



คุณสมบัติของหัวหน้างานระดับต้นที่พึงประสงค์ของอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยาง  
ในจังหวัดสงขลา  
The Qualifications of Supervisors in Medical Gloves Industry  
in Songkhla Province

จिरนุช ศรีสมบัติ  
Jiranuch Srisombat

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา  
การจัดการอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Engineering in Industrial Management  
Prince of Songkla University  
2555



ชื่อสารนิพนธ์	คุณสมบัติของหัวหน้างานระดับต้นที่พึงประสงค์ของอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยาง ในจังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวจิรณัฐ ศรีสมบัติ
สาขาวิชา	การจัดการอุตสาหกรรม
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานระดับต้นในทัศนะผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาของหัวหน้างานระดับต้นของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางในจังหวัดสงขลา และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานระดับต้น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจมีจำนวน 559 คน ประกอบด้วยพนักงาน 2 ระดับ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบังคับบัญชาตั้งแต่ระดับกลางขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่าระดับของคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานระดับต้น เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเก่งคน ด้านเก่งงานและด้านเก่งคิด ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ปัจจัยสายงาน และปัจจัยตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคาดหวังของพนักงาน โดยที่พนักงานเพศชายมีระดับความคาดหวังมากกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หัวหน้างานระดับกลางขึ้นไปมีระดับความคาดหวังมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานของสายงานวิศวกรรมและสายงานทรัพยากรมนุษย์มีระดับความคาดหวังที่มากกว่าสายงานผลิต สายงานคุณภาพและสายงานโลจิสติกส์ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 40 ปีมีระดับความคาดหวังมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 40 ปี และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีระดับความคาดหวังมากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จากผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำไปกำหนดคุณสมบัติของหัวหน้างานระดับต้นให้เหมาะสมกับสายงาน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหัวหน้างานระดับต้น เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ร่วมงาน

**Minor Thesis Title** The Qualifications of Supervisors in Medical Gloves Industry  
in Songkhla Province  
**Author** Ms. Jiranuch Srisombat  
**Major Program** Industrial Management  
**Academic Year** 2011

## **ABSTRACT**

The purposes of this research were to (1) study the qualifications of supervisors in the perspective of subordinates and commanders of supervisors in the medical gloves industry and (2) analyze those qualifications classifying on personal factors. The sample of this study was 559 workers including operators and upper level commanders. The tool for gathering the data was questionnaire. The statistics for data analysis were descriptive statistics, t-test and F-test.

The result showed that the essential skill of supervisors was people skill, technical skill and conceptual skill respectively. The different of personal factors in gender, age, education, section and working position affected to the expectation of workers. Male had higher expectation on the qualifications of supervisors than female at 0.05 level of significant. Upper commander had higher expectation than operators. Workers in engineering and human resources sections had higher expectation than workers in production, quality control and logistic sections. Workers with more than 40 years of age had higher expectation than younger. Workers with bachelor degree had higher expectation than the lower. The research result helped on human management in particularly recruitment of qualified supervisors for a specific section and development of existing or potential supervisors to satisfy their colleague's expectation.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นไปได้อย่างดีด้วยดีจากความกรุณาจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กลางเดือน โพนนา ผู้ซึ่งเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ความรู้ คำแนะนำคำปรึกษาและกรุณาในการติดตามตรวจทานแก้ไข ตลอดจนคอยให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ทักษะวิชาความรู้ในการวิจัยที่เป็นประโยชน์จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้ประสบความสำเร็จ ขอขอบคุณอาจารย์หลักสูตรการจัดการอุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ ตลอดจนคุณอาจารย์ที่ร่วมเป็นประธานและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ซึ่งประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ สมชาย ชูโณม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุ่น สังขพงศ์ ที่ได้ให้คำแนะนำต่างๆด้วยดีเสมอมา ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด ซึ่งเป็นที่เคารพรัก รวมทั้งพี่สาวและหลานสาวที่น่ารัก ตลอดจนน้ำและน้องๆของข้าพเจ้าที่คอยเป็นกำลังใจ ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนการศึกษาและคอยติดตามการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ และที่ต้องขอกราบขอบพระคุณมากที่สุดคือ มารดาของดิฉันที่บอกกล่าวกับข้าพเจ้าอย่างสม่ำเสมอตลอดมาเกี่ยวกับเรื่องที่ยากจะให้ข้าพเจ้าเรียนปริญญาโททุกครั้ง จนในที่สุดดิฉันก็ตัดสินใจเรียนเพราะอยากจะทำตามใจมารดา แต่การตัดสินใจครั้งนี้ก็ทำให้ข้าพเจ้าเจอสิ่งที่ดีๆและโอกาสดีๆเข้ามาในชีวิตหลายอย่างโดยเฉพาะเพื่อนๆจากการเรียนในครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ที่ทำงานทุกคนที่ดูแลกันมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ให้กำลังใจ แรงใจในการต่อสู้ ฝ่าฝืนกับอุปสรรค เพื่อให้ผ่านไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ MIM5 ทุกคนที่ดูแลกันมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ที่คอยให้กำลังใจเมื่อเกิดอุปสรรคในช่วงที่ไม่สามารถจะจัดทำสารนิพนธ์เรื่องแรกได้ ตลอดจนจนทุกกำลังใจที่คอยสนับสนุนและเป็นพลังขับเคลื่อนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างดี

จิรนุช ศรีสมบัติ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการรูปภาพ	(9)
สารบัญคำย่อ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
1.3 วัตถุประสงค์	8
1.4 ขอบเขตการวิจัย	8
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ	9
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย	9
บทที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ผู้นำ	10
2.2 การจัดทำเครื่องมือวิจัย	19
2.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	21
2.4 การใช้สถิติเพื่อการวิจัย	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	28
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการแปรผลข้อมูล	32
3.4 ตัวแปรที่ใช้ กรอบแนวคิด และสมมุติฐานของงานวิจัย	33
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล	
4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	38
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้น ภาพรวม	40
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้นด้าน เก่งคน	41
4.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้นด้าน เก่งงาน	43
4.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้นด้านคิด	44
	(6)

## สารบัญ

	หน้า
4.6 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณสมบัติหัวหน้างาน ระดับต้น	45
4.7 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยสายงานกับระดับความคิดเห็น	53
4.8 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็น	58
4.9 สรุปผลการวิเคราะห์และอภิปรายผล	61
4.10 การนำเสนอแนวทางการคัดเลือกและพัฒนาหัวหน้างานระดับต้น	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และ ข้อเสนอแนะ	73
5.1 สรุปผลการวิจัย	73
5.2 ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	79
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบแบบสอบถามด้วยวิธี IOC	88
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)	92
ภาคผนวก ง ข้อมูลสำหรับวิเคราะห์ความแตกต่าง	95
ภาคผนวก จ คุณสมบัติของหัวหน้างานระดับต้นสูงสุด 3 ลำดับแยกตามปัจจัย ต่างๆ	107
ภาคผนวก ฉ คุณสมบัติของหัวหน้างานระดับต้นสูงสุด 3 ลำดับแยกตามปัจจัย ส่วน บุคคลและตำแหน่งงาน	110
ภาคผนวก ช หลักสูตรการฝึกอบรมเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย สายงาน	114
ภาคผนวก ซ แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์	117
ประวัติผู้วิจัย	122

## รายการตาราง

ตารางที่	หน้า	
1.1	อัตราการลาออกของพนักงานโรงงานผลิตถุงมือยางแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา	2
3.1	จำนวนประชากรของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางจังหวัดสงขลา	26
3.2	จำนวนประชากรของกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางจังหวัดสงขลาที่ต้องการศึกษา	27
3.3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงงานอุตสาหกรรมถุงมือยางจังหวัดสงขลาที่ต้องการศึกษา	28
3.4	สรุปผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	32
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	38
4.2	การวิเคราะห์คุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้นแยกตามคุณสมบัติภาพรวมสามด้าน	40
4.3	การวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณสมบัติที่พึงประสงค์	41
4.4	คุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้นด้านเก่งคนจำแนกตามรายชื่อ	42
4.5	การวิเคราะห์คุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้นด้านเก่งงานจำแนกตามรายชื่อ	44
4.6	การวิเคราะห์คุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้นด้านเก่งคิดจำแนกตามรายชื่อ	45
4.7	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของพนักงาน	47
4.8	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นของพนักงานรายคู่	48
4.9	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวุฒิการศึกษากับความคิดเห็นของพนักงานรายคู่	50
4.10	การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวคุณสมบัติเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล	52
4.11	การวิเคราะห์ปัจจัยสายงานเปรียบเทียบกับระดับความคิดเห็น	54
4.12	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสายงานกับความคิดเห็นของพนักงานรายคู่	56
4.13	การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวคุณสมบัติเปรียบเทียบกับปัจจัยสายงาน	57
4.14	การวิเคราะห์ปัจจัยระดับตำแหน่งงานเปรียบเทียบกับระดับความคิดเห็น	59
4.15	การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวคุณสมบัติเปรียบเทียบกับปัจจัยระดับตำแหน่งงาน	59
4.16	สรุปผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล สายงาน และระดับตำแหน่งงานเปรียบเทียบกับระดับความคิดเห็น	60
4.17	สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย	61
4.18	คุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้นสูงสุด 3 ลำดับแยกตามปัจจัยสายงาน	65
4.19	คุณสมบัติหัวหน้างานระดับต้นสูงสุด 3 ลำดับแยกตามปัจจัยสายงานและตำแหน่งงาน	66
4.20	หลักสูตรการฝึกอบรมแยกตามสายงาน	69



## รายการรูปภาพ

รูปที่		หน้า
2.1	ทักษะและขอบเขตการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารระดับต่างๆ	14
3.1	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	35

## สารบัญย่อ

ม.6	หมายถึง	ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
ปวช.	หมายถึง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ปวส.	หมายถึง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
สายงานผลิต	หมายถึง	ฝ่ายผลิต ฝ่ายผสมสารเคมี ฝ่ายเตรียมสารเคมี ฝ่ายวิจัยและพัฒนา
สายงานคุณภาพ	หมายถึง	ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายประกันคุณภาพ ฝ่ายห้องปฏิบัติการ
สายงานโลจิสติกส์	หมายถึง	ฝ่ายโลจิสติกส์ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายบรรจุ ฝ่ายส่งออก
สายงานทรัพยากรมนุษย์	หมายถึง	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายจัดซื้อฝ่ายบัญชี ฝ่ายสิ่งแวดล้อม ฝ่ายความปลอดภัย
HRM	หมายถึง	การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
IQ	หมายถึง	ความฉลาดทางสติปัญญา
EQ	หมายถึง	ความฉลาดทางอารมณ์