Standardized regression weights) เท่ากับ 0.158 และ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Regression weights) เท่ากับ 0.382 หรือค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน (Standardized regression weights) เท่ากับ 0.409

สรุปและอภิปรายผล

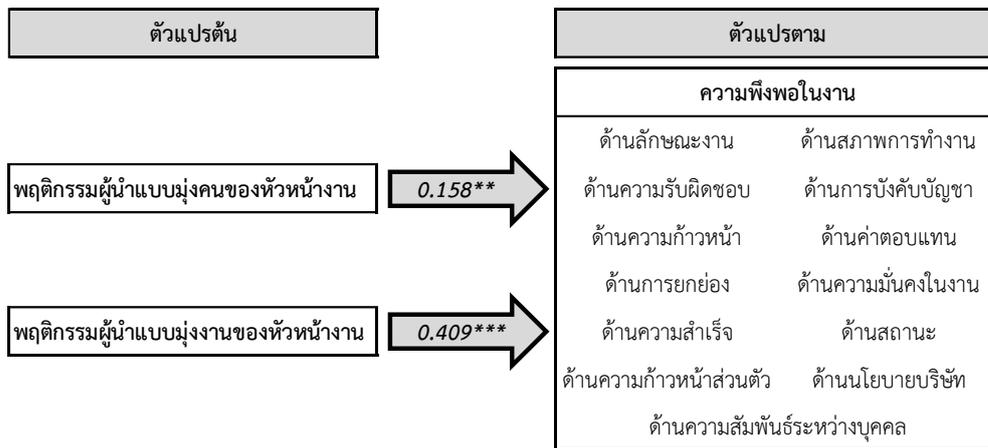
สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้างานฝ่ายผลิตที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากรคือพนักงานระดับปฏิบัติการ งานวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บ

ข้อมูลจำนวน 330 ราย โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มแบบเจาะจง การวิเคราะห์ทางสถิติใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ความพึงพอใจทั้งหมด ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานะ และด้านนโยบายบริษัท มีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับมาก

ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแบบที่ได้รับการพัฒนาจากการวิจัย สามารถสรุปดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ตัวแบบอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน ที่อิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

อภิปรายผล

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน โดยจากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งตรงกับทัศนะของผู้วิจัยที่เห็นว่า ผู้นำของหัวหน้างานที่มุ่งคน หรือมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคล จะทำให้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องเป็นไปด้วยดี การใช้งาน การตัดเตือน การช่วยเหลือ การให้กำลังใจ จึงเป็นไปอย่างฉันทมิตร จึงส่งอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาหลายงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยของ อรพิม พุทธวงษ์ และ มาริสา ไกรฤกษ์ (2554) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การเสริมสร้างกำลังใจ การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ การเสริมสร้างกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน

ของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สกล พันธมาศ, ชัยพจน์ รักษาม และ สมุทรา ชำนาญ (2558) ที่ค้นพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยการกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การบริหารแบบตามสบาย การสร้างแรงจูงใจ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ การให้รางวัลตามสถานการณ์ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2 ได้ และงานวิจัยของ จันทิรา แก้วบุตรา (2554) ที่ได้ค้นพบผลการศึกษาว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก เนื่องจาก การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้การจูงใจ ดึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ โดย กระบวนการสื่อสารให้ร่วมใจทำงานอย่างเต็มที่ โดยที่บุคคลเหล่านั้นให้ความเชื่อใจ เคารพนับถือ จึงมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวมเป็นไปในทิศทางบวก

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน โดยจากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งตรงกับทัศนะของผู้วิจัยที่เห็นว่า ผู้นำของหัวหน้างานที่มุ่งงาน หรือมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน จะทำให้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องที่รักความก้าวหน้า ความมั่นคง และรายได้ เป็นไปด้วยดี การสั่งงานและผลลัพธ์ของงานจึงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลลัพธ์ของงาน อย่างเท่าเทียมเป็นมาตรฐาน จึงส่งอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยที่ผ่านมาหลายงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยของ ภัทราพร ตึกขาว และ วรพงษ์ จันยังยืน (2563) ที่ค้นพบว่า ความพึงพอใจในงาน และประประสิทธิภาพการทำงาน เกิดจากการที่ผู้นำเน้นการตรวจสอบการทำงานของพนักงาน อย่างเคร่งครัด เท่าเทียมกัน ไม่เกี่ยวกับการทำงาน มีความเข้มงวดในการเข้าทำงานของพนักงาน ไข้กฎระเบียบที่เข้มงวดในการทำงาน มีการกำหนดตารางการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ พระมหาบุญลือ พิพัฒน์เศรษฐกุล และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2554) ที่ได้ผลการศึกษาว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพฤติกรรมภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่แสดงให้เห็นถึงการนำเสนอความคิดเห็นและ เรียกร้องคำถาม ภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ที่เน้นการทำงานสูงจะมีผลบวกต่อความพึงพอใจของครูในโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกบาลี ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจที่เหมาะสมกับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีด้วย และตรงกับงานวิจัยของ Duadsuntia and Theeravanich (2016) ที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ แบบมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งสร้าง โครงสร้างหรือมุ่งงาน มีอำนาจในการทำนายแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจใน งานสูงกว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน โดยเฉพาะในร้านค้าปลีก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ

1.1 ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของหัวหน้างานเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความพึงพอใจ ในงานสูงสุด ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยทางบริษัทควรให้ความสำคัญต่อหัวหน้างาน โดยการให้ความรู้

ความเข้าใจในเรื่องการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง มีการจูงใจโดยการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ

1.2 สำหรับหัวหน้างานใหม่ในอนาคต ควรมีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมและชัดเจน การพิจารณาคัดสรรต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรมแก่ผู้ที่มีมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการ และให้เข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐาน จนเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกัน

1.3 ปัจจุบันระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้นและรักษาระดับนั้นให้อยู่อย่างยั่งยืน ทางบริษัทควรพิจารณาถึงความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านการยกย่อง และ ด้านค่าตอบแทน ซึ่งในแต่ละด้านที่กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึง แล้วดำเนินการปรับปรุงให้เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับที่ทางบริษัทสามารถทำได้ ด้านการยกย่องทางบริษัทสามารถทำการปรับปรุงได้ไม่ยากนัก ควรเน้นหนักโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าส่วนตัว และด้านค่าตอบแทน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในระดับปฏิบัติการในทุกสายการผลิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.3 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของตั้งแต่ผู้บริหารระดับ Front line manger ขึ้นไปในฝ่ายผลิต ของอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อหาพฤติ กรรมผู้นำแบบที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยภาระเอื้อเฟื้อข้อมูลที่เป็นประโยชน์และความร่วมมือต่าง ๆ จากหลายท่านซึ่งให้การสนับสนุนผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้นงานวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ขอขอบพระคุณ พนักงานทุกท่านในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์สุดทำยนี้คุณค่าอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธา แก้วบุตรา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(5), มกราคม – มิถุนายน 2554.
- ดลญา พุดทอง และสมหมาย อ่าดอนกลอย. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงานของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 8(2), กรกฎาคม-ธันวาคม 2557.
- ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และรัชวีวรรณ วณิชย์ถนอม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 15(1), มกราคม - มิถุนายน 2563.
- นรินทร์ ต้นไพบูลย์. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์. ฐานการกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Other-Industries/Medical-Devices/IO/medical-devices-21>.
- พระมหาบุญลือ พิพัฒน์เศรษฐกุล และประเสริฐ อินทร์รักษ. (2554). พฤติกรรมภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2(1), กรกฎาคม - ธันวาคม 2554.
- ภัทรพร ตึกขาว และวรวงษ์ จันยังยืน. (2563). รูปแบบผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(1), มกราคม - เมษายน 2563.
- วราภรณ์ ช้างอยู่ และ สุทธิพร บุญส่ง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (2015): วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(2).
- สกล พันธมาศ, ชัยพจน์ รังงาม และสมุทรา ชานาญ. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 9(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2558.
- สุภัทรา พิจิตรศิริ และภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือตอนล่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, 14(3), กันยายน-ธันวาคม 2563.
- อรพิม พุทธิพงษ์ และมาริสา ไกรฤกษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์. วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 29(1).

- Anderson, J., & Gerbing, D. W. (1988). **Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach**. Psychological Bulletin.
- Byrne, B. M. (2010). **Structural Equation Modeling with AMOS Basic Concept, Applications, and Programming**. Second edition, Taylor and Francis group, LLC.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A., (2000). **Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated**. London: SAGE Publications, Inc.,
- Duadsuntia, T. & Theeravanich, A. (2016). **The Relationship between Leadership Behaviors and Motivation, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Salespersons in Retail Stores**. Nakhon Phanom University Journal, 6(1), January – April 2016.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). **Multivariate data analysis**. 7th ed. US: Pearson Education.
- Hatcher, L. (1994). **A Step-by-Step Approach to Using the SAS System for Factor Analysis and Structural Equation Modeling**. Cary, NC: SASInstitute Inc.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.
- Hox, J.J. (2010). **Multilevel analysis: Techniques and applications**. 2nd ed. New York: Routledge.
- Lunenburg, Fred and C. Ornstein Allan. (1996). **Educational Administration : Concepts and Practice**. 2nd ed. New York : Wadsworth Publishing Company
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). **Organization. Behavior** (2nd ed.). New York: Harper and Row
- Thomas Willard Harrell. (1972). **Industrial Psychology**. New York: Holl Rinehart and Winston.