

ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด

The relationship of leadership and effectiveness of personnel performance of  
Ego Sports International Limited

ประพันธ์ แสงใส<sup>1</sup>

E-mail: 395727119p@gmail.com

ฉัตรธาร ล้มอุปถัมภ์<sup>2</sup>

E-mail: chattharn@hotmail.com

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยพนักงานระดับในระดับปฏิบัติงาน จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงานและลำดับสุดท้าย คือ ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (2) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ (3) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพการทำงาน

### Abstract

The research of the relationship between leadership and personnel performance of Ego Sports International Limited has three important objectives consisting of 1) to study leadership 2) to study effectiveness of personnel performance, and 3) to study the relationship between leadership and effectiveness of personnel performance of Ego Sports International Limited. This study is a quantitative research. The sample group consists of 215 employees at the operational level. Questionnaire is used as research instrument. Frequency, percentage, mean, and standard deviation are used as data analysis technique

hypothesis testing using inferential statistics. Pearson product moment correlation coefficient test with statistical significance level at 0.05 is used to test research hypotheses. The results of the study found that (1) leadership is found important at the high level. When considering in each aspect, it found that respondents concern leadership that emphasize relationship at a high level, follows by leadership that focuses on work and leadership that emphasize changes, respectively (2) effectiveness of personnel performance is found important at the high level. When considering in each aspect, it found that respondents concern workload at the high level, followed by quality of work, time, and cost of operations, respectively 3) Leadership was positively related to effectiveness of personnel performance of Ego Sports International Company Limited with 0.05 level of significance.

**Keywords:** Leadership, effectiveness of performance

## บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงเข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผลผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์การในอนาคต องค์การที่ประสบความสำเร็จ มาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพภาวะผู้นำจึงเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหาร ที่เป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญอันโดดเด่นในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การด้วยการชักจูงโน้มน้าว การจูงใจ เปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การเพื่อให้พนักงานเดินทางไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ลำดับ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2557) ทั้งนี้อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย จัดเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศและเป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานค่อนข้างสูง อีกทั้งยังมีสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก อุตสาหกรรม เสื้อผ้าสำเร็จรูปจึงมีการเติบโตอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันทางภาคธุรกิจใอุตสาหกรรมเดียวกัน เพิ่มสูงมากยิ่งขึ้น ด้วยอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวมเพราะเป็นหนึ่งใน ธุรกิจที่สร้างรายได้ติดอันดับต้น ๆ รวมถึงยังเป็นธุรกิจที่มีการจ้างงานสูง ก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ประชากรทั้งที่เป็นแรงงานมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ อีกทั้งยังมีความเกี่ยวเนื่องโยงไปใน ธุรกิจอื่นนับจากวัตถุดิบฝ้ายไหมไปจนถึงการทอผ้าฝืนและการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุตสาหกรรม สิ่งทอของไทยมีมูลค่าการส่งออกคิดเป็นร้อยละ 3.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) มีการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มประมาณ 150,000 ล้านบาท ต่อปีและมีการจ้างงานกว่า 1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 20 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งหมดของไทย ส่วนจำนวน โรงงานมีประมาณ 4,500 โรงงาน โดยกว่าร้อยละ 50 เป็นโรงงานผลิตเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม ในปี 2553 มีโรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เปิดใหม่จำนวน 123 โรงงานมีการจ้างงานกว่า 11,797 คน ส่วนใหญ่เป็นโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป มีการจ้างงาน 5,900 คน (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2556)

บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับเสื้อผ้ากีฬาที่มีคุณภาพ มีความเชี่ยวชาญทางด้านการผลิตเสื้อผ้ากีฬาทุกชนิด มีการพัฒนาทางด้านการผลิตเสื้อผ้าอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของลูกค้า บริษัทฯ จึงได้พัฒนาเป็นบริษัทที่ให้บริการ

ทางด้านเสื้อผ้าก็หาอย่างครบวงจร โดยผู้บริหารได้นำระบบการบริหารและระบบคุณภาพต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านภาวะผู้นำกระบวนการผลิตและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและการพัฒนาให้เกิดขึ้นในทุกกระบวนการในองค์กร เพื่อให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของลูกค้าและเป็นการลดต้นทุนการผลิตให้รองรับสถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลและภาวะผู้นำ ที่นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์กร องค์กรใดมีพนักงานที่มีภาวะผู้นำและมีประสิทธิภาพก็นับว่าประสบความสำเร็จไปแล้วในขั้นต้น ปัจจุบันพบว่าภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการแข่งขันที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งบริษัทจะต้องเผชิญกับคู่แข่งทางธุรกิจอีกมากมาย หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรก็ย่อมจะส่งผลให้บริษัทเสียเปรียบต่อคู่แข่งและประสบกับปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของพนักงาน จนทำให้บริษัทเสียโอกาสและเสียเปรียบต่อคู่แข่ง อาจนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์กรได้ ด้วยเหตุผลที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนี้ ประกอบกับการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรของบริษัทฯ จึงมีความจำเป็นในการที่จะทำการศึกษาถึงภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ที่จะได้ทราบถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร และเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานใน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด

### สมมติฐาน

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานใน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกรณีศึกษา บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร โดยผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย พนักงานบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด จำนวน 215 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โดยศึกษาตัวแปรต้น (1) ผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (2) ผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (3) ผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรตาม 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (2) ด้านปริมาณงาน (3) ด้านเวลา และ (4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา ศึกษาตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2562 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2562 เท่านั้น
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยผู้วิจัย เลือกศึกษาเฉพาะบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด เท่านั้น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### 1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด

#### 2. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด จำนวนทั้งหมด 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการข้อมูลจากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพนักงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ แนวความคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4.1 สถิติเชิงพรรณนา โดยส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำของพนักงาน และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด ผลการศึกษาดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 10,001-20,000 บาท และมีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี

#### 2. ภาวะผู้นำของพนักงานของพนักงานบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด

จากการศึกษาภาวะผู้นำของพนักงานของพนักงานบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย 3.77) ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของภาวะผู้นำของพนักงานของพนักงานในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้าที่ของคุณมีการวางแผนและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมา คือ หัวหน้าที่ของคุณเน้นการสั่งการหรือการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.79) และลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้าที่ของคุณเน้นการใช้ทรัพยากรในการผลิตให้คุ้มค่า เช่น การใช้วัสดุดิบที่ได้รับและผลิตงานได้ออกตามจำนวน ค่าเฉลี่ย (3.63) ตามลำดับ

2.2 ภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้าที่ของคุณให้ความสำคัญปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือ หัวหน้าที่ของคุณคอยให้คำปรึกษากับพนักงานสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้าที่ของคุณให้การสนับสนุนในการพัฒนางานให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

2.3 ภาวะผู้นำ ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้าที่ของคุณสนับสนุนส่งเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ หัวหน้าที่ของคุณมีการทำงานและจัดการสิ่งต่างๆเกี่ยวกับงานอย่างเป็นขั้นตอน (ค่าเฉลี่ย 3.88) และลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้าที่ของคุณให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ตามลำดับ

### 3. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.61) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) พบว่า ผลของงานที่ปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา คือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) และลำดับสุดท้ายคือท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

3.2 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา คือ มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) และลำดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตามลำดับ

3.3 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.55) และลำดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ตามลำดับ

3.4 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา คือ ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย

3.61) และลำดับสุดท้าย คือ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

#### 4. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า

1. ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของพนักงานใน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำของพนักงานของพนักงานบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานและเจ้าหน้าที่ของบริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด มีความคิดเห็น ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน และด้านภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยูค (Yukl, 2010 : 117-120) ที่ได้อธิบายถึงลักษณะผู้นำไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์เพราะสถานการณ์จะกระทบต่อความสำเร็จของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำที่มุ่งเน้นงาน ผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ ผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบทบาทของผู้นำมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และลำดับสุดท้ายคือด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ที่ได้อธิบายถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญและสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดย ประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกตุศิรินทร์ เพ็ชรบุรณ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมีและด้านค่านึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ

พนักงานระดับปฏิบัติการ และวัฒนธรรมองค์การในด้านการริเริ่มส่วนบุคคล และด้านระบบการให้รางวัลขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท อีโก้สปอร์ตอินเตอร์เนชันแนล จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานสอดคล้องกับผลการศึกษาศาธิต บุปผาสี (2553) การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การกรณีศึกษา กรมสรรพาวุธทหารอากาศ ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของระดับประสิทธิผลขององค์การ ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์การ ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่าภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

1.ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์การควรมีการสร้างสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิด ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน การทำงานเป็นทีม เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น อันเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน ผู้บริหารองค์การ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดฝึกอบรม การสนับสนุนการศึกษาให้กับพนักงาน เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

เกตุศิริรินทร์ เพ็ชรบูรณ์. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตสาทร กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สาธิต บุปผาสี. (2553). ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษา กรมสรรพาวุธทหารอากาศ.ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations. (7th ed)*. New York: Prentice-Hall. Articles.