

ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้
ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวัน
แห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 11 กันยายน 2564

.....
นางสาวกาญจน์ติมา เกษมสวัสดิ์

ผู้วิจัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์วิจิตา รัชธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
สาวิตรี สันติพิริยพร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ชี้แนะและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลจำนวนมาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ที่ได้ตรวจสอบและให้คำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้มาโดยตลอด ตั้งแต่แรกเริ่มจนสารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณ บุคลากรและคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่มีส่วนช่วยในการประสานงาน การถ่ายทอดประสบการณ์ และความรู้ในการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัย รวมถึงประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในอนาคตได้ โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์นี้จะสามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์หรือผู้ที่มีความสนใจ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษา และต่อยอดให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน รวมถึงสามารถพัฒนาต่อยอดธุรกิจเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และขออภัยมา ณ ที่นี้

กาญจน์ดิมา เกษมสวัสดิ์

ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง

THE SUSTAINABLE LEADERSHIP FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEE
SATISFACTION AND THE SUCCESS OF THE ORGANIZATION THAT EMPLOYEES CAN
RECOGNIZE IN THE ELECTRONICS MANUFACTURING AND EXPORT INDUSTRY

กาญจน์ติมา เกษมสวัสดิ์ 6250347

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภกรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D., ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา, Ph.D., สาวิตรี สันติพิริยพร, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง มีความสอดคล้องกับแนวคิด Sustainable Leadership โดยมี 8 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน, ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล, ด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์, ด้านวัฒนธรรมองค์กร, ด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร, ด้านนวัตกรรมและด้านความผูกพันของพนักงาน และมี 7 ปัจจัยที่มีผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์, ด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร, ด้านวัฒนธรรมองค์กร, ด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้, ด้านวัฒนธรรมองค์กร, ด้านความผูกพันของพนักงาน และด้านคุณภาพของงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน/ อุตสาหกรรมการผลิตและส่งออก/ ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.3 คำถามในการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3
1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา	3
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรยั่งยืน	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนขององค์กร (Sustainable Leadership)	6
2.3 แนวคิดธุรกิจตามหลัก Honeybee Leadership	6
2.4 อุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	8
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	28
3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา	28
3.2 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย	30
3.2.1 สมมติฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.2 สมมติฐานเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้	32
3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	35
3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	35
3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	36
3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล	40
3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)	40
3.8.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis)	41
บทที่ 4 ผลการวิจัย	42
4.1 ด้านประชากรศาสตร์	42
4.2 การบริหารองค์กร	45
4.3 ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)	62
4.4 ผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ (Sustainability Performance Outcome)	62
4.5 ทดสอบสมมติฐาน	63
4.5.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability)	63
4.5.2 การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Pearson's Correlations Coefficient)	71
4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	88
5.1 สรุปผลการวิจัย	89
5.2 อภิปรายผล	89
5.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability)	89
5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)	90
5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression)	91
5.3 ข้อเสนอแนะ	92

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.4 ข้อจำกัดการวิจัย	94
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	94
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	99
ประวัติผู้วิจัย	108



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Sustainable Leadership	26
3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 2	37
3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 3	37
3.3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 4	38
3.4 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 2	38
3.5 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3	39
3.6 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 4	39
4.1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	42
4.2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	43
4.3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	43
4.4 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	43
4.5 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	44
4.6 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน	44
4.7 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	45
4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	46
4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor relations)	46
4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรักษาพนักงาน (Staff Retention)	47
4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการวางแผนการสืบทอดภายในองค์กร (Succession Plan)	47
4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน (Valuing Staff)	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการร่วมมือกัน บริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร (CEO and Top team)	48
4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการมีหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาลในองค์กร (Ethics Behavior)	49
4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการมีมุมมองในระยะยาว (Long term perspective)	50
4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร (Organization Change)	50
4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการมีอิสรภาพ ทางการเงินจากตลาด (Financial markets independence)	52
4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อ สิ่งแวดล้อม (Responsibility for environment)	52
4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม (Social Responsibility)	53
4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder consideration)	53
4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision)	54
4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการตัดสินใจ (Decision Making)	55
4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการด้วยตนเอง (Self-Management)	56
4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสร้างเครือข่าย ในองค์กร (Team Orientation)	56
4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการแบ่งปันและ รักษาความรู้ในองค์กร (Knowledge Sharing Retention)	57
4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust)	58
4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovation)	58
4.29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันของ พนักงาน (Staff Engagement)	59
4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพ (Quality)	60
4.31 ผลสรุปการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานขององค์กร	60
4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงาน	62
4.33 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความสำเร็จขององค์กร ที่รับรู้ได้	63
4.34 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา	64
4.35 ผลการทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง	64
4.36 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าตัวแปร	71
4.37 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้นำแบบยั่งยืนกับความพึงพอใจของ พนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้	73
4.35 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4.39 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ด้านความพึงพอใจของพนักงานที่รับรู้ได้	75
4.40 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านความ พึงพอใจของพนักงาน	76
4.41 แสดงปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้	79
4.42 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านความ สำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้	80
4.43 สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่เหลือจากการทดสอบ ค่าสัมประสิทธิ์ ของความเชื่อมั่น	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.44 สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ที่เหลือจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น	84
4.45 สรุปผลสมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้	85
4.46 สรุปผลสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้	87



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 Sustainable Leadership Pyramid : Honeybee Leadership	7
3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership	29
4.1 กรอบงานวิจัยที่ใช้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีความน่าเชื่อถือ	67
4.2 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของพนักงาน	79
4.3 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้	83



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการขยายตัวอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจทั่วโลก ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดการแข่งขันในอุตสาหกรรมต่างๆ ในธุรกิจ นอกจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะส่งผลทางระบบเศรษฐกิจแล้ว ยังมีผลกระทบต่อสังคมสิ่งแวดล้อมด้วย สิ่งที่ทำลายองค์กรธุรกิจทั่วโลก คือ องค์กรต้องมิกลยุทธ์และสร้างการจัดการดำเนินงานภายในที่ดี เพื่อตอบสนองและเพื่อปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยธุรกิจต้องปรับตัวและพัฒนาองค์กรอยู่เสมอเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถมีความได้เปรียบทางการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืน โดยปัจจุบันแนวคิดด้านความยั่งยืนหรือการพัฒนาอย่างพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) เป็นเรื่องที่น่าสนใจ โดยเฉพาอย่างยิ่งผู้บริหารองค์กร จึงเป็นเรื่องที่น่าท้าทายที่จะนำพาธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ โดยที่ไม่ได้มุ่งเน้นในด้านตัวเลข กำไร หรือการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว แต่ยังเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาลด้วย (พรณี อังศุสิงห์, 2553)

การเป็นผู้นำที่ยั่งยืนในธุรกิจนั้นไม่ใช่แค่การมุ่งเน้นการจัดการต้นทุนหรือคุณภาพสินค้าเท่านั้น แต่องค์กรต้องให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการเป็นผู้นำความยั่งยืนในธุรกิจนั้น ทุกคนในองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดต้องรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดการ และให้ความร่วมมือด้วยกบองค์กรด้วย โดยแนวคิด Sustainable leadership คือการเป็นผู้นำความยั่งยืน เป็นการที่องค์กรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยองค์กรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน (Sustainable Organization) จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองการไกล ไม่ใช่การหวังผลแค่ระยะสั้น แต่เป็นการวางรากฐานเพื่อให้องค์กรเติบโตได้ในระยะยาว รวมถึงคนในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่วางไว้ โดยการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น องค์กรควรมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดและติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (Rogers, 2008)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากที่ผ่านมามีประเทศไทย เป็นประเทศที่เน้นธุรกิจการส่งออกสินค้าเป็นหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตตามเป้าหมายที่วางไว้ของประเทศ ซึ่งการส่งออกสินค้าส่วนใหญ่ของประเทศไทยอยู่ในภาคอุตสาหกรรม ข้อมูลปี 2562 พบว่าไทยเป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่อันดับ 13 ของโลก (วรรณายงพิศาลภพ, 2564) แต่ในปี 2563 ที่ผ่านมาน้ำมันอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (EE) ของไทยในปี 2020 คาดว่าจะหดตัวอย่างน้อยร้อยละ -7.0 ถึง -8.0 หดตัวต่อเนื่องจากปีก่อนที่หดตัวร้อยละ -3.38 (อรรถสิทธิ์ แจ่มฟ้า, 2563) จากปัจจัยบั่นทอนสำคัญคือการระบาดของไวรัสโควิด-19 จึงต้องการศึกษาการจัดการความยั่งยืนและภาวะผู้นำยั่งยืนของธุรกิจในการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ และผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง เนื่องจากเป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2532 และมีส่วนแบ่งการตลาดตลาดร้อยละ 40-43 ในตลาดด้านการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้ลิขสิทธิ์ของ OEM (Original Equipment Manufacturing) & ODM (Original Design Manufacturing) ซึ่งเป็นผู้ผลิตและส่งออกสินค้าสู่ตลาดทั่วโลก โดยศึกษาเพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ที่ทำให้องค์กรสามารถยืดหยุ่นและปรับตัวต่อวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ ได้

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่งตามแนวคิด Sustainable leadership
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่งตามแนวคิด Sustainable leadership

1.3 คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนใดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่งตามแนวคิด Sustainable leadership

2. ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งตามแนวคิด Sustainable leadership

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตงานวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง จากการคำนวณตามสูตรต้องได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 270 คน (อ้างอิงจากการคำนวณในบทที่ 3) ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 339 คน จึงนำมาใช้ในการกำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ตามแนวคิด Sustainable Leadership ที่มีผลต่อความพึงพอใจ และความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง

2. ทราบถึงปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง

3. ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้องค์กรสามารถเป็นองค์กรที่ยั่งยืน โดยนำหลักความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำยั่งยืน ตามแนวคิด Sustainable Leadership มาประยุกต์และปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดความยั่งยืนและการได้เปรียบทางธุรกิจมากขึ้น



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าหาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรยั่งยืน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนขององค์กร (Sustainable Leadership)
- 2.3 แนวคิดธุรกิจตามหลัก Honeybee Leadership
- 2.4 อุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรยั่งยืน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล พบว่ามีนักวิชาการและองค์กรธุรกิจได้มีมุมมองและให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจที่ยั่งยืนไว้ดังนี้

องค์กรธุรกิจที่ยั่งยืน หมายถึง ความสามารถขององค์กรธุรกิจที่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดขององค์กร โดยทางตรงและทางอ้อม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ชุมชนและสังคม โดยที่การตอบสนองเหล่านั้นไม่ทำให้ศักยภาพและความสามารถในการตอบสนองขององค์กรต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอนาคตลดลงด้วย (Dyllick & Hockets, 2012)

การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันโดยไม่ลดทอนหรือกระทบกับความสามารถของคนในอนาคต มีสามเสาหลัก ได้แก่ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม เสาสามต้นนี้ มักถูกเปรียบเสมือนเป็น คน ดาวเคราะห์ และผลกำไร (Andrew Beattie, 2017)

การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน การพัฒนาที่ยั่งยืนนั้นไม่เพียงแต่เป็นการ

อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แต่ยังเป็น การเปลี่ยน โครงสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคม เพื่อลดการบริโภคทรัพยากรและทำลายสิ่งแวดล้อมไปในระดับที่ยังสามารถรักษาความสมดุลที่ดี ทำให้องค์กรธุรกิจอยู่ร่วมกับธรรมชาติโดยไม่ทำลายล้างอย่างที่ผ่านมา สามารถอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน มีความเป็นอยู่ที่ดี และอยู่เย็นเป็นสุข (พรชัยประเวศ สัตตบุษย์วรกุล, 2553)

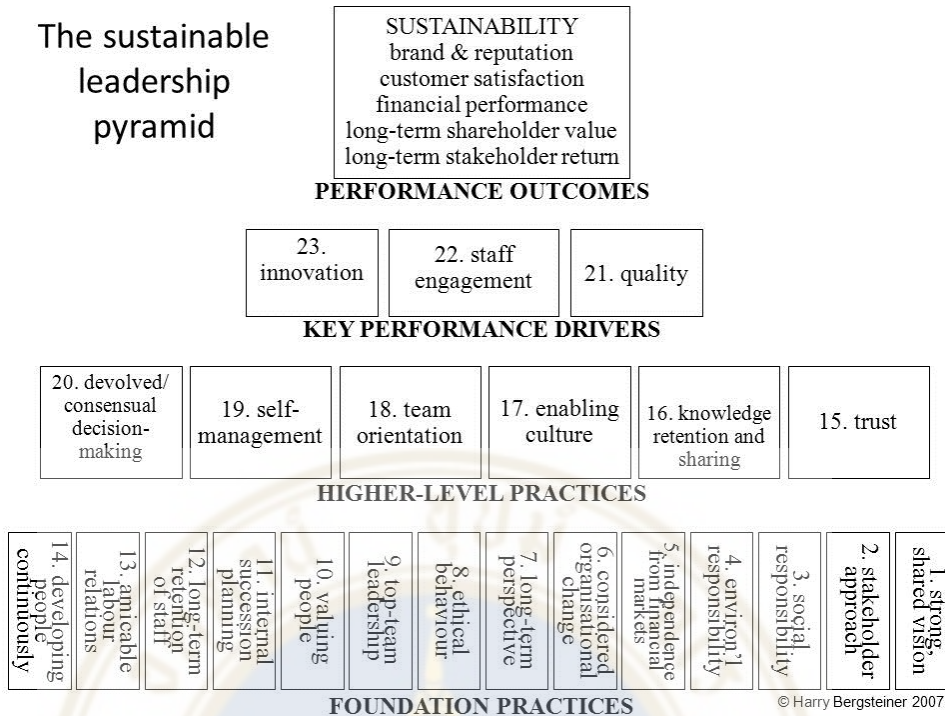
กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์กรที่ยั่งยืน หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการต่างๆ ที่เกิดขึ้นปัจจุบันและอนาคตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนี้จะรวมถึงผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า คนในชุมชน และสังคม ซึ่งถ้าไรตอบสนองความต้องการดังกล่าวนี้จะต้องไม่ทำให้ความสามารถในการตอบสนองด้านการดำเนินกิจการขององค์กรลดลง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนขององค์กร (Sustainable Leadership)

แนวความคิดของผู้นำอย่างยั่งยืนนั้น เป็นการนำความสำคัญของภาวะผู้นำ (Leader) มาปฏิบัติในด้านความยั่งยืน (Sustainable) ขององค์กร ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน คือ การสร้างความสมดุลระหว่าง คน ผลกำไร และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนกับองค์กรผ่านการจัดการ โดยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนจะให้ความสำคัญกับความสำเร็กระยะยาว โดยไม่มองเพียงผลกำไรในระยะสั้นและมองถึงผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจอย่างรอบด้าน ซึ่งทำให้องค์กรสามารถทนต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้ (Avery & Bergsteiner, 2010)

2.3 แนวคิดธุรกิจตามหลัก Honeybee Leadership

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน (Sustainable Leadership) ตามแนวคิด Honeybee and Locust ของ Avery และ Bergsteiner ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารและดำเนินองค์กรธุรกิจ โดยการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมด ได้แก่ ลูกค้า พนักงาน สิ่งแวดล้อมผู้ถือหุ้น ซึ่งเป็นวิธีการดำเนินธุรกิจที่สามารถทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กรในระยะยาว และเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยอาศัยแนวความคิด 9 ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน และสามารถอธิบายผ่านองค์ประกอบ 23 ประการ เป็นแนวคิดที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจ โดยแบ่งปัจจัยเหล่านี้ออกเป็นแบบการดำเนินการตาม 3 ระดับ ดังนี้



รูปภาพที่ 2.1 Sustainable Leadership Pyramid : Honeybee Leadership

ที่มา: Avery and Bergsteiner (2011)

1. ระดับการดำเนินการขั้นพื้นฐาน (Foundation Practices) เป็นระดับที่เน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (Developing people) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงาน (Labor relations) การรักษาพนักงานโดยหลีกเลี่ยงการปลดพนักงาน (Staff retention) การวางแผนการสืบทอดภายในขององค์กร (Succession planning) การให้คุณค่าของพนักงานต่อบริษัท (valuing Staff) การร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร (CEO and Top team) การมีหลักจริยธรรมและบรรณานุกรมในองค์กร (Ethics Behavior) การวางแผนการดำเนินการขององค์กรไปในระยะยาว (Long term perspective) การพิจารณาการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นไปอย่างนุ่มนวล (Organizational change) การมีอิสรภาพทางการเงินจากตลาด (Financial markets independence) การมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility for Environment) การมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility) การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder consideration) และมั่นใจว่าวิสัยทัศน์ร่วมกันผลักดันธุรกิจ (Share vision)

2. ระดับการดำเนินการที่สูงขึ้น (Higher -Level Practices) เป็นระดับที่สูงขึ้นมาจากระดับพื้นฐานมีการทำงานเป็นทีมพนักงานมีคุณภาพจากการผ่านการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อให้รู้ถึงงานของตนเองและแบ่งปันวิสัยทัศน์ของบริษัทเพื่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมกันอย่างฉันทามติ

(Decision- making) จึงทำให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง (Self- management) เกิดการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation) แบ่งปันความรู้และรักษาขององค์กร (Knowledge sharing and retention) มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ที่ให้ความไว้วางใจแก่พนักงาน (Trust)

3. ระดับกลยุทธ์สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร (Key performance Driver) เป็นระดับที่จะเกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรทุกระดับ (Innovation) พนักงานจะมีส่วนร่วมกับองค์กรธุรกิจ (Staff Engagement) ส่งผลให้คุณภาพของสินค้าและบริหารขององค์กร (Quality) สูงเกินมาตรฐาน ทำให้ลูกค้าเกิดความพอใจต่อองค์กรธุรกิจนั้นๆ ซึ่งเป็นแรงผลักดันในองค์กรธุรกิจมีประสิทธิภาพ

จะเห็นว่าแรงขับเคลื่อนของทั้ง 3 ระดับ โดยมี 23 องค์ประกอบจากระดับต่างๆ ในปริมาณเป็นแรงผลักดันส่งผลต่อผลการดำเนินการ (Performance Outcomes) ที่สร้างภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน ได้แก่ แแบรนด์และชื่อเสียงของบริษัท (Brand and reputation) สร้างความพึงพอใจของลูกค้าให้เพิ่มขึ้น (Customer satisfaction) ผลประกอบการที่ดีทำให้บริษัทอยู่รอดได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Financial performance) มูลค่าหุ้นเพิ่มขึ้นในระยะยาว (Long-term shareholder value) สร้างประโยชน์ระยะยาวแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย (Long-term stakeholder value) (Avery & Bergsteiner, 2011)

2.4 อุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่ประกอบด้วยหลากหลายผลิตภัณฑ์ที่มีความต่อเนื่องกันในกระบวนการผลิตและเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเชื่อมโยงกับการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ อีกมากมายโดยอาจจำแนกประเภทผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้เป็น 3 กลุ่ม ตามความเชื่อมโยงในการผลิต คือ อุตสาหกรรมขั้นต้น (Upstream) ซึ่งเป็นขั้นการผลิตวัตถุดิบ อุตสาหกรรมขั้นกลาง (Midstream) ได้แก่ การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมขั้นปลาย (Downstream) คือ ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยจัดเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกและมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลกเป็นอันดับต้นๆ เนื่องจากแรงงานไทยมีผลิตภาพ (Productivity) สูงเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้าง ในประเทศมีอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่หลากหลาย มีความพร้อมในอุตสาหกรรมสนับสนุน (Supporting Industry) ซึ่งได้แก่ โรงฉีดพลาสติก โรงงานทำ Mould and Die โรงชุบโลหะ ภาครัฐให้การสนับสนุนด้วยมาตรการส่งเสริมการลงทุนและให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษี อีกทั้งไทยเป็นสมาชิกในกลุ่มเศรษฐกิจต่าง ๆ ซึ่งให้สิทธิประโยชน์ในการซื้อขายสินค้าระหว่างกัน (อรรถสิทธิ์ แจ่มฟ้า, 2563)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงาน
สรุปการทบทวนวรรณกรรมได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
การศึกษาพฤติกรรมและความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการบริการของบริษัทปริซิชั่น ทูลส์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด	กำพล แก้วสมนึก (2552)	ศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการบริการของบริษัทปริซิชั่น ทูลส์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการบริการของบริษัทฯ จากลูกค้าของบริษัทฯ 161 ราย	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่า ด้านทรัพยากรในการให้บริการ ด้านความน่าเชื่อถือในการให้บริการ ด้านความพร้อมในการให้บริการ ความเชื่อมั่นในการให้บริการ และด้านการดูแลเอาใจใส่ลูกค้าของบริษัทฯ มีผลต่อระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการบริการ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีชื่อเสียงของเอสซีจีตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ปาณัท เภาฉาย, รุ่งนภา พิตรปรีชา (2555)	ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีชื่อเสียงของเอสซีจีตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อศึกษากลยุทธ์การจัดการชื่อเสียงขององค์กร โดยสำรวจเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจาก 4 กลุ่มตัวอย่าง และสัมภาษณ์กับผู้บริหารสำนักงานสื่อสารองค์กรและแผนกนักลงทุนสัมพันธ์ของเอสซีจี 5 ท่าน	Quantitative และ Qualitative	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสินค้าและบริการ ปัจจัยด้านการกำกับดูแล และปัจจัยด้านความเป็นพลเมืองดี มีอิทธิพลต่อความมีชื่อเสียงของเอสซีจีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
Employee satisfaction and sustainable Leadership practices in Thai SMEs	Suparak Suriyankietkaew, Gayle Avery (2014)	เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติขององค์กรที่ยั่งยืน Avery 23 ข้อ กับความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน 1,152 คน ในบริษัท SMEs ของประเทศไทย	Quantitative	จากการศึกษาพบว่า หลักปฏิบัติภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของ Avery จำนวน 23 ข้อ มี 20 ข้อที่มีความสอดคล้องกับความพึงพอใจของพนักงาน ยกเว้น ความมีอิสระทางการเงิน การบริหารจัดการ และ ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
การสังเคราะห์แบรนด์องค์กร กรณีศึกษา ภาพลักษณ์แบรนด์องค์กรในภาคการบริการ	ปิยะ งามเจริญมงคล (2016)	ศึกษาและทำความเข้าใจกรอบแนวคิดแบรนด์องค์กรด้วยการสังเคราะห์ภาพลักษณ์องค์กร โดยศึกษาทั้งจากมุมมองภายในองค์กร และมุมมองภายนอกของลูกค้า	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าภาพลักษณ์องค์กรประกอบด้วย บุคลิกลักษณะของบุคลากรในการให้บริการ ความน่าเชื่อถือองค์กรที่รับรู้ คุณลักษณะเฉพาะของผลิตภัณฑ์และการให้บริการขององค์กร และการตระหนักรู้ถึงกิจกรรมองค์กร

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจการให้บริการขยายตลาดตามแนวคิด Honeybee Leadership	ภรพรรณ จิระถาวรฤกษ์ (2560)	ศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจการให้บริการขยายตลาดตามแนวคิด Honeybee Leadership ผ่านแนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินขององค์กร และความพึงพอใจของพนักงาน จำนวน 247 คน	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่ามี 13 ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ การให้คุณค่าของพนักงานการมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล การวางแผนการดำเนินการขององค์กรไปในระยะยาว การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล การมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างเครือข่ายในองค์กร การแบ่งปันความรู้และรักษาขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร การไว้วางใจแก่พนักงาน นวัตกรรมในองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร ธุรกิจ คุณภาพของสินค้าและบริการขององค์กร

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
<p>การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงานตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายยาและเวชภัณฑ์</p>	<p>ถนอมศรี สุนทรินพรัตน์ (2561)</p>	<p>ศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนที่ส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ และความพึงพอใจของพนักงานตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายยาและเวชภัณฑ์ 136 คน</p>	<p>Quantitative</p>	<p>ผลการวิจัยพบว่ามี 13 ปัจจัยที่สอดคล้อง กับผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับงาน การให้คุณค่ากับพนักงาน การมีหลักจริยธรรมและธรรมภิบาลในองค์กร การวางแผนการดำเนินการขององค์กรไปในระยะยาว การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นไปอย่างนุ่มนวล การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างเครือข่ายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรการแบ่งปันความรู้และรักษาขององค์กร ความไว้วางใจแก่พนักงาน นวัตกรรมในองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรธุรกิจ และคุณภาพของสินค้าและบริการขององค์กรและมี 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นไปอย่างนุ่มนวล และการสร้างเครือข่ายในองค์กร</p>

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
การศึกษาปัจจัยการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	กัญญาณัฐ แสันทวีสุข (2561)	ศึกษาปัจจัยการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนามูลค่าการด้านการร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้คือ ด้านความผูกพันของพนักงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงาน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง	ณัฐพร คุรุกุล (2561)	ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่ามี 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การแบ่งปันส่งต่อความรู้ และรักษาองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม และมี 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานได้แก่ ปัจจัยด้านนวัตกรรมในองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย	จิตติพร วิษิต (2561)	ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กร และด้านลักษณะงานของกลุ่มเจเนอเรชันวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย และศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย 160 คน	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน) และปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความชัดเจนในงาน ความท้าทายในงาน) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุ เจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	แพรวดาว พงศาจารุ (2559)	ศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เจเนอเรชันวาย ที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 116 คน	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านความรู้สึคว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินออเรชั่นวาย	พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกุล (2560)	ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินออเรชั่นวาย กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกลุ่มเงินออเรชั่นวาย 387 คน	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำ ระดับหน่วยธุรกิจ ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสในอาชีพ ตำแหน่งงาน การสื่อสาร การเรียนรู้และพัฒนา และเพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงินออเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานช่วงอายุเจนเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ภาวิดา พูลเกิด (2560)	ศึกษาระดับความไว้วางใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานช่วงอายุเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 119 คน	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานช่วงเจนเนอเรชันวาย ได้แก่ ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ความกล้า การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และการรักษาคำมั่นสัญญา

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
<p>การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจให้บริการโครงข่ายโทรคมนาคม ตามแนวคิด Honeybee Leadership</p>	<p>กัญจน์ณัฏฐ์ อัสวเศรษฐากร (2561)</p>	<p>ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจให้บริการโครงข่ายโทรคมนาคมตามแนวคิด Honeybee Leadership และผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้</p>	<p>Quantitative</p>	<p>ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ การมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร การวางแผนการดำเนินการขององค์กรไปในระยะยาว การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นไปอย่างนุ่มนวล การมีวิสัยทัศน์ที่แข็งแกร่งร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในองค์กร การบริหารการทำงานภายในองค์กร การแบ่งปันและรักษาความรู้ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความไว้วางใจแก่พนักงาน นวัตกรรมในองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรธุรกิจ และคุณภาพของสินค้าและบริหารขององค์กร</p>

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
การศึกษาปัจจัยการพัฒนาระบบองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของผู้แทนยาเจเนอเรชันวาย ตามแนวคิด Honeybee Leadership ในบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย	งามนิจ รุ่งแสง (2561)	ศึกษาปัจจัยการพัฒนาระบบองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของผู้แทนยาเจเนอเรชันวาย กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย 373 คน	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานคือ การทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กรและการมีจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กรส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กร คือ การตัดสินใจร่วมกันอย่างฉันทามติในองค์กร การมีนวัตกรรมในองค์กร การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรธุรกิจ และคุณภาพของสินค้าและบริการขององค์กร

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจไพรเวทแบงก์กิ้งในประเทศไทย	พรรณภรณ์ จอมเมือง (2561)	ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจไพรเวทแบงก์กิ้งในประเทศไทย	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการมีธรรมาภิบาล การมีมุมมองในระยะยาว การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และการมีนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
กรณีศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพแบบองค์รวม ตามแนวคิด Honeybee Leadership	อมรเศรษฐ์ ปัญญาเวชมนตรี (2561)	ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจให้บริการด้านสุขภาพแบบองค์รวม ตามแนวคิด Honeybee Leadership กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในธุรกิจการให้บริการด้านสุขภาพแบบครบวงจร	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานคือ ด้านการวางแผนการดำเนินการขององค์กรไปในระยะยาว การมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร การให้คุณค่าของพนักงาน การแบ่งปันความรู้ และรักษาขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่ายในองค์กร คุณภาพของสินค้าและบริการขององค์กร และนวัตกรรม

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
<p>การศึกษาปัจจัยการพัฒนาระบบอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร สถานภาพทางการเงินขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมด้านอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง</p>	<p>กานต์วีศรี บุญหยง (2561)</p>	<p>ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร สถานภาพทางการเงินขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee Leadership กับกลุ่มตัวอย่างบริษัทอุตสาหกรรมด้านอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง</p>	<p>Quantitative</p>	<p>ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานรับรู้ได้ คือ การวางแผนสืบทอดภายในองค์กร การสร้างเครือข่ายในองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน และคุณภาพของงานส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้ คือ การให้คุณค่ากับพนักงาน พฤติกรรมทางจริยธรรม การมีส่วนร่วมของพนักงาน และคุณภาพของงาน</p>

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	ผลการศึกษา
การศึกษาปัจจัยการ พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อความพึงพอใจ ของพนักงานและ ความสำเร็จขององค์กรที่ รับรู้ได้ตามแนวคิด Honeybee Leadership กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีก ขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง	ณัฐนิชา ลีศิริรัตน์ นัยน์ (2561)	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภาวะผู้นำภายใต้แนวคิด Honeybee Leadership กับความ พึงพอใจของพนักงาน และ ความสำเร็จขององค์กรที่ สามารถรับรู้ได้ กับกลุ่มตัวอย่าง พนักงานในธุรกิจค้าปลีกขนาด ใหญ่แห่งหนึ่งจำนวน 323 คน	Quantitative	ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความไว้วางใจและปัจจัย ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนปัจจัย ด้านความไว้วางใจ ด้านคุณภาพของงาน การมีหลัก จริยธรรมและธรรมาภิบาลใน องค์กร การแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร และ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางบวกกับความสำเร็จขององค์กรที่พนักงาน รับรู้ได้

ตารางที่ 2.2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Sustainable Leadership

No	Honeybee Element	Significant
1	Developing People	ESMEs, ESPIs, SPSMEs
2	Labor Relations	Health Care
3	Staff Retention	Health Care
4	Succession Planning	ESMEs, ESPIs
5	Valuing Staff	Health Care, ESMEs, ESPIs, SPPIs
6	CEO and Top team	ESMEs, ESPIs, SPSMEs
7	Ethics Behavior	Health Care, ESMEs, ESPIs, SPSMEs, SPPIs
8	Long term Perspective	Health Care, ESMEs, ESPIs
9	Organization Change	ESMEs, ESPIs, SPPIs
10	Financial Markets Independence	Health Care
11	Responsibility for Environment	ESMEs
12	Social Responsibility	ESMEs, ESPIs
13	Stakeholder Consideration	ESMEs, SPSMEs
14	Share Vision	ESMEs
15	Decision-Making	ESMEs, ESPIs
16	Self-Management	ESMEs
17	Team Orientation	Health Care, ESMEs, ESPIs, SPPIs
18	Culture	Health Care, ESMEs, ESPIs, SPSMEs, SPPIs
19	Knowledge Sharing Retention	Health Care, ESMEs, ESPIs, SPSMEs
20	Trust	ESMEs, ESPIs, SPSMEs
21	Innovation	Health Care, ESMEs, ESPIs, SPPIs
22	Staff Engagement	ESMEs, ESPIs, SPSMEs, SPPIs
23	Quality	Health Care, ESMEs, ESPIs, SPSMEs, SPPIs

หมายเหตุ: ข้อมูลอ้างอิงจากรายการที่ 2.1

Key: ESMEs = ความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจ SMEs, ESPIs = ความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต, SPSMEs = ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ในธุรกิจ SMEs, SPPIs = ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต

จากตารางที่ 2.2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในด้านของ Sustainable Leadership กับความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่ามี 15 ปัจจัย ได้แก่ Social responsibility, Considered organizational change, Long-term perspective, Ethical behavior, Top-team leadership, Valuing people, Internal succession planning, Developing people continuously, Trust, Knowledge retention and sharing, Enabling culture, Team organization, Devolved/consensual decision-making, Quality, Staff engagement, และ Innovation (ถนอมศรี สุนทรินทร์พรัตน์, 2561; ณัฐพร คุรุกุล, 2561; กานต์วศรี บุญหยง, 2561) ส่วนความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจ SMEs พบว่ามีความสัมพันธ์กัน 20 ปัจจัย ยกเว้น Independence from financial markets, Long—term retention of staff, และ Amicable labor relations (Avery & Suriyankietkaew, 2014)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ในธุรกิจ SMEs พบว่ามีความสัมพันธ์กัน 9 ปัจจัย ได้แก่ Developing People, CEO and Top team, Ethics Behavior, Stakeholder Consideration, Culture, Knowledge Sharing Retention, Trust, Staff Engagement, และ Quality (ณัฐนิชา ลีศิริตน์นัยน์, 2561; งามนิจ รุ่งแสง, 2561; กัญญาณัฐ แสนทวีสุข, 2561) และส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต มี 8 ปัจจัย ได้แก่ Valuing Staff, Ethics Behavior, Organization Change, Team Orientation, Culture, Innovation, Staff Engagement, และ Quality (กานต์วศรี บุญหยง, 2561; ณัฐพร คุรุกุล, 2561; ถนอมศรี สุนทรินทร์พรัตน์, 2561)

บทที่ 3

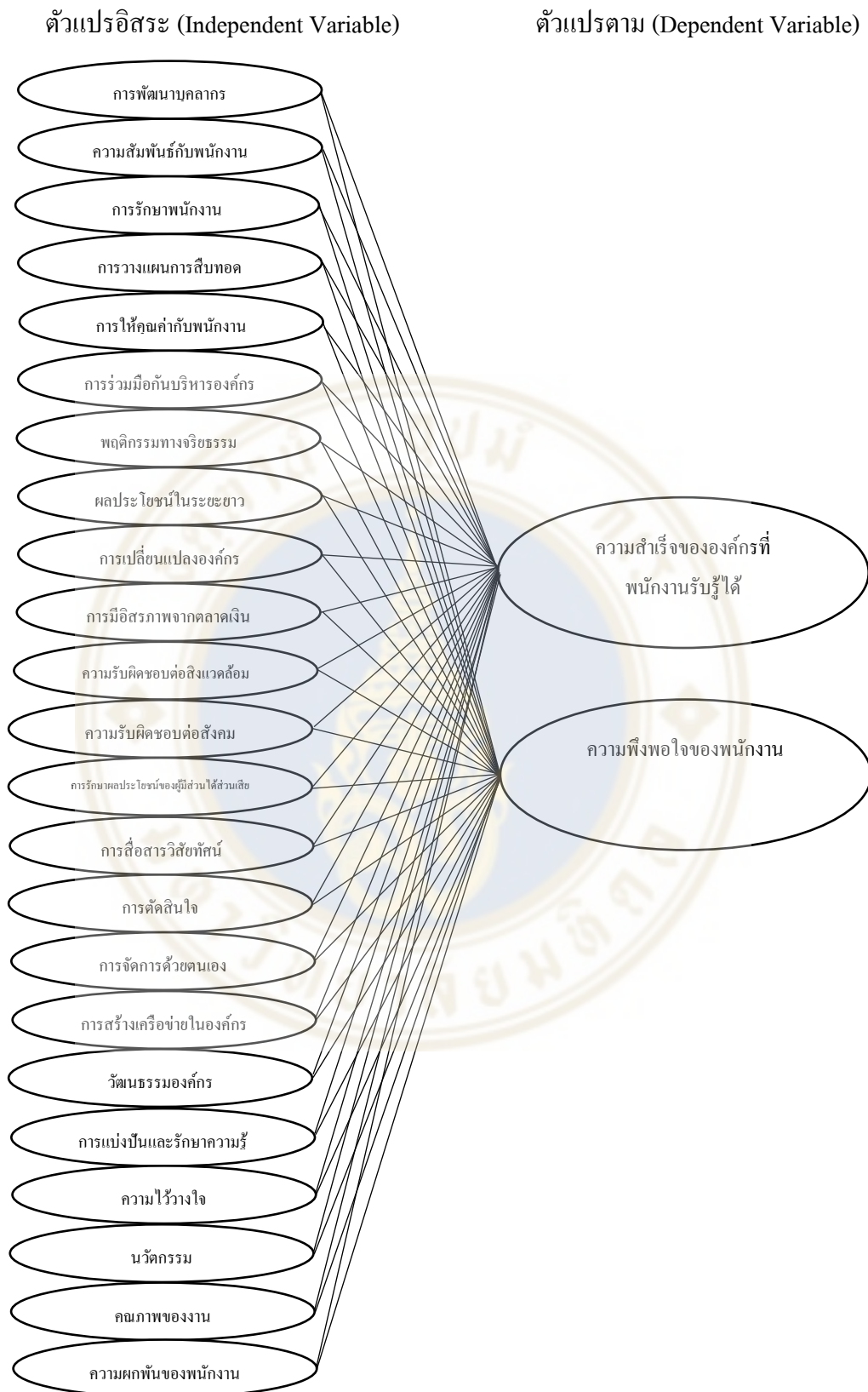
ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบวัดผลครั้งเดียว (One-shot Case Study) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) กับกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้การศึกษวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยมีขอบเขตและขั้นตอนตามรายละเอียดที่จะเสนอ ดังต่อไปนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา
- 3.2 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด Sustainable Leadership ของอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์มีกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการศึกษาดังภาพที่ 3.1 (Avery & Bergsteiner, 2011)



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่มา: Avery & Bergsteiner (2011)

3.2 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ข้างต้น สามารถอธิบาย สมมติฐานออกมาได้ดังนี้

3.2.1 สมมติฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน

H1: ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (Developing People) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H2: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H3: ปัจจัยด้านการรักษาพนักงาน (Staff Retention) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H4: ปัจจัยด้านการวางแผนการสืบทอดภายในองค์กร (Succession Planning) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H5: ปัจจัยด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน (Valuing Staff) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H6: ปัจจัยด้านการร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร (CEO and Top team) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H7: ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H8: ปัจจัยด้านผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H9: ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H10: ปัจจัยด้านการมีอิสรภาพจากตลาดเงิน (Financial Markets Independence) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H11: ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility for Environment) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H12: ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H13: ปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H14: ปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H15: ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (Decision-Making) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H16: ปัจจัยด้านการจัดการด้วยตนเอง (Self-Management) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H17: ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H18: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H19: ปัจจัยด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H20: ปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H21: ปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovation) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H22: ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H23: ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน (Quality) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

3.2.2 สมมติฐานเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

H24: ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (Developing People) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H25: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H26: ปัจจัยด้านการรักษาพนักงาน (Staff Retention) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H27: ปัจจัยด้านการวางแผนการสืบทอดภายในองค์กร (Succession Planning) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H28: ปัจจัยด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน (Valuing Staff) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H29: ปัจจัยด้านการร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร (CEO and Top team) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H30: ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H31: ปัจจัยด้านผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H32: ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H33: ปัจจัยด้านการมีอิสรภาพจากตลาดเงิน (Financial Markets Independence) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H34: ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility for Environment) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H35: ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H36: ปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H37: ปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H38: ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (Decision-Making) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H39: ปัจจัยด้านการจัดการด้วยตนเอง (Self-Management) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H40: ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H41: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H42: ปัจจัยด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H43: ปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H44: ปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovation) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H45: ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H46: ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน (Quality) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

3.3 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการศึกษางานวิจัยจากแหล่งข้อมูลแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง จากการคำนวณตามสูตรต้องได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 270 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 339 คน จึงนำมาใช้ในการกำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2564 ถึงเดือนกรกฎาคม 2564 โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามภาคผนวก ก และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Statistic Package for the Social Science: SPSS

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 339 คน จึงนำมาใช้ในการกำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ทั้งนี้จากการคำนวณตามสูตรต้องได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 270 โดยผู้วิจัยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 โดยสามารถหาขนาดของตัวอย่างสำหรับการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรจากสูตรดังนี้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{835}{1 + (835)(0.05)^2}$$

$$n = 270.4$$

3.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลาประมาณ 35 วันตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2564 ถึงเดือนกรกฎาคม 2564

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด Honeybee Leadership (Avery & Bergsteiner, 2011) และแบบสอบถามของดร.สุภรักษ์ สุริ ยันเกียรติแก้ว (สุภรักษ์สุริ ยันเกียรติแก้ว, 2016) ที่ได้ดัดแปลงแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืนภายใต้ลิขสิทธิ์ © แอริ เบอร์กส์ไตเนอร์ (2010) มาประยุกต์ใช้ รวมถึงการขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว โดยรายละเอียดในแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) โดยแบ่งการใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามาหนด (Nominal scale) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ และตำแหน่งงาน ข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal scale) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 23 ด้านตามแนวคิด Honeybee Leadership รวมทั้งสิ้น 53 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ ให้ตอบลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 2

ความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

การให้คะแนน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ข้อความเชิงบวก จำนวน 43 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 22, 24, 26, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 36, 38, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, และ 53

กลุ่มที่ 2 ข้อความเชิงลบ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 25, 27, 30 และ 34

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นส่วนประเมินค่า (Likert scale) ซึ่งเป็นลักษณะของข้อคำถาม ประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกทั้งหมด ให้ตอบลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 3

ความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก
พึงพอใจอย่างยิ่ง	5 คะแนน
พึงพอใจ	4 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน
ไม่พึงพอใจ	2 คะแนน
ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง	1 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้จำนวน 3 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นส่วนประเมินค่า (Likert scale) ลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกทั้งหมด ให้ตอบลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 4

ความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก
ดีมาก	5 คะแนน
ดี	4 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน
แย่มาก	2 คะแนน
แย่กว่ามาก	1 คะแนน

การแปลผล (Interpretation) ของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล มีสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละช่วงและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น (พิมพา หิรัญกิตติ, 2552) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กร มีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 2

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับแปลผล
1.00 – 1.80	ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับความเห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับความเห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) มีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 3.5 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 3

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับแปลผล
1.00 – 1.80	ระดับพึงพอใจน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับพึงพอใจน้อย
2.61 – 3.40	ระดับพึงพอใจปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับพึงพอใจมาก
4.21 – 5.00	ระดับพึงพอใจมากที่สุด

การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 4 ผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ (Sustainability Performance Outcome) มีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 3.6 เกณฑ์การแปลผลข้อมูลส่วนที่ 4

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับแปลผล
1.00 – 1.80	ระดับแย่มาก
1.81 – 2.60	ระดับแย่กว่า
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับดีกว่า
4.21 – 5.00	ระดับดีอย่างมาก

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาปัจจัยการพัฒนางานอย่างยั่งยืนในอุตสาหกรรม การผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งตามแนวคิด Sustainable Leadership เพื่อนำมาวิเคราะห์ และเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.7.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลตามภาคผนวก ก และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Statistics Package for the Social Sciences

3.7.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เมื่อนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัสบันทึก และทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ แปลผลวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.8.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability) การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Correlations) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) โดยการกำหนดค่านับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง โดยการใช้แบบสอบถามจำนวน 339 ชุด ผู้วิจัยได้นำผลการสำรวจที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์และผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ด้านประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับพนักงาน และรายได้ โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง 4.1 – 4.7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	160	47.2
หญิง	179	52.8
รวม	339	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งออกเป็นเพศชายจำนวนร้อยละ 47.2 และเพศหญิงจำนวนร้อยละ 52.8

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	9	2.7
25 - 34 ปี	85	25.1
35 – 44 ปี	215	63.4
45 ปีขึ้นไป	30	8.8
รวม	339	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า สามารถแบ่งช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 4 กลุ่มคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 2.7 ช่วงอายุ 25 - 34 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 25.1 ช่วงอายุ 35 – 44 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 63.4 และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 8.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	124	36.6
สมรส	193	56.9
หย่าร้าง	18	5.3
แยกกันอยู่	4	1.2
รวม	339	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า สามารถแบ่งสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 4 กลุ่มคือ สถานภาพโสด คิดเป็น จำนวนร้อยละ 36.6 สถานภาพสมรส คิดเป็นจำนวนร้อยละ 56.9 สถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นจำนวนร้อยละ 5.3 และสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นจำนวนร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	69	20.3
ระดับปริญญาตรี	244	72.0
ระดับปริญญาโท	26	7.7
ระดับปริญญาเอก	0	0
รวม	339	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า สามารถแบ่งระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 3 กลุ่มคือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 20.3 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 72.0 ระดับปริญญาโท คิดเป็นจำนวนร้อยละ 7.7 และปริญญาเอก คิดเป็นจำนวนร้อยละ 0

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

จำนวนปีที่ทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	41	12.1
1 - 5 ปี	84	24.8
6 - 10 ปี	152	44.8
11 ปีขึ้นไป	62	18.3
รวม	339	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า สามารถแบ่งประสบการณ์การทำงานผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 4 กลุ่มคือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 12.1 ช่วง 1 - 5 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 24.8 ช่วง 6 - 10 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 44.8 และช่วง 11 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 18.3

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับบริหาร (Management Level)	12	3.6
พนักงานระดับบังคับบัญชา (Supervisory Level)	31	9.1
พนักงานระดับปฏิบัติการ (Operational Level)	296	87.3
รวม	339	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า สามารถแบ่งตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 3 กลุ่มคือ พนักงานระดับบริหาร คิดเป็นจำนวนร้อยละ 3.6 พนักงานระดับบังคับบัญชา คิดเป็นจำนวนร้อยละ 9.1 และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวนร้อยละ 87.3

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาท	49	14.5
20,001– 40,000 บาท	255	75.1
40,001 – 60,000 บาท	29	8.6
60,001 – 80,000 บาท	4	1.2
80,001 – 100,000 บาท	2	0.6
มากกว่า 100,001 บาทขึ้นไป	0	0
รวม	339	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ช่วงรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001– 40,000 บาท จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 รองลงมา มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มีรายได้ช่วง 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ถัดมา รายได้ช่วง 60,001 – 80,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 รายได้ช่วง 80,001 – 100,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 น้อยกว่า 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 100,001 บาทขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

4.2 การบริหารองค์กร

การวิเคราะห์การบริหารขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ภายใต้แนวคิด Honeybee Leadership (Gayle & Harald, 2011) ทั้ง 23 ด้าน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงอธิบายผลของข้อมูลได้ ตามตารางที่ 4.8 – 4.31 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1.พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.61	0.60	มากที่สุด
2.ในช่วงเวลาที่องค์กรของท่านประสบปัญหางบประมาณสำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะเป็นสิ่งแรกที่ถูกลด	4.42	0.94	มากที่สุด
ภาพรวม	4.52	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่ององค์กรมีการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 โดยพนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมา คือ องค์กรจะไม่ตัดงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งแรกอยู่ในระดับ 4.42

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor relations)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
3.ตัวแทนพนักงานสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ กลยุทธ์สำคัญขององค์กร	4.56	0.68	มากที่สุด
4.เมื่อมีข้อพิพาทระหว่างผู้บริหารระดับสูงหรือหัวหน้างานกับ พนักงาน การเจรจาหรือตกลงกันมักจะเกิดขึ้นผ่านกระบวนการ ภายนอก เช่น ศาลแรงงาน	4.46	0.86	มากที่สุด
ภาพรวม	4.51	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้านความสัมพันธ์กับพนักงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 โดยตัวแทนพนักงานสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์สำคัญขององค์กรได้ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.56 และเมื่อมีข้อพิพาทระหว่างผู้บริหารระดับสูง หรือหัวหน้างานกับพนักงาน การเจรจาหรือตกลงกันมักจะเกิดขึ้นผ่านกระบวนการ ภายนอก เช่น ศาลแรงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรักษาพนักงาน
(Staff Retention)

ปัจจัยด้านการรักษาพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
5. หากมีการเลิกจ้างพนักงานเกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงมักสนับสนุนให้มีมาตรการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ถูกเลิกจ้าง	4.57	0.67	มากที่สุด
6. ผู้บริหารระดับสูงเลือกที่จะปลดพนักงานเมื่อมีความจำเป็น เพื่อ รักษาสถานะทางการเงินขององค์กรในระยะสั้น	4.47	0.87	มากที่สุด
ภาพรวม	4.52	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรมีปัจจัยด้านการรักษาพนักงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 โดยหากมีการเลิกจ้างพนักงานเกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงมักสนับสนุนให้มีมาตรการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ถูกเลิกจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับสูงไม่ปลดพนักงานเมื่อมีความจำเป็น เพื่อรักษาสถานะทางการเงินขององค์กรในระยะสั้น ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.47

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการวางแผนการสืบทอดภายในองค์กร (Succession Plan)

ปัจจัยด้านการวางแผนการสืบทอด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
7. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานทุกคน	4.59	0.63	มากที่สุด
8. ตำแหน่งบริหารหลายๆ ตำแหน่งในองค์กรของท่านมักถูกสรรหาจากบุคคลภายนอก	4.46	0.86	มากที่สุด
ภาพรวม	4.53	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งภายในองค์กรในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 โดยองค์กรให้โอกาสความก้าวหน้าใน

สายอาชีพแก่พนักงานทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.59 รองลงมา คือ ตำแหน่งบริหารหลายๆ ตำแหน่งในองค์กรของท่านมักไม่ถูกรรหาจากบุคคลภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน (Valuing Staff)

ปัจจัยด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
9. ผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้างานขององค์กรท่านปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพเห็นอกเห็นใจและมีศีลธรรมจรรยา	4.60	0.64	มากที่สุด
10. ผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้างานขององค์กรท่านไม่ให้ความใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน	4.48	0.86	มากที่สุด
ภาพรวม	4.53	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรมีการให้คุณค่ากับพนักงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 โดยผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้างานขององค์กรท่านปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพเห็นอกเห็นใจและมีศีลธรรมจรรยาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้างานขององค์กรท่านไม่ให้ความใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 4.48

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร (CEO and Top team)

ปัจจัยด้านการร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
11. การตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่สำคัญจะตัดสินใจโดยคณะผู้บริหารระดับสูง มิใช่โดยผู้บริหารตำแหน่งสูงสุดเพียงคนเดียว	4.51	0.82	มากที่สุด
12. ในองค์กรของท่านผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียวเป็นผู้แก้ไขปัญหาสถานการณ์ยุ่งยากต่างๆ มิใช่คณะบริหาร	4.46	0.90	มากที่สุด
ภาพรวม	4.48	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่สำคัญจะตัดสินใจโดยคณะผู้บริหารระดับสูง มิใช่โดยผู้บริหารตำแหน่งสูงสุดเพียงคนเดียวอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมา คือ ในองค์กรของท่านผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียวเป็นผู้แก้ไขปัญหาสถานการณ์ยุ่งยากต่างๆ มิใช่คณะบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.46

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร (Ethics Behavior)

ปัจจัยด้านการมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
13. เท่าที่ท่านเห็นองค์กรของท่านดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม (Ethics) อย่างสม่ำเสมอ (จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ อย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม)	4.58	0.64	มากที่สุด
14. องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรม (Ethics) ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถประพฤติปฏิบัติตามได้ (จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ อย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และ มีคุณธรรม)	4.81	0.69	มากที่สุด
15. พนักงานทุกระดับเห็นพ้องต้องกันว่าเราต้องดำเนินกิจกรรม อย่างมีจริยธรรม (Ethics) เสมอทุกสถานการณ์ (จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม)	4.60	0.61	มากที่สุด
ภาพรวม	4.67	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 โดยองค์กรมีแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรม (Ethics) ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถประพฤติปฏิบัติตามได้ (จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และ มีคุณธรรม) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.81 รองลงมา คือ พนักงานทุกระดับเห็นพ้องต้องกันว่าเราต้องดำเนินกิจกรรม อย่างมีจริยธรรม (Ethics) เสมอทุกสถานการณ์ (จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม) อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.60 และ เท่าที่ท่านเห็นองค์กรของท่านดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม (Ethics)

อย่างสม่ำเสมอ (จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ อย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม) อยู่ใน ระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการมีมุมมองในระยะ ยาว (Long term perspective)

ปัจจัยด้านการมีมุมมองระยะยาว	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
16. การตัดสินใจเรื่องต่างๆภายในองค์กรจะคำนึงถึง ผลลัพธ์ระยะ ยาวเป็นหลัก	4.58	0.69	มากที่สุด
17. โดยปกติผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะมุ่งเน้นการ วางแผน และกลยุทธ์ระยะยาว เช่น การลงทุนเกี่ยวกับ เทคโนโลยี การบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ	4.89	0.46	มากที่สุด
18. บุคลากรในองค์กรของท่านคิดและทำงานเพื่อ ผลสำเร็จในระยะยาว	4.57	0.69	มากที่สุด
ภาพรวม	4.68	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรมีมุมมองในระยะ ยาวอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.68 โดยปกติผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะมุ่งเน้นการวางแผน และกลยุทธ์ระยะยาว เช่น การลงทุนเกี่ยวกับเทคโนโลยี การบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.89 รองลงมา คือ การตัดสินใจเรื่องต่างๆภายในองค์กรจะคำนึงถึงผลลัพธ์ ระยะยาวเป็นหลัก อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.58 และ บุคลากรในองค์กรของท่านคิดและทำงาน เพื่อผลสำเร็จในระยะยาว อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงของ องค์กร (Organization Change)

ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
19. เมื่อมีการวางแผนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ในองค์กร ของท่าน ผู้ที่ได้รับผลกระทบสามารถมีส่วน ร่วมในการพูดคุยและ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงครั้งนั้น	4.60	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Organization Change) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
20. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรท่านได้วางแผนการเปลี่ยนแปลงต่างๆในองค์กรอย่างรอบคอบเพื่อให้แน่ใจว่าวิธีการทำงานและ พฤติกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นนั้นเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่เป็นอยู่ (วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและประเพณีที่คนในองค์กรประพฤติปฏิบัติสืบต่อกัน)	4.56	0.68	มากที่สุด
21. เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด	4.58	0.64	มากที่สุด
ภาพรวม	4.58	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 โดยเมื่อมีการวางแผนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในองค์กรของท่าน ผู้ที่ได้รับผลกระทบสามารถมีส่วนร่วมในการพูดคุยและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนั้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมา คือ เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.58 และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรท่านได้วางแผนการเปลี่ยนแปลงต่างๆในองค์กรอย่างรอบคอบ เพื่อให้แน่ใจว่าวิธีการทำงานและพฤติกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นนั้นเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่เป็นอยู่ (วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและประเพณีที่คนในองค์กรประพฤติปฏิบัติสืบต่อกัน) อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการมีอิสรภาพทางการเงินจากตลาด (Financial markets independence)

ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
22. ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจกำหนดทิศทางการลงทุนในการดำเนินธุรกิจ แม้ว่านักวิเคราะห์ทางการเงินหรือฝ่ายการเงินจะไม่เห็นด้วย	3.02	0.627	ปานกลาง
23. ผู้บริหารระดับสูง เชื่อว่าองค์กรจะต้องเติบโตขึ้นไม่ว่าจะต้อง เผชิญกับปัญหาต่างๆ	2.62	0.73	ปานกลาง
ภาพรวม	2.82	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจกำหนดทิศทางการลงทุนในการดำเนินธุรกิจ แม้ว่านักวิเคราะห์ทางการเงินหรือฝ่ายการเงินจะไม่เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.82 โดยผู้บริหารระดับสูง เชื่อว่าองค์กรจะต้องเติบโตขึ้นไม่ว่าจะต้อง เผชิญกับปัญหาต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.02 รองลงมา คือ องค์กรมีอิสรภาพทางการเงินจากตลาด อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.62

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility for environment)

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
24. องค์กรของท่านให้ความสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หรือ ส่งเสริมให้เป็นค่านิยมหลัก (Core Value) ขององค์กร (ค่านิยมหลัก หมายถึง เกณฑ์การตัดสินใจร่วมกันว่าสิ่งนั้นสำคัญกับองค์กร)	4.88	0.52	มากที่สุด
25. องค์กรของท่านปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม แต่ไม่ได้ ปฏิบัติเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด	4.38	1.03	มากที่สุด
ภาพรวม	4.63	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63 โดยองค์กรให้ความสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หรือ ส่งเสริมให้เป็นค่านิยมหลัก (Core Value) ขององค์กร (ค่านิยมหลัก หมายถึง เกณฑ์การตัดสินใจร่วมกันว่าสิ่งนั้นสำคัญกับองค์กร) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.88 รองลงมา คือ องค์กรของท่านปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม โดยปฏิบัติเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับน้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 4.38

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
26. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมหรือกิจกรรมของชุมชนภายในเวลาทำงาน	4.56	0.66	มากที่สุด
27. สำหรับองค์กรของท่าน การที่สร้างผลกำไรและอาชีพให้พนักงานถือว่าเพียงพอแล้วต่อการอุทิศเพื่อสังคม	4.42	0.95	มากที่สุด
ภาพรวม	4.49	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 โดยองค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมหรือกิจกรรมของชุมชนภายในเวลาทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมา คือ สำหรับองค์กรของท่าน การที่สร้างผลกำไรและอาชีพให้พนักงานถือว่าเพียงพอแล้วต่อการอุทิศเพื่อสังคม อยู่ในระดับน้อยที่สุดค่าเฉลี่ย 4.42

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder consideration)

ปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
28. นอกเหนือจากนักลงทุน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของคนกลุ่มอื่นๆด้วย เช่น พนักงาน (Staff) ลูกค้า (Client) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจ (Stakeholder)	4.58	0.63	มากที่สุด

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder consideration) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
29. ผู้บริหารระดับสูงให้ความเคารพและทำงานอย่างใกล้ชิดกับ พนักงาน (Staff) ลูกค้า (Client) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจ (Stakeholder) คนอื่นๆ	4.56	0.68	มากที่สุด
30. องค์กรของท่านเลือกลูกค้า (Client) จากผลประโยชน์มากกว่าความสัมพันธ์อันยาวนานที่มีกับองค์กร	4.42	0.96	มากที่สุด
ภาพรวม	4.52	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรมีการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 โดยนอกเหนือจากนักลงทุน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของคนกลุ่มอื่นๆด้วย เช่น พนักงาน (Staff) ลูกค้า (Client) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจ (Stakeholder) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับสูงให้ความเคารพและทำงานอย่างใกล้ชิดกับ พนักงาน (Staff) ลูกค้า (Client) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจ (Stakeholder) คนอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.56 และ องค์กรของท่านเลือกลูกค้า (Client) จากผลประโยชน์มากกว่าความสัมพันธ์อันยาวนานที่มีกับองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.42

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision)

ปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
31. ผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ที่มากไปกว่าการทำผลกำไรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้	4.60	0.62	มากที่สุด
32. วิสัยทัศน์ขององค์กรท่านเป็นเสมือนสิ่งกระตุ้นและเป็นแนวทางในการทำงานของพนักงานทุกคน	4.59	0.65	มากที่สุด
33. องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนที่พนักงานทุกคนรับทราบ ร่วมกัน แบ่งปันและพร้อมที่จะทำงานเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์นั้น	4.59	0.63	มากที่สุด

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision) (ต่อ)

ปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
34. ท่านไม่แน่ใจว่าวิสัยทัศน์เพื่ออนาคตขององค์กรท่านเป็นอย่างไร	4.41	0.97	มากที่สุด
ภาพรวม	4.55	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 โดยผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ที่มากไปกว่าการทำผลกำไรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ขององค์กรท่านเป็นเสมือนสิ่งกระตุ้นและเป็นแนวทางในการทำงานของพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.59 โดยองค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนที่พนักงานทุกคนรับทราบ ร่วมกันแบ่งปันและพร้อมที่จะทำงานเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์นั้น ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.59 และ ท่านไม่แน่ใจว่าวิสัยทัศน์เพื่ออนาคตขององค์กรท่านเป็นอย่างไร อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.41

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการตัดสินใจ (Decision Making)

ปัจจัยด้านการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
35. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานสามารถโต้แย้งการตัดสินใจต่างๆของผู้บริหารระดับสูงได้	4.52	0.77	มากที่สุด
36. เมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ผู้บริหารระดับสูงมักจะตัดสินใจโดยใช้มติจากเสียงส่วนใหญ่ (Consensus)	4.57	0.65	มากที่สุด
ภาพรวม	4.55	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการตัดสินใจในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 โดยเมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ผู้บริหารระดับสูงมักจะตัดสินใจโดยใช้มติจากเสียงส่วนใหญ่ (Consensus) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมา คือ

องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานสามารถโต้แย้งการตัดสินใจต่างๆของผู้บริหารระดับสูงได้ อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.52

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการด้วยตนเอง (Self-Management)

ปัจจัยด้านการจัดการด้วยตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
37. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจต่อการจัดการการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.60	0.59	มากที่สุด
38. ผู้บริหารระดับสูงและหัวหน้างานของท่านกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน รวมทั้งวิธีการทำงานอย่างละเอียด และคอยตรวจสอบความคืบหน้าในการทำงานอย่างใกล้ชิด	4.26	1.05	มากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการจัดการด้วยตนเองในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 โดยท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจต่อการจัดการการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับสูงและหัวหน้างานของท่านกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน รวมทั้งวิธีการทำงานอย่างละเอียด และคอยตรวจสอบความคืบหน้าในการทำงานอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.26

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation)

ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
39. องค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง	4.61	0.61	มากที่สุด
40. พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดีในทุกระดับชั้นขององค์กร	4.66	0.62	มากที่สุด
ภาพรวม	4.60	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการสร้างเครือข่ายในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 โดยพนักงานทุกคนในองค์กรของท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดีในทุกระดับชั้นขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมา คือองค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.61

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
41. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลท่านอย่างดีที่สุด	4.58	0.64	มากที่สุด
42. แนวทางการทำงานร่วมกันเป็นไปตามค่านิยมหลัก ซึ่งสามารถผูกมัดจิตใจของพนักงานทุกคนไว้ด้วยกัน	4.58	0.64	มากที่สุด
ภาพรวม	4.58	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 โดยองค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลท่านอย่างดีที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.58 และแนวทางการทำงานร่วมกันเป็นไปตามค่านิยมหลัก ซึ่งสามารถผูกมัดจิตใจของพนักงานทุกคนไว้ด้วยกัน อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.58

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ในองค์กร (Knowledge Sharing Retention)

ปัจจัยด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
43. องค์กรของท่านขอให้พนักงานพบปะกัน พูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการระหว่างเวลาทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นต่างๆในการทำงาน	4.30	0.96	มากที่สุด
44. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการแบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.30	0.96	มากที่สุด
ภาพรวม	4.30	0.96	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการแบ่งปันและรักษาความรู้ในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 โดยองค์กรของท่านขอให้พนักงานพบปะกัน พูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการระหว่างเวลาทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นต่างๆในการทำงานและองค์กรของท่านเปิด โอกาสให้มีการแบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.30

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust)

ปัจจัยด้านความไว้วางใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
45. ในองค์กรของท่าน ท่านสามารถไว้วางใจและเชื่อใจในคำพูดของทุกคนได้	4.56	0.71	มากที่สุด
46. พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านปฏิบัติตัวต่อกันด้วยความเข้าใจว่าเราจะดูแลซึ่งกันและกันให้ดีที่สุด	4.60	0.62	มากที่สุด
ภาพรวม	4.57	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 โดยพนักงานทุกคนในองค์กรของท่านปฏิบัติตัวต่อกันด้วยความเข้าใจว่าเราจะดูแลซึ่งกันและกันให้ดีที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมา คือ ในองค์กรของท่าน ท่านสามารถไว้วางใจและเชื่อใจในคำพูดของทุกคนได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.59

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovation)

ปัจจัยด้านนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
47. พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านสามารถทำงานอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆได้ แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้ถูกจ้างมาทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายงานวิจัยและพัฒนา	4.61	0.61	มากที่สุด
48. องค์กรมีระบบที่คอยส่งเสริม ประเมิน ติดตามผลและให้รางวัลกับนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ	4.59	0.63	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovation)
(ต่อ)

ปัจจัยด้านนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
49. ผู้บริหารระดับสูงและองค์กรของท่านยอมรับได้ว่านวัตกรรมใหม่ๆมีความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาดและล้มเหลว	4.58	0.67	มากที่สุด
ภาพรวม	4.60	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.28 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่านวัตกรรมในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 โดยพนักงานทุกคนในองค์กรของท่านสามารถทำงานอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆได้ แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้ถูกจ้างมาทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายงานวิจัยและพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมา คือ องค์กรมีระบบที่คอยส่งเสริม ประเมิน ติดตามผลและให้รางวัลกับนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.59 และผู้บริหารระดับสูงและองค์กรของท่านยอมรับได้ว่านวัตกรรมใหม่ๆมีความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาดและล้มเหลว อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.58

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement)

ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
50. ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นๆ ว่าท่านทำงานให้กับองค์กรนี้	4.60	0.60	มากที่สุด
51. พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านตั้งใจทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อองค์กร	4.61	0.59	มากที่สุด
ภาพรวม	4.60	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 โดยพนักงานทุกคนในองค์กรของท่านตั้งใจทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมา คือ พนักงานภูมิใจที่จะบอกคนอื่นๆ ว่าท่านทำงานให้กับองค์กรนี้ อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.60

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านคุณภาพ (Quality)

ปัจจัยด้านคุณภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
52. การส่งมอบงานและบริการที่มีคุณภาพที่ดีที่สุดเป็นสิ่งที่องค์กรของท่านภูมิใจ	4.62	0.59	มากที่สุด
53. การพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการส่งมอบบริการและการดำเนินงานเพื่อผลกำไรที่มากขึ้น	4.62	0.58	มากที่สุด
ภาพรวม	4.62	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณภาพในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.62 โดยการส่งมอบงานและบริการที่มีคุณภาพที่ดีที่สุดเป็นสิ่งที่องค์กรของท่านภูมิใจ ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.62 และการพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการส่งมอบบริการและการดำเนินงานเพื่อผลกำไรที่มากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.62

ตารางที่ 4.31 ผลสรุปการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานขององค์กร

การบริหารงานขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Developing People)	4.52	0.67	มากที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor relations)	4.51	0.69	มากที่สุด
3. ด้านการรักษาพนักงาน (Staff Retention)	4.52	0.67	มากที่สุด
4. ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่งภายในองค์กร (Succession Planning)	4.53	0.66	มากที่สุด
5. ด้านการให้คุณค่ากับพนักงาน (Valuing Staff)	4.54	0.66	มากที่สุด
6. ด้านการร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร (CEO and Top team)	4.48	0.72	มากที่สุด
7. ด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior)	4.67	0.54	มากที่สุด
8. ด้านผลประโยชน์ระยะยาว (Long-term Perspective)	4.68	0.55	มากที่สุด

ตารางที่ 4.31 ผลสรุปการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานขององค์กร
(ต่อ)

การบริหารงานขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
9. ด้านการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Organization Change)	4.58	0.61	มากที่สุด
10. ด้านการมีอิสรภาพจากตลาดเงิน (Financial Markets Independence)	2.82	0.50	ปานกลาง
11. ด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility for Environment)	4.63	0.63	มากที่สุด
12. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	4.49	0.69	มากที่สุด
13. ด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration)	4.52	0.65	มากที่สุด
14. ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision)	4.55	0.62	มากที่สุด
15. ด้านการตัดสินใจ (Decision-Making)	4.55	0.69	มากที่สุด
16. ด้านการจัดการด้วยตนเอง (Self-management)	4.43	0.72	มากที่สุด
17. ด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation)	4.60	0.61	มากที่สุด
18. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	4.58	0.63	มากที่สุด
19. ด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ในองค์กร (Knowledge Sharing)	4.30	0.95	มากที่สุด
20. ด้านความไว้วางใจ (Trust)	4.57	0.65	มากที่สุด
21. ด้านนวัตกรรม (Innovation)	4.59	0.62	มากที่สุด
22. ด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement)	4.61	0.59	มากที่สุด
23. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)	4.62	0.58	มากที่สุด
ภาพรวม	4.48	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรในภาพรวมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.48 โดยมีการบริหารงานขององค์กรระดับมาก

ที่สุดทั้งหมดทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีอิสรภาพทางการเงินจากตลาดที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82

4.3 ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)

การวิเคราะห์ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ งาน องค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และรายได้ โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงอธิบายผลของข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.32 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ความพึงพอใจกับงาน	4.61	0.58	มากที่สุด
2. ความพึงพอใจกับองค์กร	4.60	0.57	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจกับหัวหน้างาน	4.60	0.59	มากที่สุด
4. ความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงาน	4.60	0.56	มากที่สุด
5. ความพึงพอใจกับรายได้	3.74	0.56	มาก
รวม	4.43	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 โดยความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด ยกเว้นความพึงพอใจด้านรายได้ ที่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74

4.4 ผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ (Sustainability Performance Outcome)

การวิเคราะห์ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงอธิบายผลของข้อมูลตามตาราง 4.33 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. เปรียบเทียบกับภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร	4.64	0.53	มากที่สุด
2. เปรียบเทียบกับความสามารถในการทำกำไรขององค์กร	4.60	0.58	มากที่สุด
3. เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของลูกค้า	4.60	0.56	มากที่สุด
4. เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้ลงทุน	4.58	0.58	มากที่สุด
5. เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.57	0.62	มากที่สุด
รวม	4.60	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 โดยผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด คือ เปรียบเทียบภาพลักษณ์ (แบรนด์) องค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.64 รองลงมา คือ เปรียบเทียบความพึงพอใจของลูกค้าต่อองค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร และท่านเปรียบเทียบความสามารถในการทำกำไรขององค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.6 เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ลงทุนในองค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.58 และ เปรียบเทียบความพึงพอใจของลูกค้า (Supplier) ในองค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร ค่าเฉลี่ย 4.57 ตามลำดับ

4.5 ทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง มีการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

4.5.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ (SPSS) เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือ (Cronbach's

alpha coefficient, α) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของข้อความต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าจะคงข้อความคำถามนั้นๆ ไว้หรือตัดออก โดยมีเกณฑ์การพิจารณาการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (ศิริชัย กาญจนวสี, 2544) ดังตารางที่ 4.34 และได้ผลการทดสอบระดับความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.34 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

ผลจากการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ (SPSS) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือ ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's Alpha Coefficient
	จากการศึกษาจริง
การพัฒนานุคลากร (Developing People)	0.628
ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations)	0.744
การรักษาพนักงาน (Staff Retention)	0.648
การวางแผนการสืบทอดภายในองค์กร (Succession Planning)	0.677
การให้คุณค่ากับพนักงาน (Valuing Staff)	0.650
การร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร (CEO and Top team)	0.571
พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior)	0.767
ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long-term Perspective)	0.866

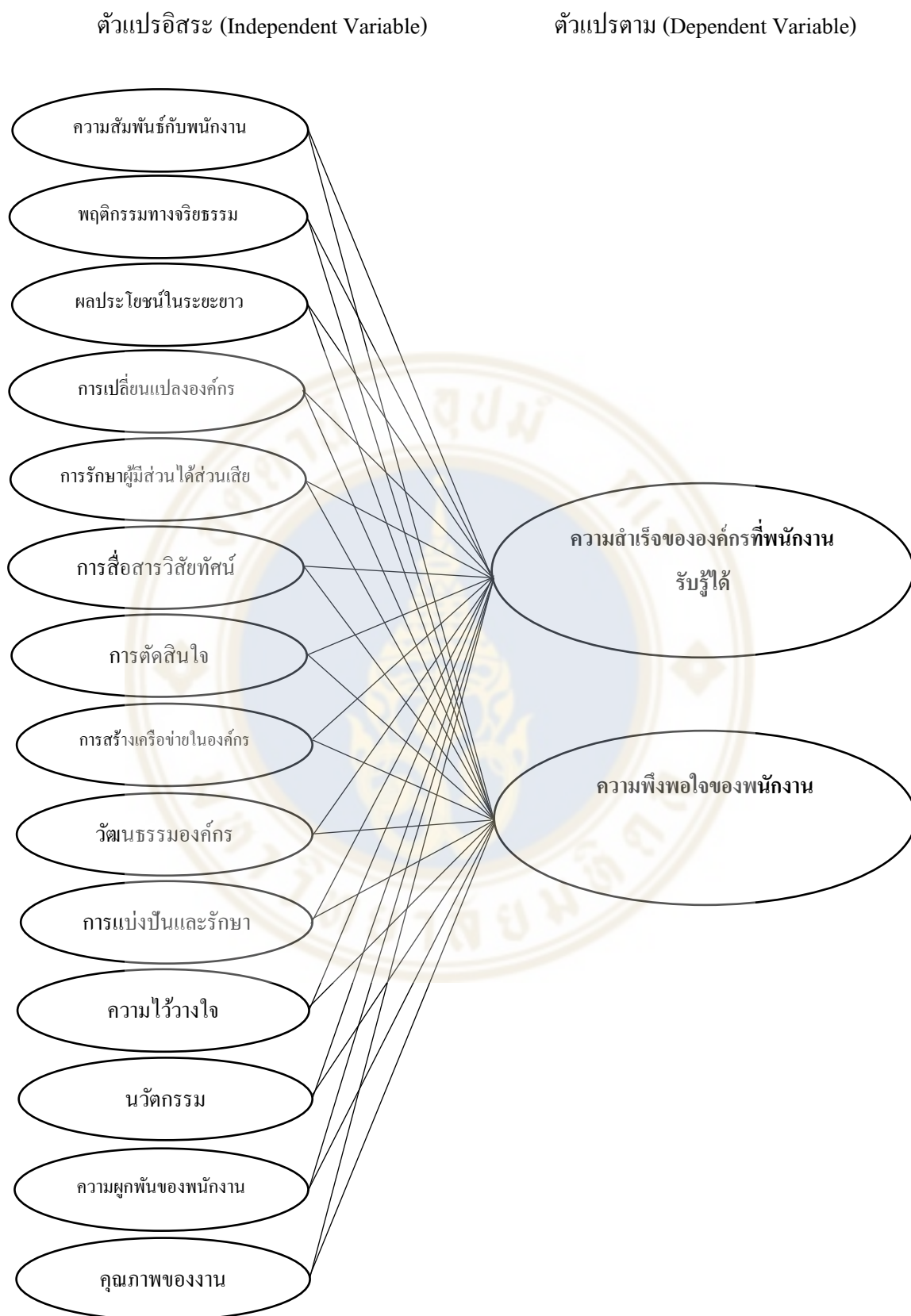
ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's Alpha Coefficient
	จากการศึกษาจริง
การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (Organization Change)	0.946
การมีอิสรภาพจากตลาดเงิน (Financial Markets Independence)	0.182
ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility for Environment)	0.344
ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)	0.600
การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration)	0.793
การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision)	0.873
การตัดสินใจ (Decision-Making)	0.924
การจัดการด้วยตนเอง (Self-Management)	0.579
การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation)	0.976
วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	0.959
การแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (Knowledge Sharing)	0.977
ความไว้วางใจ (Trust)	0.940
นวัตกรรม (Innovation)	0.972
ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement)	0.979
คุณภาพของงาน (Quality)	0.982
ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)	0.948
ผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ (Sustainability Performance Outcomes)	0.976

จากตารางที่ 4.35 การทดสอบหาค่า Cronbach's alpha (ครอนบาชแอลฟา) เป็นการหาค่า “สัมประสิทธิ์ ของความเชื่อมั่น” (Coefficient of Reliability) โดยปกติในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เกณฑ์การยอมรับอยู่ที่ 0.70 ขึ้นไป ค่าที่สูงยิ่งมีความน่าเชื่อถือมาก (สรายุทธ กันหลง, 2555) พบว่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยที่ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน ตัวแปรที่มีค่าแอลฟามากกว่า 0.70 มีจำนวน 16 ปัจจัย แบ่งเป็นตัวแปรด้านปัจจัยการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด Sustainable Leadership 14 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor

Relations), พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior), ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long-term Perspective), การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (Organization Change), การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration), การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision), การตัดสินใจ (Decision-Making), การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation), วัฒนธรรมองค์กร (Culture), การแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (Knowledge Sharing), ความไว้วางใจ (Trust), นวัตกรรม (Innovation), ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement), และคุณภาพของงาน (Quality) และตัวแปรตาม 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจของพนักงาน ผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ปัจจัยที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ต่ำกว่า 0.70 (Pallant, 2007) จึงไม่นำมาพิจารณาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ ของความเชื่อมั่นทำให้เกิดกรอบงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้





ภาพที่ 4.1 กรอบงานวิจัยที่ใช้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีความน่าเชื่อถือ

ดังนั้น จากการทดสอบความน่าเชื่อถือตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ ความน่าเชื่อถือ (Coefficient of Reliability) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของปัจจัยต่างๆที่เป็นองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 0.70 เมื่อตัดสมมติฐานที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือต่ำกว่า 0.70 จะเหลือสมมติฐาน 28 ข้อ ดังนี้

H2: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H7: ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H8: ปัจจัยด้านผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H9: ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H13: ปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H14: ปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H15: ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (Decision-Making) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H17: ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation) ในแนวความคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H18: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H19: ปัจจัยด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H20: ปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H21: ปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovation) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H22: ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H23: ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน (Quality) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H25: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H30: ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H31: ปัจจัยด้านผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H32: ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H36: ปัจจัยด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H37: ปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H38: ปัจจัยด้านการตัดสินใจ (Decision-Making) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H40: ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H41: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H42: ปัจจัยด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H43: ปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H44: ปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovation) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H45: ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

H46: ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน (Quality) ในแนวคิดภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้

4.5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlations Coefficient)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ของ 14 ปัจจัยตามแนวคิด Sustainable Leadership ของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน และความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ทำให้ได้ปัจจัยที่มีผลสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 มาใช้ในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งมีสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.36 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าตัวแปร

สัญลักษณ์	แทนค่าตัวแปร
DEL	การพัฒนาบุคลากร (Developing People)
LAB	ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor relations)
STF	การรักษาพนักงาน (Staff Retention)
SUC	การวางแผนสืบทอดตำแหน่งภายในองค์กร (Succession Planning)
VAL	การให้คุณค่ากับพนักงาน (Valuing Staff)
CEO	การร่วมมือกันบริหารองค์กรของ CEO และทีมผู้บริหาร (CEO and Top team)
ETH	การมีหลักจริยธรรมและบรรณานิติในองค์กร (Ethics Behavior)
LTP	การมีมุมมองในระยะยาว (Long-term Perspective)
ORG	การเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Organization Change)
FIN	การมีอิสระภาพทางการเงินจากตลาด (Financial Markets Independence)
ENVI	ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility for Environment)
CSR	ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
STH	การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration)
VIS	การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision)
DEM	การตัดสินใจ (Decision-Making)
SELF	การจัดการด้วยตนเอง (Self-management)
TEAM	การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation)
CUL	วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
KNOW	การแบ่งปันและรักษาความรู้ในองค์กร (Knowledge Sharing)
TRUS	ความไว้วางใจ (Trust)

ตารางที่ 4.36 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าตัวแปร (ต่อ)

สัญลักษณ์	แทนค่าตัวแปร
INNO	นวัตกรรม (Innovation)
STFE	ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement)
QUA	คุณภาพ (Quality)
SATI	Employee Satisfaction
SPO	Sustainability Performance Outcomes

ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Independence Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ระหว่างข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ (SPSS) ดังนี้



ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้นำแบบยั่งยืนกับความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. LAB	1															
2. ETH	.665**	1														
3. LTP	.590**	.892**	1													
4. ORG	.716**	.893**	.892**	1												
5. STH	.882**	.747**	.676**	.826**	1											
6. VIS	.864**	.824**	.767**	.896**	.914**	1										
7. DEM	.737**	.820**	.745**	.861**	.861**	.859**	1									
8. TEAM	.738**	.879**	.831**	.945**	.806**	.913**	.854**	1								
9. CUL	.784**	.842**	.777**	.902**	.864**	.893**	.892**	.919**	1							
10. KNOW	.742**	.719**	.677**	.849**	.782**	.822**	.789**	.878	.881**	1						
11. TRUS	.800**	.825**	.753**	.876**	.860**	.879**	.915**	.903**	.947**	.868**	1					
12. INNO	.802**	.845**	.776**	.907**	.832**	.893**	.892**	.935**	.954**	.892**	.969**	1				
13. STFE	.770**	.809**	.787**	.891**	.808**	.860**	.814**	.928**	.915**	.913**	.904**	.925**	1			
14. QUA	.749**	.841**	.784**	.895**	.805**	.871**	.834**	.940**	.915**	.920**	.917**	.944**	.959**	1		
15. SATI	.685**	.637**	.611**	.768**	.699**	.778**	.678**	.783**	.785**	.864**	.732**	.750**	.767**	.769**	1	
16. SPO	.729**	.693**	.676**	.819**	.795**	.834**	.737**	.842**	.831**	.886**	.789**	.792**	.871**	.826**	.900**	1

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่าง 14 ปัจจัยตามแนวคิด Honeybee Leadership กับความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง ด้วยสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H0: ปัจจัยตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง

H1: ปัจจัยตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง

จากสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังนี้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่การพัฒนารองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership กับความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ พบว่าแนวคิด Honeybee Leadership ทั้ง 14 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับพนักงาน (LAB), พฤติกรรมทางจริยธรรม (ETH), ผลประโยชน์ในระยะยาว (LTP), การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (ORG), การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STH), การสื่อสารวิสัยทัศน์ (VIS), การตัดสินใจ (DEM), การสร้างเครือข่ายในองค์กร (TEAM), วัฒนธรรมองค์กร (CUL), การแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (KNOW), นวัตกรรม (INNO), ความไว้วางใจ (TRUS), ความผูกพันของพนักงาน (STFE) และคุณภาพของงาน (QUA) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) กล่าวคือปัจจัยทั้ง 14 ปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน (SATI) และผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ (SPO) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 14 ด้าน ตามแนวคิด Honeybee Leadership กับตัวแปรตาม 2 ด้าน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน และผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.35 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	แทนค่าสถิติ
B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งเป็นค่า Unstandardized Coefficient
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งเป็นค่า Standardized Coefficient
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
R²	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient Determination)
Sig	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบ T
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.39 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ด้านความพึงพอใจของพนักงานที่รับรู้ได้

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.817	.22386

a. Predictors: (Constant), 23 QUA, 2 LAB, 8 LTP, 15 DEM, 19 KNOW, 7 ETH, 13 STH, 14 VIS, 18 CUL, 20 TRUS, 22 STFE, 9 ORG, 17 TEAM, 21 INNO

จากตารางที่ 4.39 พบว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ด้านความพึงพอใจของพนักงานที่รับรู้ได้ ทั้ง 14 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับพนักงาน (LAB), พฤติกรรมทางจริยธรรม (ETH), ผลประโยชน์ในระยะยาว (LTP), การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (ORG), การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STH), การสื่อสารวิสัยทัศน์ (VIS), การตัดสินใจ (DEM), การสร้างเครือข่ายในองค์กร (TEAM), วัฒนธรรมองค์กร (CUL), การแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (KNOW), นวัตกรรม (INNO), ความไว้วางใจ (TRUS), ความผูกพันของพนักงาน (STFE) และคุณภาพของงาน (QUA) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน (SATD) โดยตัวแปรต้นทั้ง 14 ปัจจัย สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรตามด้านความพึงพอใจของพนักงานร้อยละ 81.7 (Adjusted R² = 0. 817) ที่เหลืออีกร้อยละ 18.3 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยมีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านความพึงพอใจของพนักงาน

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.617	.141		18.542	.000
LAB	.181	.050	.238	3.582	.000
ETH	-.051	.068	-.053	-.757	.449
LTP	-.023	.063	-.025	-.368	.713
ORG	.237	.095	.276	2.493	.013
STH	-.357	.071	-.443	-5.050	.000
VIS	.375	.081	.447	4.656	.000
DEM	-.042	.052	-.056	-.806	.421
TEAM	.086	.098	.100	.881	.379
CUL	.457	.080	.548	5.739	.000
KNOW	.525	.040	.950	13.060	.000
TRUS	.118	.095	.146	1.248	.213
INNO	-.707	.123	-.835	-5.747	.000
STFE	-.275	.089	-.308	-3.097	.002
QUA	-.089	.105	-.099	-.850	.396

a. Dependent Variable: SATI

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของพนักงานด้วยสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์กรตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่ไม่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์กรตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง

จากสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังนี้

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่งรับรู้ได้ มี 8 ปัจจัย คือ

ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (LAB) มีค่า Sig เท่ากับ .000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.238 กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีความสัมพันธ์กับพนักงาน เพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.238 หน่วย

ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (ORG) มีค่า Sig เท่ากับ 0.013 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.276 กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.276 หน่วย

ด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STH) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ -0.443 กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานลดลง 0.443 หน่วย

ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.447 กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.447 หน่วย

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.548 กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.548 หน่วย

ด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (KNOW) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.950 กล่าวคือ ถ้าองค์กรองค์กรมีการแบ่งปันและรักษาความรู้ในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.950 หน่วย

ด้านนวัตกรรม (INNO) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ -0.835 กล่าวคือ ถ้ามีนวัตกรรมในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานลดลง 0.835 หน่วย

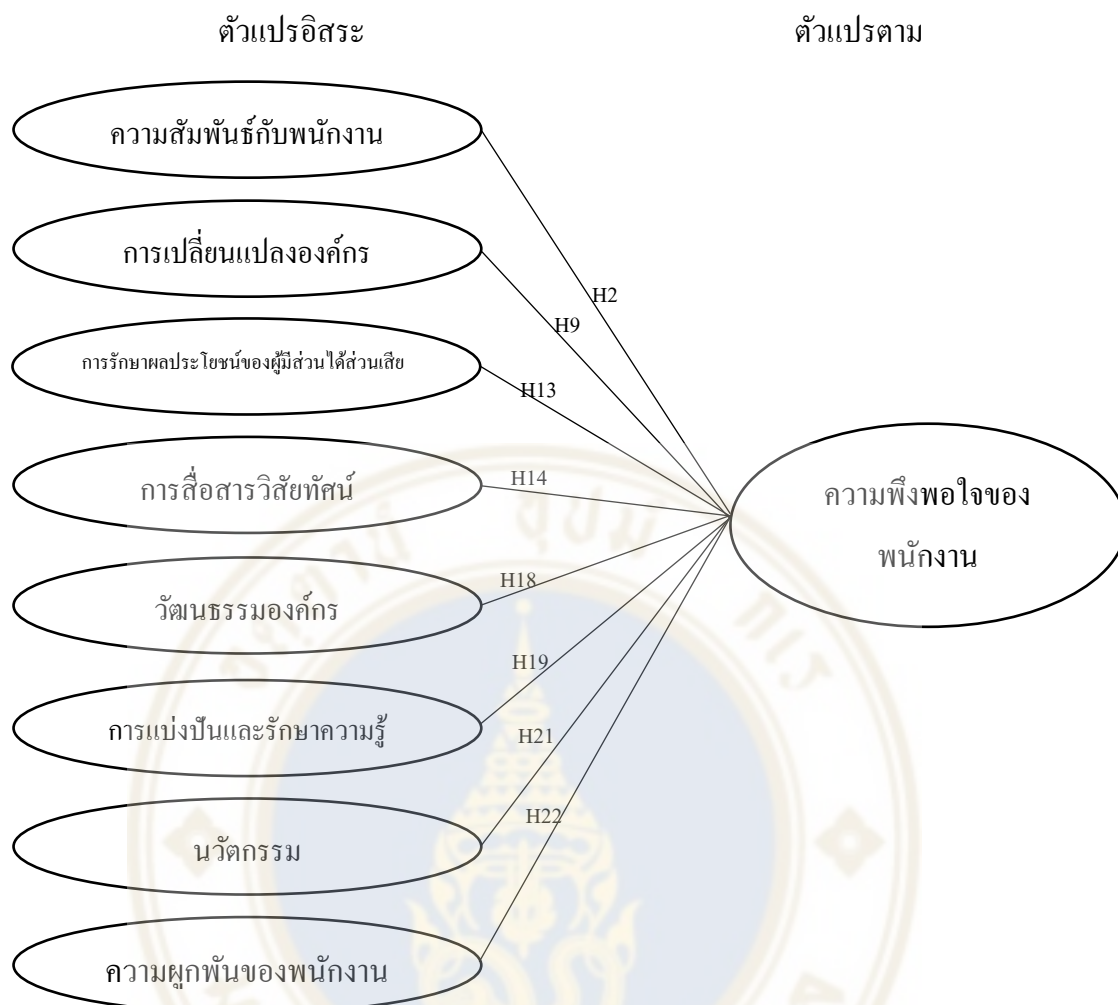
ด้านความผูกพันของพนักงาน (STFE) มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ -3.097 กล่าวคือ ถ้าความผูกพันของพนักงานในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานลดลง 3.097 หน่วย

สามารถเขียนสมการการพยากรณ์ความพึงพอใจของพนักงานได้ ดังนี้

$$\text{SATI} = 2.617 + 0.238(\text{LAP}) + 0.276(\text{ORG}) - 0.443(\text{STH}) + 0.447(\text{VIS}) + 0.548(\text{CUL}) + 0.950(\text{KNOW}) - 0.835(\text{INNO}) - 3.097(\text{STFE})$$

ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (ETH), ผลประโยชน์ในระยะยาว (LTP), การตัดสินใจ (DEM), การสร้างเครือข่ายในองค์กร (TEAM), ความไว้วางใจ (TRUS), และคุณภาพของงาน (QUA) ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่ง

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (LAB), ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (ORG), ด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STH), ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (VIS), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL), ด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (KNOW), ด้านนวัตกรรม (INNO) และด้านความผูกพันของพนักงาน (STFE) ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2, 9, 13, 14, 18, 19, 21 และ 22 ส่วนภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ส่วนปัจจัยด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (ETH), ผลประโยชน์ในระยะยาว (LTP), การตัดสินใจ (DEM), การสร้างเครือข่ายในองค์กร (TEAM), ความไว้วางใจ (TRUS), และคุณภาพของงาน (QUA) ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานข้อ 7, 8, 15, 17, 20 และ 23 ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.2 ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความพึงพอใจของพนักงาน

ตารางที่ 4.41 แสดงปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรที่ที่พนักงานรับรู้ได้

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1	.940 ^a	.883	.878

a. Predictors: (Constant), 23 QUA, 2 LAB, 8 LTP, 15 DEM, 19 KNOW, 7 ETH, 13 STH, 14 VIS, 18 CUL, 20 TRUS, 22 STFE, 9 ORG, 17 TEAM, 21 INNO

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการถดถอยแบบพหุคูณพบว่าปัจจัยตามแนวคิด Honeybee Leadership 14 ปัจจัย คือ ความสัมพันธ์กับพนักงาน (LAB), พฤติกรรมทาง

จริยธรรม (ETH), ผลประโยชน์ในระยะยาว (LTP), การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (ORG), การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STH), การสื่อสารวิสัยทัศน์ (VIS), การตัดสินใจ (DEM), การสร้างเครือข่ายในองค์กร (TEAM), วัฒนธรรมองค์กร (CUL), การแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (KNOW), นวัตกรรม (INNO), ความไว้วางใจ (TRUS), ความผูกพันของพนักงาน (STFE) และคุณภาพของงาน (QUA) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ (SPO) โดยตัวแปรต้นทั้ง 14 ปัจจัย สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของตัวแปรตามด้านความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ร้อยละ 88.3 (Adjusted R² = 0.883) ที่เหลืออีกร้อยละ 11.7 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาโดยมีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.856	.121		15.398	.000
LAB	-.055	.043	-.069	-1.280	.202
ETH	.009	.058	.008	.148	.882
LTP	-.004	.054	-.004	-.080	.936
ORG	-.032	.081	-.036	-.397	.692
STH	.092	.060	.109	1.517	.130
VIS	.318	.069	.362	4.618	.000
DEM	-.043	.045	-.054	-.962	.337
TEAM	.221	.084	.245	2.646	.009
CUL	.157	.068	.180	2.314	.021
KNOW	.395	.034	.683	11.508	.000
TRUS	.076	.081	.090	.941	.347
INNO	-.585	.105	-.660	-5.565	.000
STFE	.570	.076	.610	7.516	.000
QUA	-.492	.090	-.520	-5.477	.000

a. Dependent Variable: SPO

จากตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานด้วยสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์กรตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่ไม่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนขององค์กรตามแนวคิด Honeybee Leadership ที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง

จากสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งการทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังนี้

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่งรับรู้ได้ มี 7 ปัจจัย คือ

ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (VIS) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.362 กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.362 หน่วย

ด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (TEAM) มีค่า Sig เท่ากับ 0.009 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.245 กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีการสร้างเครือข่ายในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.245 หน่วย

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL) มีค่า Sig เท่ากับ 0.021 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.180 กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.180 หน่วย

ด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (KNOW) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.683 กล่าวคือ ถ้าองค์กรองค์กรมีการแบ่งปันและรักษาความรู้ในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.683 หน่วย

ด้านนวัตกรรม (INNO) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ -0.660 กล่าวคือ ถ้ามีนวัตกรรมในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานลดลง 0.660 หน่วย

ด้านความผูกพันของพนักงาน (STFE) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.610 กล่าวคือ ถ้าความผูกพันของพนักงานในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.610 หน่วย

ด้านปัจจัยด้านคุณภาพของงาน (QUA) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และค่าคะแนนดิบ (β) เท่ากับ 0.520 กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของงานในองค์กรเพิ่ม 1 หน่วย จะส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานลดลง 0.520 หน่วย

สามารถเขียนสมการการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานได้ดังนี้

$$SPO = 1.856 + 0.238(VIS) + 0.276(TEAM) + 0.443(CUL) + 0.447(KNOW) - 0.548(INNO) + 0.950(STFE) - 0.835 (QUA)$$

ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (LAB), พฤติกรรมทางจริยธรรม (ETH), ผลประโยชน์ในระยะยาว (LTP), การเปลี่ยนแปลงองค์กร (ORG), การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STH), การตัดสินใจ (DEM), และความไว้วางใจ (TRUS) ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่ง

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (VIS), ด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (TEAM), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (CUL), ด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ (KNOW), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (INNO), ด้านความผูกพันของพนักงาน (STFE) และด้านคุณภาพของงาน (QUA) ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 37, 40, 41, 42, 44, 45 และ 46 ส่วนภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (LAB), พฤติกรรมทางจริยธรรม (ETH), ผลประโยชน์ในระยะยาว (LTP), การเปลี่ยนแปลงองค์กร (ORG), การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (STH), การตัดสินใจ (DEM), และความไว้วางใจ (TRUS) ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานข้อ 25, 30, 31, 32, 36, 38 และ 43 ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.43 สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่เหลือจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (ต่อ)

สมมติฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่18: วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	ยอมรับ
สมมติฐานที่19: การแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention)	ยอมรับ
สมมติฐานที่20: ความไว้วางใจ (Trust)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่21: นวัตกรรม (Innovation)	ยอมรับ
สมมติฐานที่22: ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement)	ยอมรับ
สมมติฐานที่23: คุณภาพของงาน (Quality)	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 4.43 สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน การเปลี่ยนแปลงองค์กร การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสื่อสารวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร การแบ่งปันและรักษาความรู้ นวัตกรรม และความผูกพันของพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2, 9, 13, 14, 18, 19, 21 และ 22

ตารางที่ 4.44 สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ที่เหลือจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

สมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่25: ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่30: พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่31: ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่32: การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่36: การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่37: การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision)	ยอมรับ
สมมติฐานที่38: การตัดสินใจ (Decision-Making)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่40: การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation)	ยอมรับ

ตารางที่ 4.44 สรุปผลสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ที่เหลือจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (ต่อ)

สมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่41: วัฒนธรรมองค์กร (Culture)	ยอมรับ
สมมติฐานที่42: การแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention)	ยอมรับ
สมมติฐานที่43: ความไว้วางใจ (Trust)	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่44: นวัตกรรม (Innovation)	ยอมรับ
สมมติฐานที่45: ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement)	ยอมรับ
สมมติฐานที่46: คุณภาพของงาน (Quality)	ยอมรับ

จากตารางที่ 4.43 สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ปัจจัยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่ายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การแบ่งปันและรักษาความรู้ นวัตกรรม ความผูกพันของพนักงาน และคุณภาพของงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 37, 40, 41, 42, 44, 45 และ 46

ตารางที่ 4.45 สรุปผลสมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

สมมติฐานที่สนับสนุน
ปัจจัยที่สนับสนุนต่อความพึงพอใจของพนักงาน (8 สมมติฐาน)
สมมติฐานที่2: ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations)
สมมติฐานที่9: การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change)
สมมติฐานที่13: การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration)
สมมติฐานที่14: การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision)
สมมติฐานที่18: วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
สมมติฐานที่19: การแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention)
สมมติฐานที่21: นวัตกรรม (Innovation)
สมมติฐานที่22: ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement)

ตารางที่ 4.45 สรุปผลสมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ (ต่อ)

สมมติฐานที่สนับสนุน
ปัจจัยที่สนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ (7 สมมติฐาน)
สมมติฐานที่37: การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision)
สมมติฐานที่40: การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation)
สมมติฐานที่41: วัฒนธรรมองค์กร (Culture)
สมมติฐานที่42: การแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention)
สมมติฐานที่44: นวัตกรรม (Innovation)
สมมติฐานที่45: ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement)
สมมติฐานที่46: คุณภาพของงาน (Quality)

จากตารางที่ 4.45 พบว่าสมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมี 8 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 2: ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations), สมมติฐานที่ 9: ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร, สมมติฐานที่ 13: การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration), สมมติฐานที่ 14: ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision), สมมติฐานที่ 18: ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture), สมมติฐานที่ 19: การแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention), สมมติฐานที่ 21: นวัตกรรม (Innovation) และสมมติฐานที่ 22: ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) สมมติฐานที่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ 7 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 37: ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Strong, Share Vision), สมมติฐานที่ 40: ด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation), สมมติฐานที่ 41: ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture), สมมติฐานที่ 42: ด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing Retention), สมมติฐานที่ 44: ด้านนวัตกรรม (Innovation), สมมติฐานที่ 45: ด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) และสมมติฐานที่ 46: ด้านคุณภาพของงาน (Quality)

ตารางที่ 4.46 สรุปผลสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

สมมติฐานที่ไม่สนับสนุน
ปัจจัยที่ไม่สนับสนุนต่อความพึงพอใจของพนักงาน (6 สมมติฐาน)
สมมติฐานที่7: พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior)
สมมติฐานที่8: ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective)
สมมติฐานที่15: การตัดสินใจ (Decision-Making)
สมมติฐานที่17: การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation)
สมมติฐานที่20: ความไว้วางใจ (Trust)
สมมติฐานที่23: คุณภาพของงาน (Quality)
ปัจจัยที่ไม่สนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ (7 สมมติฐาน)
สมมติฐานที่25: ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations)
สมมติฐานที่30: พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior)
สมมติฐานที่31: ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective)
สมมติฐานที่32: การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change)
สมมติฐานที่36: การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration)
สมมติฐานที่38: การตัดสินใจ (Decision-Making)
สมมติฐานที่43: ด้านความไว้วางใจ (Trust)

จากตารางที่ 4.46 พบว่าสมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานมี 6 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 7: ด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior), สมมติฐานที่ 8: ด้านผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective), สมมติฐานที่ 15: ด้านการตัดสินใจ (Decision-Making), สมมติฐานที่ 17: การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation), สมมติฐานที่ 20: ความไว้วางใจ (Trust) และสมมติฐานที่ 23: ด้านคุณภาพของงาน (Quality) สมมติฐานที่ไม่สนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ มี 7 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 25: ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations), สมมติฐานที่ 30: พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior), สมมติฐานที่ 31: ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long term Perspective), สมมติฐานที่ 32: การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change), สมมติฐานที่ 36: การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration), สมมติฐานที่ 38: ด้านการตัดสินใจ (Decision-Making) และสมมติฐานที่ 43: ด้านความไว้วางใจ (Trust)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งตามแนวคิด Sustainable leadership
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่งตามแนวคิด Sustainable leadership

ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง จากการคำนวณตามสูตรต้องได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 323 คน โดยโดยคำนวณด้วยสูตรครุณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Cochran, W.G., 1953) และเลือกวิธีสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience) ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 339 คน จึงนำมาใช้ในการกำหนดขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ในขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระจากแนวคิด Honeybee Leadership ปัจจัย 23 ด้าน และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ใช้เวลาประมาณ 45 วัน ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน – 14 มิถุนายน พ.ศ. 2564 และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน – เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 35 – 44 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ระยะเวลาทำงานที่องค์กร 6 – 10 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีรายได้ระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร ผลการศึกษาพบว่ามีการรวมการบริหารงานขององค์กรระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.48 โดยมีการบริหารงานขององค์กรระดับมากที่สุดทั้งหมดทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีอิสรภาพทางการเงินจากตลาดที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.82 ส่วนการบริหารงานขององค์กรระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การมีมุมมองในระยะยาว (Long-term Perspective) ค่าเฉลี่ย 4.68 รองลงมา การมีหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาลในองค์กร (Ethics Behavior) ค่าเฉลี่ย 4.67 และ ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Responsibility for Environment) ค่าเฉลี่ย 4.63

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยรวม 4.43 โดยความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจกับงาน ค่าเฉลี่ย 4.61 ความพึงพอใจกับองค์กร ความพึงพอใจกับหัวหน้างาน และความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.60 และความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจกับรายได้ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่าผลสำเร็จที่รับรู้ได้ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยรวม 4.60 โดยผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด คือ เปรียบเทียบกับภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.64 เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของลูกค้าและเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำกำไรขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.60 เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้ลงทุน ค่าเฉลี่ย 4.58 และเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค่าเฉลี่ย 4.57 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability)

กลุ่มตัวอย่างมีค่าความเชื่อมั่น โดยแยกตามปัจจัยตามแนวคิด Sustainable Leadership ที่อยู่ในระดับยอมรับตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จำนวน 14 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor

Relations), พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior), ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long-term Perspective), การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (Organization Change), การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration), การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision), การตัดสินใจ (Decision-Making), การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation), วัฒนธรรมองค์กร (Culture), การแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (Knowledge Sharing), ความไว้วางใจ (Trust), นวัตกรรม (Innovation), ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement), และคุณภาพของงาน (Quality) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่มีค่าความน่าเชื่อถือมาทดสอบสมมติฐาน

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามแนวคิด Honeybee Leadership เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง พบว่ามี 14 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้วันแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญ คือ ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations), พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior), ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long-term Perspective), การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (Organization Change), การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation), วัฒนธรรมองค์กร (Culture), การแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (Knowledge Sharing), ความไว้วางใจ (Trust), นวัตกรรม (Innovation), ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement), และคุณภาพของงาน (Quality) ซึ่งมีปัจจัยสอดคล้องกับงานวิจัย Employee satisfaction and sustainable leadership practices in Thai SMEs ที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อหลักปฏิบัติภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนของ Avery จำนวน 20 ข้อจาก 23 ข้อ ยกเว้น ความมีอิสระทางการเงิน การบริหารจัดการตนเอง และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Suparak Suriyankietkaew, Gayle Avery, 2014)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามแนวคิด Honeybee Leadership เกี่ยวกับผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ พบว่ามี 14 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ คือ ความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations), พฤติกรรมทางจริยธรรม (Ethics Behavior), ผลประโยชน์ในระยะยาว (Long-term Perspective), การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (Organization Change), การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration), การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision), การตัดสินใจ (Decision-Making), การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation), วัฒนธรรมองค์กร (Culture), การแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (Knowledge

Sharing), ความไว้วางใจ (Trust), นวัตกรรม (Innovation), ความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement), และคุณภาพของงาน (Quality) ซึ่งมีปัจจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัย การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงาน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายยาและเวชภัณฑ์ ของภรพรรณ จิระถาวรฤกษ์ ที่พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ พฤติกรรมทางจริยธรรม ความสัมพันธ์กับพนักงาน การวางแผนการดำเนินการขององค์กรไปในระยะยาว การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล การสร้างเครือข่ายในองค์กร การแบ่งปันความรู้และรักษาขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร การไว้วางใจแก่พนักงาน นวัตกรรมในองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรธุรกิจ คุณภาพของสินค้าและบริการขององค์กร (ภรพรรณ จิระถาวรฤกษ์, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัย การศึกษาปัจจัยการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจให้บริการ โครงข่ายโทรคมนาคม ตามแนวคิด Honeybee Leadership 2 ปัจจัย ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์และการตัดสินใจ (กัญจน์ณภัทร์ อัสวเศรษฐากร, 2561) การศึกษาปัจจัยการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของผู้แทนยาเจเนอรัลตามแนวคิด Honeybee Leadership ในบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทย ของงามนิจ รุ่งแสง 1 ปัจจัย ได้แก่ การรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (งามนิจ รุ่งแสง, 2561)

5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

การพยากรณ์ความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง มีปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์จำนวน 8 ปัจจัย คือ ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations), ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (Organization Change), ด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration), ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture), ด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (Knowledge Sharing), ด้านนวัตกรรม (Innovation) และด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) เป็นการแสดงว่าองค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์กรกับพนักงาน (Labor Relations) การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (Organization Change) และองค์กรยังมีความใส่ใจในด้านความสัมพันธ์และการรักษาผลประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (Stakeholder Consideration) มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน (Share Vision) เพื่อให้พนักงานเข้าใจ รับทราบร่วมกันและมีวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ที่เป็นค่านิยมหลักในการทำงาน ซึ่งสามารถผูกมัดจิตใจของพนักงานทุกคนไว้ด้วยกัน ปฏิบัติไปใน

ทิศทางเดียวกันพร้อมที่จะทำงานเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ มีการแบ่งปันและรักษาความรู้ในองค์กรโดยให้พนักงานได้แบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ (Knowledge Sharing) ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) การคาดการณ์การเป็นไปและการเติบโตขององค์กรในอนาคต และยังมุ่งเน้นให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) ด้วยองค์ประกอบของปัจจัยทั้ง 8 ด้านส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การพยากรณ์ผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ชาติได้วันแห่งหนึ่งมีปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์จำนวน 7 ปัจจัย คือ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision), ด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture), ด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Innovation), ด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) และด้านคุณภาพของงาน (Quality) ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจากการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ องค์กรมีการแชร์วิสัยทัศน์องค์กรให้พนักงานทราบและเป็นแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์องค์กร (Share Vision) มีวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ที่เป็นค่านิยมหลักในการทำงาน การสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation) จะช่วยพัฒนาความสัมพันธ์อันดีและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานทุกระดับ มุ่งเน้นให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) มีการแบ่งปันและรักษาความรู้ในองค์กร ให้พนักงานได้แบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆร่วมกัน (Knowledge Sharing) ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ใหม่ๆที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทำให้เห็นถึงการมุ่งเน้นด้านคุณภาพของงาน (Quality) ซึ่งสามารถผลักดันและขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยองค์ประกอบทั้ง 7 ปัจจัย ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรที่พนักงานรับรู้ได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำองค์กรแบบยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ปัจจัย 23 ด้าน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ชาติได้วันแห่งหนึ่ง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แสดงให้เห็นว่ามี 8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงาน คือ ด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน (Labor Relations), ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างนุ่มนวล (Organization Change), ด้านการรักษาผลประโยชน์ของผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Consideration), ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture), ด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (Knowledge Sharing), ด้านนวัตกรรม (Innovation) และด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) และมี 7 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ คือ ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ (Share Vision), ด้านการสร้างเครือข่ายในองค์กร (Team Orientation), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture), ด้านการแบ่งปันและรักษาความรู้ (Knowledge Sharing), ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Innovation), ด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) และด้านคุณภาพของงาน (Quality) หากผู้บริหารต้องการเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานและความสำเร็จที่รับรู้ได้ขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งแต่ละปัจจัยล้วนมีผลกระทบยาวกับความยั่งยืนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรมุ่งเน้นในการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านนวัตกรรม (Innovation), ด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (Knowledge Sharing) และด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจและความสำเร็จที่รับรู้ได้ของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อสามารถให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

1. องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมการสร้างสรรคและพัฒนา นวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยจะต้องมีการพัฒนากระบวนการ ผลิตภัณฑ์ และการบริการอย่างต่อเนื่อง (Service, Product, Process) ซึ่งการปลูกฝังให้ทุกคนในองค์กรคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตด้วยวิธีการใหม่ๆ หรือสิ่งใหม่ๆ โดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ หรือการจัดการกระบวนการทำงานภายในองค์กรที่มีคุณค่า (Value Creation) และมีประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจและสังคม จะทำให้องค์กรพัฒนาและดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. องค์กรควรมีการบริหารจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เพื่อให้สามารถรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาจัดการและพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ แบ่งปันและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการความรู้ในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรมิได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างสูงสุด มีประโยชน์ในด้านการตัดสินใจในระดับ ดังนั้น การมีการจัดการความรู้ จะสามารถดึงเอาข้อมูลมาทบทวนและออกแบบวางแผนในการดำเนินงาน และตัดสินใจระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งนี้สนับสนุนองค์กรในด้านการแบ่งปันความรู้และรักษาองค์กร (Knowledge Sharing)

3. องค์กรควรเพิ่มการส่งเสริมให้พนักงานทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร แสดงความคิดเห็น สอบถาม และการสร้างบรรยากาศของการเปิดใจรับฟัง สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมและการมีส่วนร่วมกับองค์กร เพราะการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ

และมีกิจกรรมที่ให้นักงงานสามารถมีส่วนร่วมกับองค์กรได้หลากหลายมิติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก engage กับองค์กร ซึ่งจะสามารถพัฒนาองค์กรในด้านความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) ได้

5.4 ข้อจำกัดการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ซึ่งมี 23 ปัจจัย แต่อาจมีปัจจัยอื่นนอกเหนือจาก 23 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ซึ่งอาจทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ต่างออกไป
2. งานวิจัยนี้ทำการศึกษาในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันเพียงแห่งเดียว จึงอาจทำให้ได้ข้อมูลที่จำกัดและไม่ครอบคลุมในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. งานวิจัยนี้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติได้หวันแห่งหนึ่ง ควรเพิ่มการศึกษาในอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ในขอบเขตที่กว้างขึ้น เช่น ในเขตกรุงเทพมหานคร และควรเพิ่มการศึกษาในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ อุตสาหกรรมการผลิตยา และเวชภัณฑ์ หรืออุตสาหกรรมการผลิตเคมีภัณฑ์ เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างแต่ละอุตสาหกรรม
2. ควรเพิ่มกระบวนการดำเนินงานวิจัย โดยทำการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงกระบวนการการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยวิธีการสัมภาษณ์

บรรณานุกรม

- กัญจน์ฉัตร อัสวเศรษฐากร. (2561). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงานในธุรกิจให้บริการ โครงข่ายโทรคมนาคม ตามแนวคิด Sustainable Leadership. สืบค้นจาก <https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/js/pdfjs/web/viewer.html?file=../../repository//TP%20BM.064%202561.pdf>
- กัญญาณัฐ แสตนวิเศษ. (2561). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ ตามแนวคิด Honeybee leadership กรณีศึกษาประเภทธุรกิจที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/index.php?p=fstream&fid=2102&bid=2553&fname=TP%20BM.071%202561.pdf>
- กานต์วีร์ บุญหยง. (2561). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร สถานภาพทางการเงินขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ที่พนักงานรับรู้ได้ ตามแนวคิด Sustainable Leadership กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมด้านอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง. สืบค้นจาก <https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/js/pdfjs/web/viewer.html?file=../../repository//TP%20BM.052%202561.pdf>
- กำพล แก้วสมนึก. (2552). การศึกษาพฤติกรรมและความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพการบริการของบริษัทพีริซิชั่น ทูลส์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด. สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/329/1/kumpol_kaew.pdf
- งามนิจ รุ่งแสง. (2561). การศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของผู้แทนยาเจนอเรชั่นวาย ตามแนวคิด Sustainable Leadership ในบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/js/pdfjs/web/viewer.html?file=../../repository//TP%20BM.066%202561.pdf>
- ณัฐพร คุรุกุล. (2561). การศึกษาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงาน ตามแนวคิด Honeybee Leadership ในธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง. สืบค้นจาก <https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/index.php?p=fstream&fid=2097&bid=2526&fname=TP%20BM.044%202561.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐนิชา ลีศิริรัตน์ชัย.(2561). การศึกษาปัจจัยการพัฒนองค์กรอย่างยั่งยืนที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ตามแนวคิด Sustainable Leadership กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. สืบค้นจาก <https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/js/pdfs/web/viewer.html?file=../../repository//TP%20BM.049%202561.pdf>
- ถนอมศรี สุนทรินพรรัตน์. (2561). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้และความพึงพอใจของพนักงานตามแนวคิด Honeybee leadership ในธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายยาและเวชภัณฑ์. สืบค้นจาก <https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/index.php?p=fstream&fid=2109&bid=2533&fname=TP%20BM.051%202561.pdf>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ :สุวีริยาสาส์น
- ปานัถ เภาฉาย,รุ่งนภาพิตรปรีชา. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีชื่อเสียงของเอสซีจีตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. สืบค้นจาก<https://www.tcithaijo.org/index.php/jprad/article/download/134251/100454/>
- พรรณภรณ์ จอมเมือง. (2561). การศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานตามแนวความคิด Honeybee leadership ในธุรกิจไพรเวทแบงก์กิงในประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/index.php?p=fstream&fid=2107&bid=2555&fname=TP%20BM.073%202561.pdf>
- พรรณี อังศุสิงห์. (2553).การบริหารเพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน.MASCInsight,10(30),1-31.
- พรชัยประเวศ สัตตบุษย์วรกุล. (2553). การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development). สืบค้นจาก <http://www.thaigoodview.com/node/70957>
- พิมพ์ หิรัญกิตติ. (2552). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสารจำกัด.
- ภรพรรณ จิระถาวรฤกษ์.(2560). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจการให้บริการขยายตลาดตามแนวคิด Sustainable Leadership. สืบค้นจาก <https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/js/pdfs/web/viewer.html?file=../../repository//TP%20BM.013%202560.pdf>
- วรรณ ขงพิศาลภพ. (2564). แนวโน้ม อุตสาหกรรม ปี 2564-2566 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นจาก https://www.krungsri.com/getmedia/91afb792-5b02-46a7-8913-0dea89e9cd5a/IO_Electronics_210315_TH_EX.pdf.aspx

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริภัทร คุษฎีวิวัฒน์. (2555). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. สืบค้นจาก [http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/
bitstream/123456789/1469/1/136384.pdf](http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1469/1/136384.pdf)
- สมบูรณ์ คงทองวัฒนา. (2558). ต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิต
ชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. สืบค้นจาก [file:///C:/Users/User/
Downloads/38122-Article%20Text-86745-1-10-20150810.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/38122-Article%20Text-86745-1-10-20150810.pdf)
- อมรเศรษฐ์ ปัญญาเวทมนตรี . (2561). กรณีศึกษาปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืนในธุรกิจ
ให้บริการด้านสุขภาพแบบองค์รวมตามแนวคิด Sustainable Leadership. สืบค้นจาก
[https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/js/pdfjs/web/viewer.html?file=../../repository//
TP%20BM.065%202561.pdf](https://lib.cm.mahidol.ac.th/research/js/pdfjs/web/viewer.html?file=../../repository//TP%20BM.065%202561.pdf)
- อรรถสิทธิ์ แจ่มฟ้า. (2563). อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เผชิญพิษวิกฤตเศรษฐกิจ.
สืบค้นจาก [https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2020/05/IN_
electronic_5_63_detail.pdf](https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2020/05/IN_electronic_5_63_detail.pdf)
- Avery, G. C. & Bergsteiner, H. (2011). Sustainable leadership practices for enhancing business
resilience and performance. *Strategy & Leadership*, 39 (3), 5-15.
- Beattie, A. (2019). The 3 Pillars of Corporate Sustainability. Retrieved from [https://www.
investopedia.com/articles/investing/100515/three-pillars-corporate-sustainability.asp](https://www.investopedia.com/articles/investing/100515/three-pillars-corporate-sustainability.asp)
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Dyllick, T., & Hocketts, K. (2002). Beyond the case for corporate sustainability. *Business Strategy
and the Environment*, 11, 130-141. <http://dx.doi.org/10.1002/bse.323>
- Gayle C. Avery, & Suparak Suriyankietkaew. (2014). Employee satisfaction and sustainable
leadership practices in Thai SMEs. *Journal of Global Responsibility*, 160-173.
- Rogers, P. J. K. a. B. J. (2008). Sustainable development indicators. *An Introduction to Sustainable
Development*, 12(3), 25-35.
- Suriyan Kietkaew, S., & Avery, G. (2016). Sustainable Leadership Practices Driving Financial
Performance: Empirical Evidence from Thai SMEs. *Sustainability*, 8(4), 1-14.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ปัจจัยภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่มีผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สัญชาติไต้หวันแห่งหนึ่ง

หมายเหตุ: แบบสอบถามนี้ได้มีการดัดแปลงมาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืนของดร.สุภกริช สุริยันเกียรติแก้ว (2010) ที่ได้ดัดแปลงแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กรอย่างยั่งยืนภายใต้ลิขสิทธิ์ ©แฮร์รี่ บอรัคสไตเนอร์(2010)

คำชี้แจง: ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ “ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้ของบุคลากรทางการแพทย์ เจเนอเรชั่น วาย ในสถานพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด Sustainable” จึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน ตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามฉบับนี้จะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นและข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลใดๆ โดยทำการศึกษาในเชิงภาพรวม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 : ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

ส่วนที่ 5 : ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ 1: ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- | | | |
|--|---|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1) ชาย | <input type="checkbox"/> 2) หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 25 - 34 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3) 35 – 44 ปี | <input type="checkbox"/> 3) 45 ปีขึ้นไป |
| 3. สถานภาพ | <input type="checkbox"/> 1) โสด | <input type="checkbox"/> 2) สมรส |
| | <input type="checkbox"/> 3) หย่าร้าง | <input type="checkbox"/> 4) แยกกันอยู่ |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านในปัจจุบัน | <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2) ระดับปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> 3) ระดับปริญญาโท | <input type="checkbox"/> 4) ระดับปริญญาเอก |
| 5. ท่านทำงานที่องค์กรนี้มานานเท่าไร (ปี) | <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 1 - 5 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3) 6 - 10 ปี | <input type="checkbox"/> 4) 11 ปีขึ้นไป |
| 6. ท่านเป็นพนักงานระดับใดขององค์กร | <input type="checkbox"/> 1) พนักงานระดับบริหาร (Management Level) | |
| | <input type="checkbox"/> 2) พนักงานระดับบังคับบัญชา (Supervisory Level) | |
| | <input type="checkbox"/> 3) พนักงานระดับปฏิบัติการ (Operational Level) | |
| 7. รายได้ต่อเดือน | <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2) 20,001– 40,000 บาท |
| | <input type="checkbox"/> 3) 40,001 – 60,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4) 60,001 – 80,000 บาท |
| | <input type="checkbox"/> 5) 80,001 – 100,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6) 100,001 บาทขึ้นไป |

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กร

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เฉยๆ

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2. ในช่วงเวลาที่องค์กรของท่านประสบปัญหา ขอบประมาณ สำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะเป็นสิ่งแรกที่ถูกตัดลง					
3. ตัวแทนพนักงานสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับ กลยุทธ์สำคัญขององค์กร					
4. เมื่อมีข้อพิพาทระหว่างผู้บริหารระดับสูงหรือหัวหน้างานกับพนักงาน การเจรจาหรือตกลงกันมักจะเกิดขึ้นผ่านกระบวนการภายนอก เช่น ศาลแรงงาน					
5. หากมีการเลิกจ้างพนักงานเกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงมักสนับสนุนให้มีมาตรการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ถูกเลิกจ้าง					
6. ผู้บริหารระดับสูงเลือกที่จะปลดพนักงานเมื่อมีความจำเป็นเพื่อ รักษาสถานะทางการเงินขององค์กรในระยะสั้น					
7. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานทุกคน					
8. ตำแหน่งบริหารหลายๆ ตำแหน่งในองค์กรของท่านมักถูกสรรหาจากบุคคลภายนอก					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
9. ผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้างานขององค์กรท่านปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพเห็นอกเห็นใจและมีศีลธรรมจรรยา					
10. ผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้างานขององค์กรท่านไม่ให้ความใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน					
11. การตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่สำคัญจะตัดสินใจโดยคณะผู้บริหารระดับสูง มิใช่โดยผู้บริหารตำแหน่งสูงสุดเพียงคนเดียว					
12. ในองค์กรของท่านผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียวเป็นผู้แก้ไขปัญหาสถานการณ์ยุ่งยากต่างๆ มิใช่คณะบริหาร					
13. เท่าที่ท่านเห็นองค์กรของท่านดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม (Ethics) อย่างสม่ำเสมอ (จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม)					
14. องค์กรของท่านมีแนวทางการดำเนินงานตามหลักจริยธรรม (Ethics) ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถประพฤติปฏิบัติตามได้ (จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม)					
15. พนักงานทุกระดับเห็นพ้องต้องกันว่าเราต้องดำเนินกิจกรรมอย่างมีจริยธรรม (Ethics) เสมอทุกสถานการณ์ (จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม)					
16. การตัดสินใจเรื่องต่างๆภายในองค์กรจะคำนึงถึงผลลัพธ์ระยะยาวเป็นหลัก					
17. โดยปกติผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะมุ่งเน้นการวางแผนและกลยุทธ์ระยะยาว เช่น การลงทุนเกี่ยวกับเทคโนโลยี การบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ					
18. บุคลากรในองค์กรของท่านคิดและทำงานเพื่อผลสำเร็จในระยะยาว					
19. เมื่อมีการวางแผนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในองค์กรของท่าน ผู้ที่ได้รับผลกระทบสามารถมีส่วนร่วมในการพูดคุยและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนั้น					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
20. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรท่านได้วางแผนการเปลี่ยนแปลงต่างๆในองค์กรอย่างรอบคอบเพื่อให้แน่ใจว่าวิธีการทำงานและ พฤติกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นนั้นเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่เป็นอยู่ (วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมและประเพณีที่คนในองค์กรประพฤติปฏิบัติสืบต่อกัน)					
21. เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด					
22. ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจกำหนดทิศทางการลงทุนในการดำเนินธุรกิจ แม้วานักวิเคราะห์ทางการเงินหรือฝ่ายการเงินจะไม่เห็นด้วย					
23. ผู้บริหารระดับสูง เชื่อว่าองค์กรจะต้องเติบโตขึ้นไม่ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ					
24. องค์กรของท่านให้ความสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หรือ ส่งเสริมให้เป็นค่านิยมหลัก (Core Value) ขององค์กร (ค่านิยมหลัก หมายถึง เกณฑ์การตัดสินใจร่วมกันว่าสิ่งนั้นสำคัญกับองค์กร)					
25. องค์กรของท่านปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม แต่ไม่ได้ปฏิบัติเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด					
26. องค์กรของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมหรือกิจกรรมของชุมชนภายในเวลาทำงาน					
27. สำหรับองค์กรของท่าน การสร้างผลกำไรและอาชีพให้พนักงานถือว่าเพียงพอแล้วต่อการอุทิศเพื่อสังคม					
28. นอกเหนือจากนักลงทุน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความต้องการของคนกลุ่มอื่นๆด้วย เช่น พนักงาน (Staff) ลูกค้า (Client) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจ (Stakeholder)					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
29. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและทำงานอย่างใกล้ชิดกับพนักงาน (Staff) ลูกค้า (Client) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจ (Stakeholder) คนอื่นๆ					
30. องค์กรของท่านเลือกลูกค้า (Client) จากผลประโยชน์มากกว่าความสัมพันธ์อันยาวนานที่มีกับองค์กร					
31. ผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ที่มากไปกว่าการทำผลกำไรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้					
32. วิสัยทัศน์ขององค์กรท่านเป็นเสมือนสิ่งกระตุ้นและเป็นแนวทางในการทำงานของพนักงานทุกคน					
33. องค์กรของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนที่พนักงานทุกคนรับทราบ ร่วมกัน แบ่งปันและพร้อมที่จะทำงานเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์นั้น					
34. ท่านไม่แน่ใจว่าวิสัยทัศน์เพื่ออนาคตขององค์กรท่านเป็นอย่างไร					
35. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานสามารถโต้แย้งการตัดสินใจต่างๆของผู้บริหารระดับสูงได้					
36. เมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ผู้บริหารระดับสูงมักจะตัดสินใจโดยใช้มติจากเสียงส่วนใหญ่ (Consensus)					
37. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจต่อการจัดการการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
38. ผู้บริหารระดับสูงและหัวหน้างานของท่านกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน รวมทั้งวิธีการทำงานอย่างละเอียดและคอยตรวจสอบความคืบหน้าในการทำงานอย่างใกล้ชิด					
39. องค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง					
40. พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดีในทุกระดับชั้นขององค์กร					
41. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลท่านอย่างดีที่สุด					

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
42. แนวทางการทำงานร่วมกันเป็นไปตามค่านิยมหลัก ซึ่งสามารถ ผูกมัดจิตใจของพนักงานทุกคนไว้ด้วยกัน					
43. องค์กรของท่านชอบให้พนักงานพบปะกัน พูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการระหว่างเวลาทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงาน					
44. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการแบ่งปันข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ ทั้งในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
45. ในองค์กรของท่าน ท่านสามารถไว้วางใจและเชื่อใจในคำพูดของทุกคนได้					
46. พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านปฏิบัติตัวต่อกันด้วยความเข้าใจว่าเราจะดูแลซึ่งกันและกันให้ดีที่สุด					
47. พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านสามารถทำงานอย่างมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้ถูกจ้างมาทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายงานวิจัยและพัฒนา					
48. องค์กรมีระบบที่คอยส่งเสริม ประเมิน ติดตามผลและให้รางวัลกับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ					
49. ผู้บริหารระดับสูงและองค์กรของท่านยอมรับได้ว่านวัตกรรมใหม่ๆ มีความเสี่ยงที่จะเกิดความผิดพลาดและล้มเหลว					
50. ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นๆ ว่าท่านทำงานให้กับองค์กรนี้					
51. พนักงานทุกคนในองค์กรของท่านตั้งใจทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อองค์กร					
52. การส่งมอบงานและบริการที่มีคุณภาพที่ดีที่สุดเป็นสิ่งที่องค์กรของท่านภูมิใจ					
53. การพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการส่งมอบบริการและการดำเนินงานเพื่อผลกำไรที่มากขึ้น					

ส่วนที่ 3: ความพึงพอใจของพนักงาน

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่พึงพอใจ

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เฉยๆ

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น พึงพอใจ

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น พึงพอใจอย่างยิ่ง

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านมีความพึงพอใจกับงานมากน้อยเพียงใด					
2. ท่านมีความพึงพอใจกับบริษัท/องค์กรของท่านมากน้อยเพียงใด					
3. ท่านคิดว่าหัวหน้างานมีส่วนในการทำให้ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กร					
4. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนในการทำให้ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กร					
5. ท่านคิดว่ารายได้มีส่วนในการทำให้ท่านยังคงทำงานอยู่ในองค์กร					

ส่วนที่ 4: ความสำเร็จขององค์กรที่รับรู้ได้

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น แย่กว่ามาก

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น แย่กว่า

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เฉยๆ

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ดีกว่า

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ดีกว่ามาก

โปรดระบุความคิดเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านเปรียบเทียบภาพลักษณ์ (แบรนด์) องค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร					
2. ท่านเปรียบเทียบความสามารถในการทำกำไรขององค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร					
3. ท่านเปรียบเทียบความพึงพอใจของลูกค้าต่อองค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร					
4. ท่านเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ลงทุนในองค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร					
5. ท่านเปรียบเทียบความพึงพอใจของคู่ค้า (Supplier) ในองค์กรของท่านกับองค์กรคู่แข่งอย่างไร					