

บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Relationship of Personality Skills and Leadership of Leaders with Satisfaction in the Performance of Private Company Employees in Bangkok.

เอกศิษฐ์ เจริญธัญญบูรณ์ (Ekkasit Charoentanyaboon)*

ไพบุณย์ อาชารุ่งโรจน์ (Paiboon Archarunjroj)**

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างคือ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ Brown-Forsythe ส่วนสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์คือ สถิตีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อนแบบลำดับขั้น

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้าว มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนทักษะของหัวหน้าทีมในด้านทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการจูงใจ และทักษะการสอน

* นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Student Master of Business Administration Degree in Management, Srinakharinwirot University

(E-mail: ekk.magky@gmail.com)

** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(E-mail: Paiboonswu@hotmail.com)

Advisor: Master of Business Administration Degree in Management, Srinakharinwirot University

(E-mail: Paiboonswu@hotmail.com)

และมีส่วนร่วมในการอธิบายความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยหัวหน้าทีมส่วนใหญ่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ, ทักษะ, ภาวะผู้นำ, ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

This research aimed to study the relationship between personality, skills and leadership of leaders regarding their level of satisfaction with the performance of private company employees in Bangkok. The sample group in this study consisted of four hundred participants. The questionnaires were utilized as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation, analysis of differences by Independent Sample t-test, one way analysis of variance and Brown-Forsythe, analysis of correlation by Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis (Stepwise Selection).

The results of the study revealed that the employees of different genders and marital status levels had no significant differences in terms of level of satisfaction with the performance of private company employees at a statistically significant level of 0.5. The employees of different ages, education, work experiences, and salary had different levels of satisfaction regarding the performance of private company employees at a statistically significant level of 0.1.

The qualities of the personality of a leader, including conscientiousness, ethics, agreeableness, extraversion, and openness to experience. These traits were positively correlated at a statistically significant level of 0.01 levels. Neuroticism was negatively correlated with satisfaction in the performance of private company employees at a statistically significant level of 0.01 levels. A leader's skills in negotiation, motivation and coaching related in explaining the correlation between satisfactions with performance of private company employees at a statistically significant level of 0.01. The leadership qualities expected of a leader was medium and negatively correlated with satisfaction in the performance of private company employees at significant levels of 0.01 by a majority of leaders was democratic leadership.

Keyword : Personality, Skills, Leadership, Satisfaction in the Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการทำงานในบริษัทเอกชนทั้งบริษัทขนาดเล็ก หรือบริษัทขนาดใหญ่ ทุกบริษัทล้วนมีเกณฑ์ที่ใช้ในการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานแตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานเดิมขึ้นมาดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในตำแหน่งสูง เช่น หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ผู้จัดการ ผู้บริหาร โดยส่วนมากผู้ที่ได้รับตำแหน่งหัวหน้าจะมีระดับการศึกษาสูง มีความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง ซึ่งบริษัทหวังจะใช้ความสามารถของหัวหน้าที่มารับบริหารทีมให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหัวหน้าทีมแต่ละคนมีความสามารถ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล และความคิดแตกต่างกันไปเราไม่สามารถรู้ได้ว่าในระยะยาวพนักงานคนไหนจะสามารถบริหารงานได้ดี

การจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพอาจจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง โดยแนวคิดของ Davis & Newstorm (1985: 122) กล่าวว่า ถ้าสมาชิกในทีมเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ มีวินัย ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง มีความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร มีความคิดริเริ่ม มีความเชื่อมั่นในองค์กร บรรลุเป้าหมายองค์กร พินิจอุปสรรคในยามคับขัน และรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากขึ้น นอกจากนี้ บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537: 158) ยังกล่าวไว้ว่าหากพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานที่ทำการออกมาจะมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

การจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน และส่วนสำคัญส่วนหนึ่งมาจากหัวหน้าทีม ซึ่งรวมถึงบุคลิกภาพส่วนตัว ทักษะการบริหารงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม เนื่องจากหากหัวหน้าทีมที่มีการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้ขั้นตอนในการทำงานเกิดความยุ่งยากทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจและอาจจะเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้พนักงานขาดงานไม่ยอมทำงานต่อ และลาออกในที่สุด กล่าวไว้โดย (Glimmer, 1971: 279-283) ซึ่งบุคลิกภาพส่วนตัวของหัวหน้าทีมสามารถแสดงถึงตัวตน ลักษณะนิสัยที่แท้จริงของหัวหน้าแต่ละคนที่แตกต่างกันออกไป และยังสามารถแสดงออกถึงพนักงานได้โดยตรงทั้งการพูด การกระทำ อารมณ์ ทศนคติต่างๆ ซึ่งพนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้สิ่งต่างๆ เหล่านี้ผ่านบุคลิกภาพส่วนตัวของหัวหน้าทีมได้ รวมถึงภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำของหัวหน้าทีมโดยตรง โดยหัวหน้าทีมแต่ละคนล้วนมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไป และภาวะผู้นำแต่ละแบบล้วนมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันตามสถานการณ์ ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของหัวหน้าทีมที่ใช้ในการบริหารงาน ตัดสินใจ และดูแลพนักงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากบุคลิกภาพส่วนตัวและภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมแล้ว ทักษะในด้านต่างๆ ของหัวหน้าทีมถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง que แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าทีมมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน บริหารงานได้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง นำاعرพนับถือมากน้อยเพียงใด ซึ่งปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ ทักษะและภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมแต่ละคนที่แตกต่างกันยังสามารถทำให้พนักงานแต่ละคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีลักษณะนิสัย ความชอบ และความต้องการที่แตกต่างกัน

เป็นที่แน่นอนว่าในระดับหัวหน้านั้นทั้งในอดีต และปัจจุบันย่อมถูกมองว่าเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ที่มีความสามารถ มีความเป็นผู้นำ เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ นับว่าเป็นสิ่งที่ดีถ้าทางองค์กรสามารถรู้ได้ว่าบุคลิกภาพ

ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมในลักษณะที่ต่างกัน แบบไหนจะสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากขึ้น ทั้งนี้ จานง สมประสงค์ (2518: 109) กล่าวว่าถ้าหากหัวหน้าทีมไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดน้อยลง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาว่าบุคลิกภาพ ทักษะและภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน งานวิจัยนี้ต้องการเน้นให้เห็นความสำคัญของหัวหน้าทีมและความสำคัญของพนักงานทุกคนภายในทีมเพราะหากบริษัทต้องการให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในครั้งนี้คือ หัวหน้าทีมในด้านบุคลิกภาพ ทักษะและภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้บริษัทเอกชนทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์สำหรับคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามารับหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้า เพื่อให้ได้หัวหน้าทีมที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้ดี สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้ ทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนใช้ในการพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อนำความสามารถนี้ไปใช้บริหารพนักงานในบริษัทให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเพิ่มศักยภาพในด้านต่างๆให้กับบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ของพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของหัวหน้าทีม ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านต่างๆของหัวหน้าทีม ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการวางแผน ทักษะการจัดองค์การ ทักษะการสอนแนะ ทักษะการจูงใจ ทักษะการเจรจาต่อรอง กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

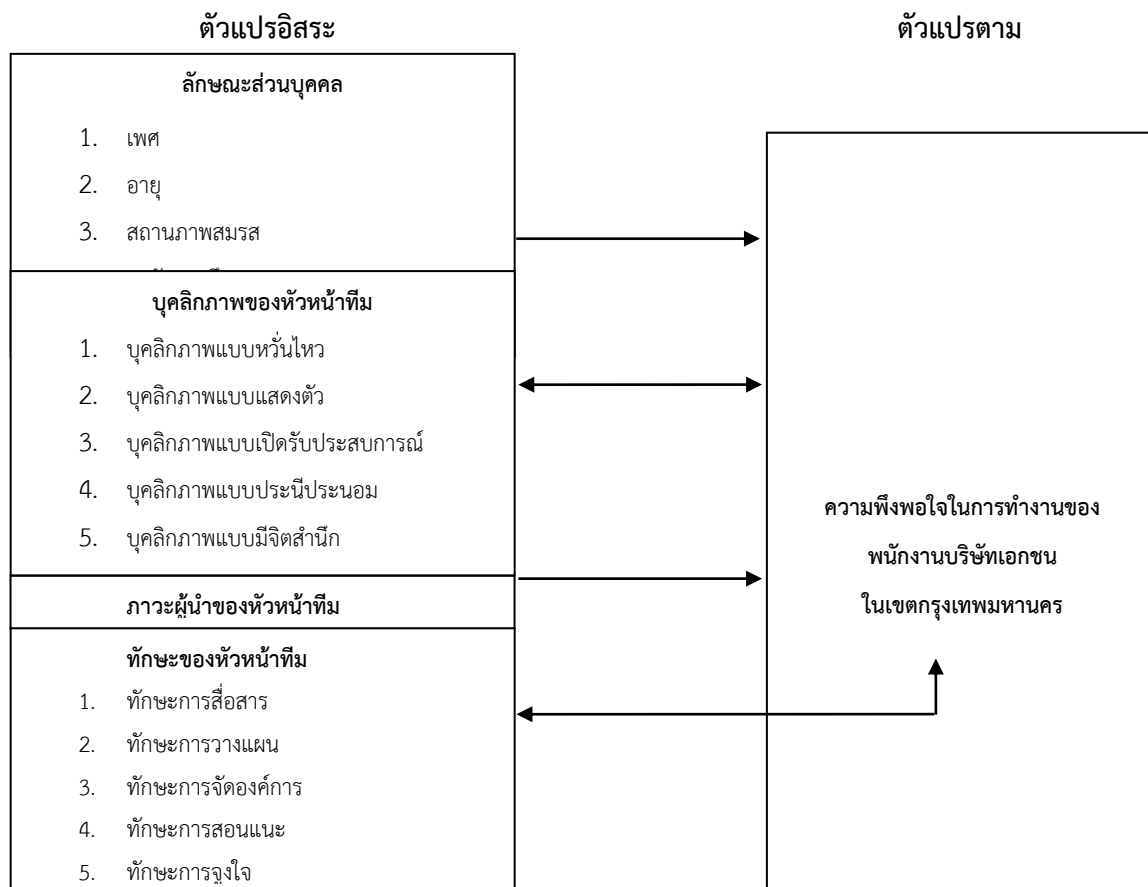
สมมติฐาน

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกัน
2. บุคลิกภาพของหัวหน้าทีมประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

3. ทักษะด้านต่างๆของหัวหน้าทีมประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการวางแผน ทักษะการจัดองค์การ ทักษะการสอนแนะ ทักษะการจูงใจ และทักษะการเจรจาต่อรอง มีความสัมพันธ์โดยรวมกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

4. ภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินงาน

วิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (ยูทธ ไทยวรรณ. 2551; อ้างอิงจาก W.G. Cochran. 1953) โดยกำหนดให้มีความระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% หรือ 0.05 จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวนเท่ากับ 385 คน และเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่เกิดจากการตอบแบบสอบถาม จึงมีการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีก 4% ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 15 คน เพื่อสำรองข้อมูล รวมกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการเลือกแจกแบบสอบถามในห้างสรรพสินค้าที่อยู่ในแต่ละเขตที่มีความหนาแน่นของจำนวนสำนักงาน และอยู่ในเขตพื้นที่ธุรกิจใจกลางเมือง โดยใช้ข้อมูลเขตพื้นที่ซึ่งจัดอยู่ในย่านธุรกิจใจกลางเมือง (Central Business District - CBD) (ข้อมูลออนไลน์ <http://www.cbre.co.th/>)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลของแต่ละเขต ด้วยวิธีแบบโควตา (Quota Sampling) โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกเขตมาจากบริเวณที่เป็นพื้นที่ธุรกิจใจกลางเมืองในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งเลือกมาทั้งหมด 4 เขต และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลในแต่ละเขต

ตารางที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลของแต่ละเขต

เขตที่ต้องการเก็บข้อมูล	จำนวนพนักงานที่ต้องการเก็บข้อมูล (ทั้งหมด 400 คน)
เขตวัฒนา (เทอร์มินอล 21)	100 คน
เขตบางรัก (เซ็นทรัล สยามคอมเพล็กซ์)	100 คน
เขตคลองเตย (ดิเอ็มโพเรียม)	100 คน
เขตปทุมวัน (เซ็นทรัล เอ็มบาสซี)	100 คน

ขั้นตอนที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเอกชน ตามห้างสรรพสินค้าในเขตที่ได้ทำการสุ่มเลือกมา ทั้งหมด 4 เขต ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1. ตัวแปรต้น มีทั้งหมด 4 ตัวข้อได้แก่

1.1) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 6 ด้านประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

1.2) บุคลิกภาพของหัวหน้าทีมจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหัวน้าว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม นำแนวคิดมาจาก คอสตา และแมคเคร (Costa; & McCrae. 1992) และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (อ้อยทิพย์ ลาสิงหวังษ์. 2554; อ้างอิงจาก ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 74-75)

1.3) ทักษะของหัวหน้าทีมจำนวน 6 ด้านประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการวางแผน ทักษะการจัดองค์การ ทักษะการสอนแนะ ทักษะการจูงใจ และทักษะการเจรจาต่อรอง นำแนวคิดมาจาก เอ็นส์ และเพจ (คู่มือเตรียมสอบ. 2551: 86; อ้างอิงจาก Ends; & Page. n.d.)

1.4) ภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมจำนวน 3 ด้านประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม นำแนวคิดมาจาก เคิร์ท เลวิน และคณะ (Kurt Lewin; et al. n.d.) แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา

2. ตัวแปรตาม คือความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice question)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของหัวหน้าทีมจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของหัวหน้าทีมจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม ใช้แบบสอบถามในลักษณะของภาวะผู้นำแบบเผด็จการเชิงบวก และเชิงลบ ในการเก็บข้อมูล โดยการนำผลคะแนนที่ได้มาทำการคำนวณและหาคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้ในการหาภาวะผู้นำในแต่ละแบบ ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามมีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 10 ข้อ

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 – ส่วนที่ 5 เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ

สรุปและอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 228 คน ร้อยละ 57.00 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 18 - 28 ปี 184 คน ร้อยละ 46.00 มีสถานภาพสมรสโสด 241 คน ร้อยละ 60.20 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี 218 คน ร้อยละ 54.50 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วงระหว่างน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 191 คน ร้อยละ 47.80 และมีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท 135 คน ร้อยละ 33.80

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของหัวหน้าทีม ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพของหัวหน้าทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.93 3.90 3.81 3.77 ตามลำดับ และบุคลิกภาพแบบหัวนโหด อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของหัวหน้าทีม ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานบริษัท เอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของหัวหน้าทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการสอนแนะ ทักษะการจัดการองค์การ ทักษะ

การวางแผน และทักษะการจูงใจ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 3.91 3.90 3.87 3.86 และ 3.85 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมโดยรวมอยู่ในระดับประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67

5. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

1.1 พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้สถิติ Independent Sampling t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บุญธรรมรงค์ (2551) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunett T3 พบว่าพนักงานกลุ่มช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 18 – 28 ปี และ 29 – 39 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรมน นาราดำรงรัตน์ (2553) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant Difference พบว่าพนักงานที่มีกลุ่มการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีกลุ่มการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี และพนักงานที่มีกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีกลุ่มการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant Difference พบว่าพนักงานที่มีกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีกลุ่ม

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อยทิพย์ ลาสิงห์สง (2554) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำของหัวหน้างานเพศชายและเพศหญิงที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน

1.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยใช้สถิติ One-Way Analysis of Variance ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least significant Difference พบว่าพนักงานที่มีกลุ่มรายได้มากกว่า 40,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีกลุ่มรายได้ได้น้อยกว่า 40,000 บาทลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย ใจสงค์ (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าด้านรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีเงินเดือน 30,001-45,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทลงมา

ส่วนที่ 2 บุคลิกภาพของหัวหน้าทีม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของหัวหน้าทีม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

บุคลิกภาพของหัวหน้าทีม	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. บุคลิกภาพแบบหัวนโหด	-0.348**	0.000	ระดับต่ำ	ตรงข้าม
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.476**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	0.556**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.610**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.574**	0.000	ระดับปานกลาง	เดียวกัน
6. บุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม	0.625**	0.000	ระดับสูง	เดียวกัน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า บุคลิกภาพของหัวหน้าทีมในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.476 0.556 0.610 0.574 และ 0.625 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ปานกลาง สูง ปานกลาง และสูง ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า -0.348 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

กล่าวคือถ้าหัวหน้าทีมมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรมเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัทเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และถ้าหัวหน้าทีมมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานบริษัทเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยศึกษากับพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จัดจ์ เฮลลา และเมาต์ (Judge, Hella; & Mount, 2002: 530) ที่ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันมีข่าวเกี่ยวกับการทุจริต และมีเหตุการณ์การประท้วงจากลูกจ้างอยู่บ่อยครั้ง โดยเฉพาะถ้าปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นจากตัวหัวหน้าทีม จะทำให้พนักงานในทีมรู้สึกอึดอัด หดศรัทธา และทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีปัญหาในการทำงานตามมามากมาย และเกิดผลเสียแก่บริษัทหรือองค์กร เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากตัวหัวหน้าทีมมีความสำคัญมาก เพราะหากพนักงานในทีมมีความคิดที่ดี มีผลงานที่ดีก็อาจจะไม่เกิดประโยชน์อะไร ถ้าสิ่งเหล่านี้ถูกปิดกั้น ถูกมองข้ามจากหัวหน้าทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยปัญหาเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากบุคลิกภาพส่วนตัวของหัวหน้าแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นความคิดทัศนคติ และนิสัยส่วนตัว ดังนั้นทุกฝ่ายจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพของหัวหน้าทีม

ส่วนที่ 3 ทักษะของหัวหน้าทีม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านต่างๆของหัวหน้าทีม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้วิธีแบบ Stepwise Selection

ตัวแปรความถดถอยเชิงซ้อน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (β)	ค่าสถิติ t	P
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)	1.063	9.721	0.000**
ทักษะการสื่อสาร โดยรวม (β_1)	-	-	-
ทักษะการวางแผน โดยรวม (β_2)	-	-	-
ทักษะการจัดองค์การ โดยรวม (β_3)	-	-	-

ตัวแปรความถดถอยเชิงซ้อน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (β)	ค่าสถิติ t	P
ทักษะการสอนแนะ โดยรวม (β_4)	0.121	2.417	0.016*
ทักษะการจูงใจ โดยรวม (β_5)	0.263	5.527	0.000**
ทักษะการเจรจาต่อรอง โดยรวม (β_6)	0.297	6.364	0.000**
Adjust R Square	0.625		
Std.Error of the Estimate	0.42807		
F	222.835		
Sig.	0.000**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) แบบลำดับขั้น (Stepwise Selection) พบว่า ทักษะของหัวหน้าทีมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.625 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

โดยตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการจูงใจ และทักษะการสอนแนะ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.297 0.263 และ 0.121 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.01 และ 0.05 ตามลำดับโดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.063 + 0.121x_4 + 0.263x_5 + 0.297x_6$$

$\hat{Y}$ แทน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

β_0 แทน ค่าคงที่

x_4 แทน ทักษะการสอนแนะ

x_5 แทน ทักษะการจูงใจ

x_6 แทน ทักษะการเจรจาต่อรอง

กล่าวคือทักษะที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการจูงใจ และทักษะการสอนแนะ อาจเนื่องมาจากทักษะในด้านที่กล่าวมาล้วนแต่ส่งผลประโยชน์ต่อตัวพนักงานโดยตรง เช่น ทักษะด้านการเจรจาต่อรอง ทำให้พนักงานได้งานที่ยุติธรรมตามความเป็นจริง เหมาะสมกับหน้าที่และสถานการณ์ ส่วนในด้านทักษะการจูงใจ ทำ

ให้พนักงานได้รับกำลังใจหรือสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจสนใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และในด้านทักษะด้านการสอนแนะ ทำให้พนักงานได้รับความรู้ ได้รับความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน

ส่วนที่ 4 ภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน
ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม	-0.452**	0.000	ระดับปานกลาง	ตรงข้าม

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.452 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลาง

กล่าวคือ ถ้าหัวหน้าทีมส่วนใหญ่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และถ้าหัวหน้าทีมมีภาวะผู้นำที่มีแนวโน้มไปทางด้านภาวะผู้นำแบบเผด็จการ จะทำให้พนักงานบริษัทเอกชนรู้สึกเครียดและมีความกดดันในการทำงานทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานลดลง แต่ถ้าหัวหน้าทีมมีภาวะผู้นำที่มีแนวโน้มไปทางด้านภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม จะทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ไม่รู้สึกเครียดและไม่รู้สึกกดดันในการทำงานทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากพนักงานทุกคนรู้สึกภูมิใจ และยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ได้ทำงานกันอย่างมีอิสระ โดยไม่ชอบให้มีคนมาคอยกำกับดูแลตลอดเวลา ไม่ชอบให้มีคนมาวางอำนาจหรือคอยออกคำสั่งมากเกินไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.ด้านบุคลิกภาพของหัวหน้าทีม ทางบริษัท หรือองค์กรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลิกภาพในด้านที่ดีทุกด้านของหัวหน้าทีม โดยเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม เนื่องจากทั้งสองบุคลิกภาพนี้มีระดับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง และควรหลีกเลี่ยงหรือหาแนวทางป้องกันหัวหน้าทีมที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้าว

2.โดยการพัฒนาบุคลิกภาพทางด้านจริยธรรม ควรมีการคัดเลือกบุคลากรก่อนเข้ามาดำรงตำแหน่งอย่างเคร่งครัด เพราะตำแหน่งหัวหน้าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญกับบริษัทและควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในทีมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย นอกจากนี้ควรมีการจัดอบรมหัวหน้าทีมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมที่ดีในการทำงาน ในการบริหารทีม เพื่อให้หัวหน้าทีมเกิดความเข้าใจตรงกัน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนได้

การพัฒนาบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ควรเปิดโอกาสให้หัวหน้าทีมและพนักงานในทีมได้พูดคุยกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เกี่ยวกับความต้องการในการทำงาน การใช้คำพูด วาจา และกิริยาท่าทางต่อกัน

รวมถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน ลองปรับวิธีการทำงานให้สามารถทำงานร่วมกันได้ เพราะบางครั้งการที่พนักงานในทีมไม่มีโอกาสได้พูดอาจจะเพราะความเกรงใจในตำแหน่ง หรือความเหมาะสมในเรื่องต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะทำให้หัวหน้าทีมไม่รู้ตัวเองว่าในบางครั้งตนเองอาจจะแสดงออกกับพนักงาน ด้วยคำพูด วาจา กิริยา ท่าทางที่ไม่เหมาะสม รวมถึงไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ไม่มีความจริงใจ แต่ถ้าหากทางองค์กรมีนโยบายให้พนักงานมีสิทธิพูดคุยกับหัวหน้าทีมอย่างจริงจัง อาจจะทำให้หัวหน้าทีมรับรู้บุคลิกภาพของตนเอง เริ่มมีความเกรงใจ และมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้

ส่วนแนวทางการหลีกเลี่ยง หรือการป้องกันหัวหน้าทีมที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ว เมื่อมีการประชุมในแต่ละครั้งควรมีการกำหนดเกณฑ์โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการประเมินหัวหน้าทีม โดยมีการปิดบังชื่อพนักงานไว้ เนื่องจากวิธีนี้จะทำให้รู้จักลักษณะนิสัย บุคลิกภาพและความสามารถในการทำงานของหัวหน้าทีมแต่ละบุคคลได้อย่างแท้จริง โดยหากมีหัวหน้าทีมคนใดคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ อาจถูกเรียกมาสอบถามหรือตำหนิ และหากถูกเรียกมาหลายครั้งอาจจะมีการจัดอบรมพิเศษ พิจารณาย้ายตำแหน่ง หรือปลดออกอื่นๆ และหากหัวหน้าทีมคนใดมีคะแนนการประเมินไปในทิศทางที่ดีติดต่อกัน ทางองค์กรอาจจะมีการให้รางวัลพิเศษเป็นการตอบแทน

2. ด้านทักษะของหัวหน้าทีม ทางบริษัท หรือองค์กรควรให้ความสำคัญกับทักษะด้านการเจรจาต่อรอง ทักษะการจูงใจ และทักษะการสอนแนะของหัวหน้าทีม

โดยด้านทักษะการเจรจาต่อรอง ควรมีนโยบายให้หัวหน้าทีมออกตลาด หรือเข้าไปศึกษาการทำงานของพนักงานในทีมให้เข้าใจถึงขั้นตอน และปัญหาต่างๆด้วยตนเอง โดยหัวหน้าทีมสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ประกอบในการเจรจาต่อรอง เพื่อลดปัญหาในการทำงานล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน ทำให้พนักงานในทีมได้ทำงานอย่างสะดวกตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และขีดความสามารถของแต่ละคน

ด้านทักษะการจูงใจ หัวหน้าทีมควรเข้าใจลักษณะนิสัย พฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน และมีวิธีการหรืองบประมาณ ที่สามารถจูงใจพนักงานให้สามารถหันมาสนใจทำงานมากขึ้น เช่นการให้วันหยุดเพิ่ม การให้โบนัส การให้ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆเพิ่มขึ้น

ด้านทักษะการสอนแนะ ควรมีการจัดอบรมพิเศษสำหรับหัวหน้าทีม เนื่องจากหัวหน้าทีมต้องมีความรู้ในงานนั้นอย่างแท้จริง และต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ แสดงตัวอย่างสาธิตการทำงานให้พนักงานได้อย่างเหมาะสม และต้องสามารถช่วยเหลือ แนะนำ แก้ไขปัญหาต่างๆให้พนักงานได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว โดยควรมีการวางตัวกับพนักงานทั้งเพศชาย และเพศหญิงรวมถึงพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านภาวะผู้นำของหัวหน้าทีม การรับสมัครบุคคล หรือเลื่อนตำแหน่งบุคคลเพื่อให้ขึ้นมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าทีมควรหลีกเลี่ยงหัวหน้าทีมที่มีภาวะผู้นำที่มีแนวโน้มไปทางด้านภาวะผู้นำแบบเผด็จการ และควรส่งเสริมให้หัวหน้าทีมมุ่งบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำที่มีแนวโน้มไปทางด้านภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม

โดยมีการจัดอบรมสนับสนุนให้หัวหน้าทีมเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดงความสามารถได้อย่างอิสระ โดยที่หัวหน้าทีมไม่ไปคอยกำกับดูแล ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ยการทำงานของพนักงานอย่างเคร่งครัดจนเกินไป ไม่วางอำนาจกับพนักงาน ไม่ตัดสินใจตามใจตนเอง เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นผลดีต่อบริษัท

4. ในเชิงพฤติกรรม หากวัดเป็นประสิทธิภาพในการทำงาน การที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นจะทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ มีวินัย ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง มีความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร มีความคิดริเริ่ม มีความเชื่อมั่นในองค์กร สามารถบรรลุเป้าหมายองค์กร และสามารถพัฒนาองค์กรได้ในอนาคต (Davis; & Newstrom. 1985: 122) แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจในงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และความไม่พึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่การลดความสนใจในงาน และทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน (จ่านง สมประสงค์, 2518: 109) ดังนั้นหากทางองค์กรมีความประสงค์ต้องการให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถพัฒนาองค์กรเพื่อให้เติบโตต่อไปได้ในอนาคต ทางองค์กรควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในหัวข้อเดียวกันโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็น หน่วยงานราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจ เพื่อให้งานวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น
2. ควรเพิ่มช่องทางการเก็บข้อมูลในงานวิจัย โดยการเก็บข้อมูลแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ได้มีความหลากหลาย และชัดเจนมากขึ้น
3. ควรศึกษาตัวแปรทางด้านบุคลิกภาพ และทักษะในแบบอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับ ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำออกมา ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และตัวแปรไหนสามารถแสดงผลได้ดีกว่า
4. ควรศึกษาตัวแปรทางด้านภาวะผู้นำโดยให้สามารถแบ่งแยกลักษณะภาวะผู้นำในแต่ละแบบได้ อย่างชัดเจน หรือศึกษาภาวะผู้นำเพิ่มเติมในลักษณะอื่น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เชนอาร์มอนด์ตาม แนวคิดโกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของโรงแรมใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชปัญษา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร. (2545). ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และอัตราการขาดงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิตวดี เนียมสุวรรณ. (2554). รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การประกอบการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีลโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัทธมน นาราดำรงรัตน์. (2553). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งภา บุญธรรมรงค์. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิชัย ใจสงค์. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในกรุงเทพมหานคร*. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 22(38).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภคฉบับพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการองค์การ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- อ้อยทิพย์ ลาสิงห์งษ์. (2554). *การเปรียบเทียบบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำของหัวหน้างานเพศชายและเพศหญิงที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทไอทีแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอ็นส์ และเพจ. (2551). *ทักษะของผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 01 มิถุนายน 2558 จาก uptraining สถาบันฝึกอบรมอัปเดตหนึ่ง Web site:
<http://www.uptraining.co.th/index.php/knowledge-2/491-theory-teamwork.html>

ภาษาต่างประเทศ

- Costa, P.T. Jr; & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five- Factor Inventory: Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Cooper, M.R; et al. (1979, January f February). *Changing Employee Value: Deeping Discontent*, *Howard Business Review*.
- Davis, K; & Newstrom, J.W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Gilmer, Von Haller B; et al. (1971). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill Book, Co.
- Greenberg, J; & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organization* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, Frederick, Bernarol; & Synderman, Barbara Bloch. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

Kotler, P. (1997). *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control* (9th ed.) New Jersey: Prentice Hall.

Su-Chao, C; & Ming-Shing, L. (2006). *Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment - An empirical study in Taiwan*. The Business Review, Cambridge.