

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
ตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต

The Relationship between Personal Data, Innovative Leadership of
Managers according to Employees' Opinions and Employees'
Achievement Behavior in Production Industries.

อรรวรงค์ จันทร์เกษม¹

วรกมล วิเศษศรี²

สุภัททา ปิณฑะแพทย์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต ประชากรได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, F-test และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2) พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในเชิงบวก ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ : อุตสาหกรรมการผลิต ผู้นำเชิงนวัตกรรม พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

¹ นักศึกษาด้านวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study innovative leadership of managers according to employees' opinions divided by personal data 2) to study employees' achievement behavior in working divided by personal data 3) to study the relationship between innovative leadership of managers and employees' achievement behavior in working. The population were the employees working in the air conditioning industries. The research tool was the questionnaires. The statistics used to analyzed the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson -Product-Moment Correlation Coefficient using SPPSS. The results revealed that: 1) The innovative leadership of managers according to employees' opinions was at the high level as follows: knowledge and ability, personality, social role and duty. The employees who were different in personal data revealed different opinions of the managers' innovative leadership except the different in sex and the years of work at the significant level of 0.05. 2) Employees' achievement behavior in working was at the high level. The employees who were different in personal data revealed the same achievement behavior in working except the years of work at the significant level of 0.05. 3) The relationship between managers' innovative leadership and employees' achievement behavior in working was positive at the moderate level with 0.01 significance.

Keywords : Production Industry, Innovative Leadership, Achievement Behavior

1. บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการแข่งขันในด้านธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งนับวันมีความรุนแรงมาก โดยเฉพาะในอนาคตที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558 และเป็นจุดศูนย์กลางของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ประเทศไทยจะต้องมีเป้าหมายด้านเศรษฐกิจเพื่อการพัฒนาขับเคลื่อนประเทศในด้านการแข่งขันและส่งเสริมกิจกรรมการรวมกลุ่มอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) ผู้บริหารมีความสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากผู้บริหารในฐานะผู้นำนอกจากจะมีบทบาทในด้านการบริหารงานแล้วยังมีบทบาทในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามความต้องการและแผนงานที่วางไว้ได้อย่างถูกต้อง การบริหารงานในหน่วยงานให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุดย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือหัวหน้างาน (นรรฐรส, 2547) จากการศึกษาที่ผู้นำถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยองค์รวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานและผลงานขององค์กรหรือหน่วยงานและเป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดจนนำพาองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้นำ จึงเป็นตัวจักรสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานขององค์กร ถ้าผู้นำมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปได้ด้วยกัน ก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้ (นงพงา, 2542)

องค์กรในภาคธุรกิจเอกชน จำเป็นต้องสร้างนวัตกรรม (Innovation) เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรในทุกๆ ด้าน เช่น การผลิต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ โดยเฉพาะในการสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ บริการ หรือมุมมองใหม่มีการปรับปรุงเทคโนโลยี ดังเช่นในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศที่ต้องนำนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อการประหยัดพลังงานและลดภาวะโลกร้อน ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการทำงานของเครื่องและอุปกรณ์ในการปรับอากาศ เป็นการนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ จากการรายงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) พบว่าในช่วง

ทศวรรษที่ผ่านมา มีการศึกษาในด้านการเป็นผู้นำที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นองค์กรที่สามารถแข่งขันได้นั้น ต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ร่วมด้วย ซึ่ง อรอนงค์ (2553) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมควรมีคุณลักษณะที่ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จซึ่งก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้วย ดังนั้น การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศ จึงเป็นแนวทาง เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่การแข่งขันในเชิงเศรษฐกิจได้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต

3. สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต

4. ระเบียบวิธีวิจัย

4.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้

4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศ รวมจำนวนทั้งสิ้น 599 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน

สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อ

4.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร ตำราแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนำมาคำนวณหาค่าตัววัดความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บวิจัย จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ โดยได้ค่า Cronbach's Alpha = 0.962

4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา แผนก/ฝ่ายปฏิบัติการ และผลตอบแทน

4.2.2 ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านทางสังคมและคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่

ตัวแปรด้านพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ความพอใจในงาน ความผูกพันในงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและความไตร่ตรองและการแก้ปัญหา

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศเพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงาน เก็บรวบรวมแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา แผนก/ฝ่ายปฏิบัติการ และผลตอบแทน โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ค่า t-test, F-test

วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ จำแนกตาม เพศ โดยใช้ค่า t-test แบบ Independent samples

4.4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามความคิดเห็นของพนักงานในด้านคุณลักษณะต่างๆ กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน แผนกปฏิบัติงาน และอัตราผลตอบแทน โดยใช้ค่า f-test (One-way Analysis of Variance)

4.4.5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่ มีอายุ ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลามากกว่า 4 ปี อยู่ในฝ่ายผลิตและได้รับผลตอบแทน 7,801 - 15,000 บาทต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.62 อยู่ในระดับมาก โดยมีผู้บริหารมีการคิดวิธีการใหม่แล้วนำมาใช้ในขั้นตอนของการดำเนินงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยที่ 3.73 อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยที่ 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 อยู่ในระดับมาก โดยมีผู้บริหารมีคุณลักษณะ กล้าคิด กล้าทำ มีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารรับฟังเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ย 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทางสังคม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 อยู่ในระดับมาก โดยมีผู้บริหารมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมากและอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย

3.32 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่มีค่าเฉลี่ยที่ 3.42 อยู่ในระดับปานกลางโดยมี ผู้บริหารจัดการให้พนักงานใหม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้เบื้องต้นก่อนเข้าปฏิบัติงานจริงมีค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับปานกลางและอันดับสุดท้าย ผู้บริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้หรือการสร้างสรรคความคิดใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.33 อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน ในระดับมาก ต้องการงานให้ดีที่สุด ความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานในด้านความไตร่ตรองและการแก้ปัญหา มีการพิจารณาความเป็นไปได้ของงานก่อนลงมือทำ วางแผนการดำเนินงานต่างๆ ให้ลุล่วงตามขั้นตอนในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หมายถึง ถ้าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน และพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน แตกต่างกัน พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศ เพศ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา แผนกการปฏิบัติงาน ผลตอบแทน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร แตกต่างกัน

6. การอภิปรายผล

จากการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้ จากความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถ ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารมีการคิดวิธีการใหม่แล้วนำมาใช้ในขั้นตอนของการดำเนินงานในองค์กรและเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในความเห็นพ้องกันในเรื่องเป้าหมายขององค์กร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ มุ่งเน้นในคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีการให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานบนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน และการจัดกิจกรรมสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ (2551) ที่เห็นว่า 1) พนักงานปฏิบัติการรับรู้ว่าผู้บริหารมีลักษณะการคิดสร้างสรรค์ 2) ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านแบบปรับเปลี่ยนและด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ผู้บริหารที่มีลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากผลการวิเคราะห์พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานในระดับมาก ซึ่งพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน มีเป็นลำดับแรกคือ ด้านความพอใจในงาน ลำดับสุดท้ายคือความไตร่ตรองและการแก้ปัญหา ซึ่งพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่เกิดจากพนักงานมีความต้องการงานให้ดีที่สุดขององค์กร และพนักงานมีความภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการผลิต เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานรายด้านพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เลือกด้านความพอใจในงาน เป็นลำดับแรก เหตุเพราะพนักงานส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปมีภาวะระดับศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงจำเป็นต้องสร้างความมั่นคงให้กับตนเองในการดำรงชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงตา (2548) ที่เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างความสำเร็จ

ให้องค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ค่านิยมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน ความพอใจในกิจกรรมและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมสร้างความสำเร็จให้องค์กร ได้แก่ ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเองและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการการแข่งขัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน กับพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องปรับอากาศ พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน หมายถึง ถ้าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุคนธ์ทิพย์ (2555) ที่เห็นว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมแตกต่างกัน มีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมและรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมของพนักงานได้

7. สรุป

จากการวิจัยนี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงาน ด้านความรู้ความสามารถเป็นการคิดวิธีการใหม่แล้วนำมาใช้ในขั้นตอนของการดำเนินงานในองค์กรและควรเพิ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่ โดยจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้หรือการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ส่วนพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน พนักงานมีความพอใจในงาน ต้องการงานให้ดีที่สุดและมีความภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ แต่พนักงานมีความไตร่ตรองและการแก้ปัญหาบ่อยๆ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แต่ในทุกองค์กรผู้นำควรมีความสามารถเป็นที่ยอมรับต่อพนักงานและสามารถพองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย

ที่ว่าไว้ได้ และควรมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้แก่องค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

8. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่สนับสนุนทุนอุดหนุนในการวิจัยครั้งนี้

9. เอกสารอ้างอิง

ดวงตา เรื่องจรส. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างความสำเร็จให้องค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตและจำหน่ายรถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ธีรวิมล เอกะกุล. (2552). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : วิทยาอพอเซทการพิมพ์.

นงพงา ปั่นทองพันธุ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

นรรธรุส กาบเครือ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมกรมเผชิญปัญหากรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.

ประคอง กรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). เส้นทางประเทศไทยสู่ประชาคมอาเซียน. การประชุมประจำปี 2556 ของ สศช, 16 กันยายน 2556 ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุม อิมแพ็ค เมืองทองธานี นนทบุรี. กรุงเทพฯ.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, (2547). การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร, กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ,

สุวิมล ติรภานันท์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์:แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์. (2553). การพัฒนาตัว
แบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
ดุสิตบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ,