



ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของรูปแบบพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของรูปแบบพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
รูปแบบพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี” เสนอโดยนางสาวพัชรากร โดทัยยะ และ
นายสุทธิ กิจมณี มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ



.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่ เดือน พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร
คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ประพล เปรมทองสุข)
..... / /

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)
..... / /

..... กรรมการ
(อาจารย์พัชรินทร์ พระราช)
..... / /

12510110, 12510177 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน / การรับรู้ภาวะผู้นำ

พัชรกรกร โดทัยยะ และสุธี กิจมณี : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร.87
หน้า

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของรูปแบบพนักงาน บริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ ประกอบด้วยแบบบัจจยส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน บริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีสถานภาพโสด อัตราเงินเดือน 5,001 – 10,000 บาท ที่อยู่อาศัยอยู่บ้านเช่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 4– 5 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับบางครั้ง ($\bar{X} = 3.448$) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงการรับรู้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและการรับรู้ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายโดยรวมอยู่ในระดับบางครั้งด้วยเช่นกัน

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .113$)

นอกจากนี้ไม่มีความสัมพันธ์กัน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา 1..... 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรับรู้ภาวะผู้นำของรูปแบบพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาว ลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการวิจัย รวมทั้งช่วยพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องจนวิจัยเสร็จสมบูรณ์ คณะผู้จัดทำวิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่ให้ความเอื้อเฟื้อข้อมูล และกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอบพระคุณ นางจรรุพร โดทัยยะ หัวหน้าแผนกฝ่ายจัดซื้อ

ขอบพระคุณบิดา มารดา ของคณะผู้จัดทำที่ได้ส่งเสริม สนับสนุนทั้งกำลังใจ กำลังทรัพย์และอยู่เคียงข้างตลอดมา

ที่สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนๆที่ได้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือตลอดมา งานวิจัยฉบับนี้ขอ มอบแก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมไปถึงผู้มีพระคุณที่มีไฉ่อยู่นาม หากงานวิจัยฉบับนี้มีความผิดพลาด บกพร่องประการใด คณะผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมุติฐานของการวิจัย	8
วัตถุประสงค์การวิจัย	8
ขอบเขตของการศึกษา	8
นิยามเฉพาะ	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
การรับรู้ภาวะผู้นำ	16
บริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
วิธีการศึกษา	43
การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	43
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ตอนที่ 1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	53

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำในการทำงานของพนักงาน	69
ตอนที่ 4 การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท KYB Thailand	
จังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่	76
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
กลุ่มตัวอย่าง	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	82
ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	90
ประวัติผู้วิจัย	101

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลของประชากรที่ศึกษา 50
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 53
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานจำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 55
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน จำแนกตามด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความ สามารถของพนักงาน 57
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 59
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตใน ทำงานของพนักงานจำแนกตามด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 61
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตใน ทำงานของพนักงานจำแนกตามด้านลักษณะการบริหาร 62
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 64
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานจำแนกตามด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม 66
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม 68
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ภาวะผู้นำ ในการทำงานของพนักงานจำแนกตามภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 69

ตารางที่	หน้า
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ภาวะผู้นำ ในการทำงานของพนักงานจำแนกตามทางด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	71
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ภาวะผู้นำ ในการทำงานของพนักงานจำแนกตามทางด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	74
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรีในภาพรวม	75
15 ประสิทธิภาพสัมพันธภาพ (r) และค่า Sig ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี	76
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี	77

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมุติฐานของการวิจัย	8
วัตถุประสงค์การวิจัย	8
ขอบเขตของการศึกษา	8
นิยามเฉพาะ	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	11
การรับรู้ภาวะผู้นำ	16
บริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
วิธีการศึกษา	43
การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	43
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ตอนที่ 1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	53

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำในการทำงานของพนักงาน	69
ตอนที่ 4 การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท KYB Thailand	
จังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่	76
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
กลุ่มตัวอย่าง	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	82
ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	90
ประวัติผู้วิจัย	101

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลของประชากรที่ศึกษา 50
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 53
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานจำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 55
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน จำแนกตามด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความ สามารถของพนักงาน 57
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 59
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตใน ทำงานของพนักงานจำแนกตามด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 61
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตใน ทำงานของพนักงานจำแนกตามด้านลักษณะการบริหาร 62
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 64
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานจำแนกตามด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม 66
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม 68
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ภาวะผู้นำ ในการทำงานของพนักงานจำแนกตามภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 69

ตารางที่	หน้า
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ภาวะผู้นำ ในการทำงานของพนักงานจำแนกตามทางด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	71
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ภาวะผู้นำ ในการทำงานของพนักงานจำแนกตามทางด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย	74
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรีในภาพรวม	75
15 ประสิทธิภาพสัมพันธภาพ (r) และค่า Sig ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี	76
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี	77

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

- กันยา พิรพัฒนานันท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- กมลกานต์ เทพรานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะของผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- กริชเพชร ชัยช่วย “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า.” ปัญหาพิเศษ สาขาวิชาการ บริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- กวี วงศ์พัฒน์. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, 2536.
- เกษรา ชัยรัมย์เลิศ. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ที่สอดคล้องต่อ งานและภาวะผู้นำ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- จตุพร นำคิด. ความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้คิดก้าวหน้าและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของ นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2551. เข้าถึงได้จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/theses/detail.php?id=21176&word=การสนับสนุนทางสังคม#
- ชัยวัฒน์ คุ้มทอง. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2551. เข้าถึงได้จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snmcn/Chaiwat_Toomthong/Chapter2.pdf
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พรินท์ 1991 จำกัด, 2551.
- เทพพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- นวกัทร ภัทรหิรัญกนก. “ภาวะผู้นำแบบบารมี และการจูงใจของผู้นำทีมบริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ประสิทธิภาพของทีมบริหารในธุรกิจผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก: ระบบโคเจนเนอเรชั่น.”

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

ปิยนันท์ พบสุขในธรรม และอนามิกา กอบัวแก้ว. “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

ประทานพร ทองเขียว. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2551. เข้าถึงได้จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/theses/detail.php?id=19825&word=พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร#

ผจญ เฉลิมสาร, คุณภาพชีวิตการทำงาน[ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2553. เข้าถึงได้จาก http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc

รัตติกรณ์ จงวิศาล. “ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ วท.ด (พฤติกรรมศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

_____. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 28, (มกราคม-มิถุนายน 2545): 31-48

วันดี ทับทิม. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน และประสิทธิผลของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม 1 [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2551. เข้าถึงได้จาก

http://library.cmu.ac.th/digital_collection/theses/detail.php?id=7652&word=ภาวะผู้นำ#

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2545.

สุปรียา ชื่นกลิ่น. “อิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

สุพิน เกชาคุปต์. พฤติกรรมองค์กร: ความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

สุภาวดี พูลคาลัย. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและ
ความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นใน
โรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศา
สตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2548.

เอกชัย บุรณชน. “ภาวะผู้นำ ทักษะคติต่องาน การมีส่วนร่วมในงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะหัวหน้างานระดับต้น ของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของรูปแบบพนักงาน
บริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำในการทำงานของรูปแบบพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของรูปแบบพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในรูปแบบพนักงานบริษัท KYB Thailand จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอโดยรวม และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบไม่ว่ากรณีใดๆ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบคำถาม กรุณาตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากว่าคำตอบของท่านในทุกคำตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน และ เติมข้อความในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง []
หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ [] 1. ชาย [] 2. หญิง
2. อายุ [] 1. 21-25 ปี [] 2. 26-30 ปี
[] 3. 31-35 ปี [] 4. มากกว่า 35 ปี
3. ระดับการศึกษา [] 1. ประถมศึกษา [] 2. มัธยมศึกษาหรือ ปวช.
[] 3. อนุปริญญาหรือ ปวส. [] 4. ปริญญาตรี
[] 5. สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส [] 1. โสด [] 2. สมรส [] 3. แยกกัน
อยู่ [] 4. หม้าย [] 5. หย่า
5. อัตราเงินเดือน [] 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท [] 2. 5,001 – 10,000 บาท
[] 3. 10,001 – 15,000 บาท [] 4. 15,001 – 20,000 บาท
[] 5. 20,001 – 25,000 บาท [] 6. 25,001 – 30,000 บาท
[] 7. มากกว่า 30,001 บาท
6. ที่อยู่ปัจจุบัน [] 1. หอพักของโรงงาน [] 2. บ้านพักของตนเอง
[] 3. บ้านเช่า [] 4. อื่น ๆ
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร [] 1. น้อยกว่า 1 ปี [] 2. 1-3 ปี
[] 3. 4-5 ปี [] 4. มากกว่า 5 ปี
8. ลักษณะการทำงาน [] 1. พนักงานในออฟฟิศ [] 2. หัวหน้าแผนก [] 3. พนักงานทั่วไป
9. ประสบการณ์ในการทำงาน [] 1. เคยมีประสบการณ์การทำงานที่เหมือนกับโรงงาน
ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี
[] 2. เคยมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกับโรงงาน
[] 3. ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
[] หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ					
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
1.3 เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ คำนึงถึงความอดสาหัสของตนเอง					
1.4 เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นแล้วมีความใกล้เคียงทัดเทียมกัน					
1.5 ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
1.6 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมดี					
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
2.1 บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก					
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.4 หน่วยงานควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคพาหะนำโรครวมถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม					
2.6 หน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบการป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน					
2.7 ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน					
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตน					
3.1 หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุม หรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
3.2 ในหน่วยงานจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอ ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้น					
3.3 ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง					
3.4 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
3.5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.6 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน					
3.7 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค					
3.8 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงาน และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ					
4.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย					
4.3 การปฏิบัติงานในโรงงานเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ					
4.4 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
4.5 หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน					
5.1 พนักงานในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี					
5.2 พนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไข					
5.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ ๆ					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6. ด้านลักษณะการบริหาร					
6.1 หน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี					
6.2 หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
6.3 การบริหารงานในหน่วยงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน					
6.4 ขั้นตอนการบริหารในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว					
6.5 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมิน ค่าตอบแทน สวัสดิการ					
6.6 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า					
6.7 มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามาเสมอ					
6.8 ระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว					
6.9 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลงานของพนักงานทุกคน					
6.10 ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือเสนอแนะแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม					
6.11 ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
7.1 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่มีอิสระจากงานในแต่ละวัน					
7.2 ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
7.3 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี,ภรรยา,บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้					
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ,เวลาส่วนตัว,เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม					
8.1 หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					
8.2 ท่านมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้					
8.3 พนักงานทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่บวก					
8.4 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม					
8.5 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรและสังคม					
8.6 องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.7 ท่านอยากแนะนำให้เพื่อน ๆ มาทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้					
8.8 ท่านยินดีและเต็มใจให้ใคร ๆ ทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำในการทำงานของพนักงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	บ่อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
1. หัวหน้างานหลีกเลี่ยงในการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับเมื่อเกิดเหตุการณ์สำคัญ ๆ ขึ้น					
2. หัวหน้างานต้องให้งานล้นหลามก่อนจึงจะเริ่มดำเนินการได้					
3. หัวหน้างานกระตุ้นและสนับสนุนข้าพเจ้าให้มองปัญหาอย่างหลากหลาย					
4. หัวหน้างานตอบสนองความต้องการของข้าพเจ้า เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการได้รับการสนับสนุนจากข้าพเจ้า					
5. หัวหน้างานละเอียด และไม่ยอมแก้ไขปัญหา					
6. หัวหน้างานต้องเห็นผลงานต่ำกว่ามาตรฐานก่อน จึงจะเริ่มพยายามหาทางแก้ไข					
7. หัวหน้างานมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่น่าตื่นเต้นและท้าทาย					

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
	บ่อยมาก	บ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย
8. หัวหน้างานบอกข้าพเจ้าอย่างชัดเจนว่าจะได้รับผลตอบแทนอะไร ถ้าทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด					
9. เมื่อต้องการคำปรึกษา พนักงานต่างก็หาตัวหัวหน้างานไม่พบ					
10. หัวหน้างานระบุความสำคัญของการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างชัดเจน					
11. หัวหน้างานส่งเสริมพนักงานให้นำประเด็นที่ยังไม่เป็นปัญหาขึ้นมาร่วมกันพิจารณา					
12. หัวหน้างานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของข้าพเจ้า					
13. หัวหน้างานแสดงออกถึงความเฉลียวฉลาดและมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูง					
14. การตัดสินใจของหัวหน้างานนั้นจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางศีลธรรมและจริยธรรม					
15. หัวหน้างานใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
16. หัวหน้างานเลี่ยงการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
17. หัวหน้างานแสดงให้เห็นถึงความแน่นอนในอุดมคติ และค่านิยมที่ตนเองยึดถืออยู่					
18. หัวหน้างานแสดงให้เห็นความเชื่อของตนเองที่ว่า “งานใดยังไม่พัง ก็ยังไม่ต้องแก้ไข”					

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
	บ่อย มาก	บ่อย	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย
19.หัวหน้าให้กำลังใจพนักงานอย่างต่อเนื่อง					
20.หัวหน้างานให้ความสนใจกับข้อผิดพลาดเพื่อนำมาปรับปรุงผลงานให้ได้มาตรฐาน					
21.หัวหน้างานหาวิธีต่างๆในการแก้ปัญหา					
22.หัวหน้างานมีการตอบสนองที่ล่าช้ากับปัญหาที่วิกฤต					
25.หัวหน้างานส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
26.หัวหน้างานให้ความสนใจพนักงานที่ไม่ได้รับความสนใจจากบุคคลอื่นเท่าที่ควร					
27.หัวหน้างานแสดงความพึงพอใจเมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดี					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก ข
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ร้อยละ

$$\text{สูตรร้อยละ} = X \times 100 / n$$

เมื่อ X แทน จำนวนข้อมูล (ความถี่ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ)

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum fx$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของประชากร

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\text{สูตร SD} = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X_i แทน ค่าของข้อมูลตัวที่ i

N แทน ค่าของจำนวนประชากรทั้งหมด

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยประชากร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวพัชรกร โตทัยะ
 วัน เดือน ปีเกิด วันพฤหัสบดีที่ 29 มิถุนายน 2532
 ที่อยู่ 66/102 หมู่ 4 ซอยนารอดสุนทร 12 ถนนสุขุมวิท ตำบลบางเมืองใหม่
 อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10270

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
 โรงเรียนสมุทรปราการ
 พ.ศ. 2554 กำลังศึกษาในระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายสุธี กิจมณี
วัน เดือน ปีเกิด	วันอังคาร ที่ 2 มกราคม พ.ศ.2533
ที่อยู่	34/2 หมู่7 ตำบลเกาะเรียน อำเภออุทุมพร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอุทุมพรวิฑาลัย
พ.ศ. 2554	กำลังศึกษาในระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี