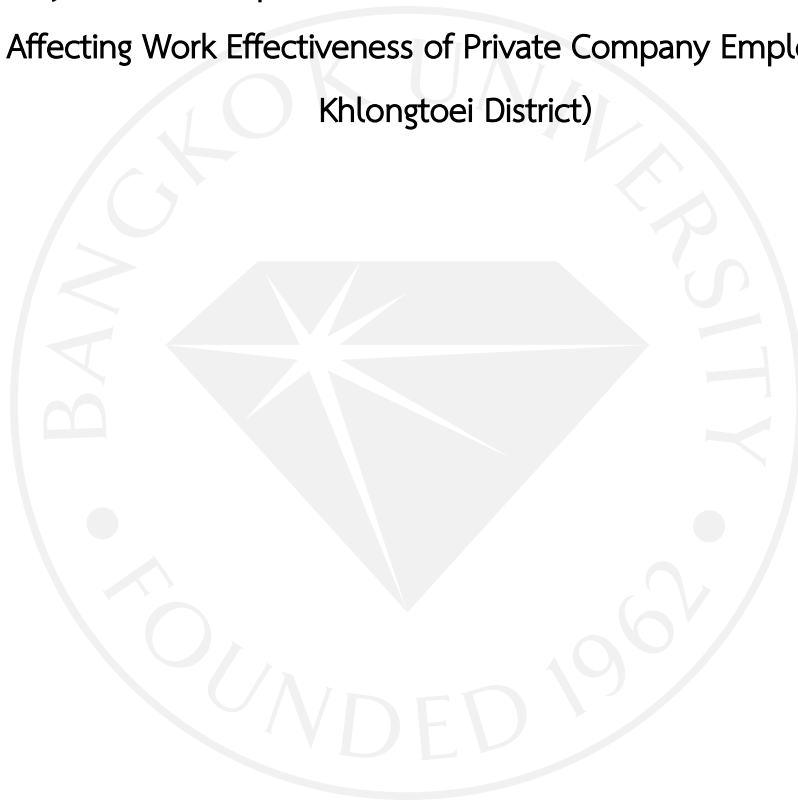


การศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

(A Study of Leadership Characteristics and Leader's Work Atmosphere
Affecting Work Effectiveness of Private Company Employee in
Khlongtoei District)



การศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพใน
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

(A Study of Leadership Characteristics and Leader's Work Atmosphere Affecting Work
Effectiveness of Private Company Employee in Khlongtoei District)



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557



©2559

มนัสนยา โชนตวรณ

สงวนลขลลลลลล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

ผู้วิจัย มนัญญา โชติวรรณ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

8 กุมภาพันธ์ 2559

มนันยา โชติวรรณ. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย (64 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อศึกษาว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่กับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตยจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.912 โดยแจกกับพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสัมพันธ์ของลักษณะภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงาน พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานโดยอิทธิพลภาวะผู้นำด้านลักษณะผู้นำ ด้านความสามารถในการสื่อสารและจูงใจ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงานบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงานและบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

2. ลักษณะภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย พบว่าลักษณะผู้นำด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, บรรยากาศในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Chotiwan, M. M.B.A., February 2016, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Leadership Characteristics and Leader's Work Atmosphere Affecting Work Effectiveness of Private Company Employee in Khlong toei District (64 pp.)

Advisor: Assoc.Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The purpose of this research were to study the relationship of leadership Characteristics; and to investigate Leadership Characteristics and Leader's Work Atmosphere Affecting Work Effectiveness of Private Company Employee in Khlong toei District. The research instrument which is the questionnaire, was used to collect the data. The analysis of data was the descriptive statistics and the inferential statistics: Pearson's product moment coefficient of correlation and multiple regression analysis. The reliability check of the questionnaire was conducted from the data obtained in the pilot study who were 30 private Company Employees in Khlong toei District by using Taro Yamane's Alpha analysis. The result of reliability was 0.912, and 400 private Company Employees in Khlong toei District were drawn to be the sample of the study.

The results of this research were mentioned as follow:

1. The relationship of Leadership Characteristics and Leader's Work Atmosphere was found that Leadership Characteristics had a relationship with Leader's Work Atmosphere by influence of Leadership Characteristics, work management and department relations. Authoritarian atmosphere, affinitive atmosphere, employee-centered atmosphere and line success atmosphere were affecting Work Effectiveness of Private Company Employee in Khlong toei District.

2. The Leadership Characteristics and Leader's Work Atmosphere Affecting Work Effectiveness of Private Company Employee in Khlong toei District was found that The administration of leadership and affinitive atmosphere did not have an effect on Work Effectiveness of Private Company Employee in Khlong toei District. The results were statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Leadership, Work Atmosphere, Work Effectiveness



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ ให้กำลังใจและเสียสละเวลาทุ่มเทให้กับผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวในพระคุณอันยิ่งใหญ่ของพวกท่าน ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาทำแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่เป็นแหล่งให้ผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้และได้เรียนรู้ชีวิตในสังคมแห่งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัยกรุงเทพทุกท่านที่มีส่วนช่วยแนะนำ ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ

มนันยา โชติวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	6
1.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ	9
2.3 แนวคิดการทำงานเป็นทีม	11
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	15
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	18
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	32
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4 สมมติฐานการวิจัย	35
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
4.2 ลักษณะภาวะผู้นำ	38
4.3 บรรยากาศในการทำงาน	41
4.4 ประสิทธิภาพการทำงาน	43
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ บรรยากาศการทำงานและ ประสิทธิภาพการทำงาน	45
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	47
5.2 การอภิปรายผล	50
5.3 ข้อเสนอแนะ	52
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	57
แบบสอบถาม	58
ประวัติผู้เขียน	64
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1: ตารางความถี่และร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
ตารางที่ 4.2: ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะผู้นำ	38
ตารางที่ 4.3: ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสามารถใน การสื่อสารและการจูงใจ	39
ตารางที่ 4.4: ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	39
ตารางที่ 4.5: ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสัมพันธภาพภายใน หน่วยงาน	40
ตารางที่ 4.6: ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศที่เน้นความ เป็นกันเอง	41
ตารางที่ 4.7: ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศที่เน้นความสำคัญ ต่อพนักงาน	42
ตารางที่ 4.8: ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ	42
ตารางที่ 4.9: ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ ในการทำงาน	43
ตารางที่ 4.10: ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพต่อพนักงาน	43
ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ ผู้นำ/บรรยากาศ การทำงาน (x) และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	45
ตารางที่ 4.12: แสดงค่าสัมประสิทธิ์จากสมการถดถอย (Multiple Regression)	46

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมปัจจุบัน ถือเป็นสิ่งที่คนทุกคนต้องอาศัยการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร และเพื่อให้คนทุกคนสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของคนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาจึงถือเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้เร็วมากยิ่งขึ้น บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยิ่ง เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความพอใจกับสภาพการทำงานหรือรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาแล้ว จะมีผลให้ไม่เต็มใจปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความร่วมมือร่วมใจ เกิดการเฉื่อยงาน ผลงานที่ได้จะไม่มีความดีคุณภาพ ในทางกลับกัน หากผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในสภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและรูปแบบภาวะผู้นำแล้ว ก็จะเต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความมุ่งมั่น ผลงานที่ได้จะมีความดีคุณภาพสูง บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลการทำงานก็จะเต็มไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และแรงจูงใจเป็นสำคัญ (ดุขภูมิกานต์ สันติสุขุทธิ, 2547)

Allport (1961) กล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดการแสดงอุปนิสัยและความนึกคิดของบุคคลนั้น ๆ ในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรอบตัว แต่ในที่นี้ใคร่ขอให้ความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งด้านรูปร่างหน้าตา ท่าทางถ้อยทีวาจ อุปนิสัยใจคอ อารมณ์ และการแสดงออกที่ปรากฏแก่สายตาของบุคคลอื่น ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคลนั้น ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว หน้าที่การงาน และในสังคมทั่วไป สำหรับภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของทางเลือกทัศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม การแสดงออกถึงความคิด การตัดสินใจ และความยืดหยุ่นในการทำสิ่งต่างๆ ซึ่งคุณภาพของภาวะผู้นำอาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อคุณภาพชีวิตของคนในที่ทำงานโดยคุณลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นคุณสมบัติที่อาจขัดขวางหรือช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงได้ ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความพากเพียร ซื่อสัตย์ กาลเทศะ เมตตากรุณา ความขยัน กล้าหาญ มั่นคง ความมั่นใจ ยุติธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ เพราะฉะนั้นการที่ผู้บังคับบัญชาจะสามารถเป็นผู้นำได้อย่างแท้จริงนั้น ย่อมต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรขององค์กรในความเป็นผู้นำ

การยอมรับจากบุคลากรขององค์กรในความเป็นผู้นำของบุคลากรในแต่ละตัวบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันตามแนวคิดของ (Bass & Avolio, 1985) ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) นอกจากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมองค์การแล้ว หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ก็จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ (รัตติกรณ จงวิศาล, 2551)

จากความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำกันมากขึ้น จนกลายเป็นแนวคิดที่มีความหลากหลายที่สุดแนวคิดหนึ่งในแวดวงวิชาการ โดยมีคำนิยามที่แตกต่างกันไปจำนวนมากตามฐานคติและจุดยืนของผู้ศึกษาอย่างไรก็ตามนิยามที่นักวิชาการจำนวนมากมีความเห็นร่วมกันคือ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจผู้ตามให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552)

ประสิทธิผลขององค์กร ตามแนวความคิดตั้งแต่ดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง การปฏิบัติงานขององค์การเกือบโดยเด็ดขาดทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใดๆได้จึงเกิดแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิมคือแนวความคิดแบบผสมผสาน (Integration Approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ๆโดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใดเกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวางและเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกันลักษณะของแนวความคิดนี้จะไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (Conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สิ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (Dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี (วุฒิชัย จานงค์, 2530)

ประสิทธิผลขององค์กร จะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลก็คือความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงโดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2533)

การใช้ทฤษฎีระบบเป็นแนวทางในการวัดประสิทธิผลขององค์การ (Systematic Criteria of Organizational Effectives) ตั้งอยู่บนความคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต (Living Social System) ซึ่งมีข้อเรียกร้อง (Requirements) หรือความต้องการบางอย่างที่อยู่ในสภาพแวดล้อมหรือ

สถานการณ์ที่องค์กรจะต้องสนองตอบเพื่อที่จะอยู่รอดเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้ การศึกษาประสิทธิภาพขององค์กรจึงเป็นการศึกษาความสามารถขององค์กรในการสนองตอบข้อเรียกร้องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่แวดล้อมองค์กรอยู่ (เอนก ญ นคร, 2538)

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้นพอที่จะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหมายถึงความสามารถขององค์กรในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคมในการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ผู้รับบริการจากองค์กรพึงพอใจในงานและองค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ (ไชยวัฒน์ รัตนดาตาศ, 2538)

จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดงานวิจัยขึ้นนี้ขึ้นเพื่อศึกษาว่า ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชานั้น ส่งผลกระทบท่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตยหรือไม่ และเพื่อค้นพบว่าพนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในองค์กรโดยเกิดความพึงพอใจที่สูงสุด ซึ่งก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

1.2.2 เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงาน ข้อมูลผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยซึ่งเป็นสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยเนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กร ในเดือนกันยายน 2558

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ได้แก่

ผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

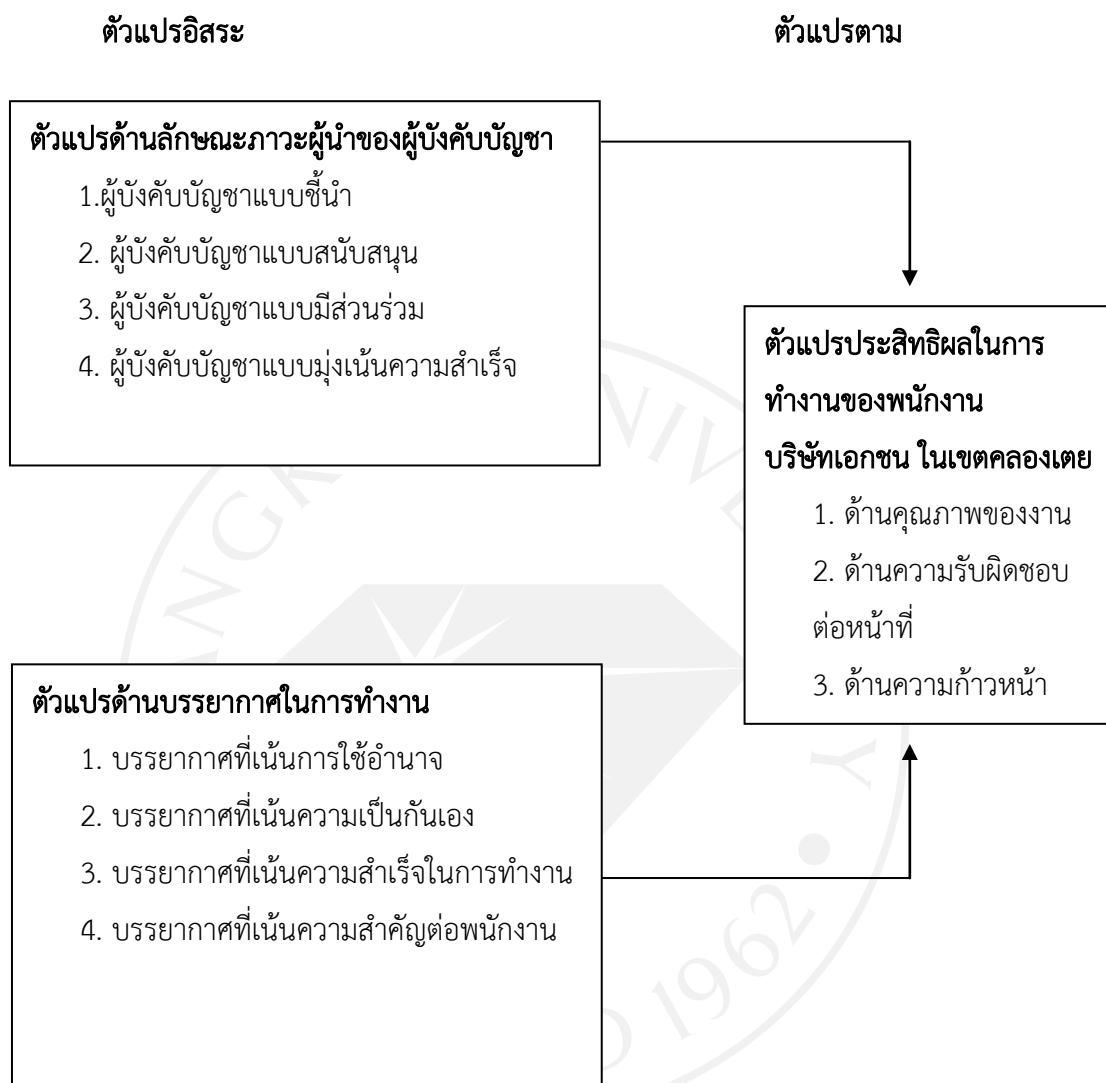
- บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่

บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน และบรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน

1.3.3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย ได้แก่ คุณภาพของงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความก้าวหน้าของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

จากตัวแปรข้างต้นสามารถนำมาสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้คือ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย



จากกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระทั้งหมด 2 ตัวคือ ตัวแปรด้านลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและตัวแปรด้านบรรยากาศการทำงาน และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยซึ่งในแต่ละตัวแปรนั้นจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวจะมีผลต่อตัวแปรตามดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศองค์กรในด้านต่าง ๆ นั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน

1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยมีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1. ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน
2. อิทธิพลของลักษณะภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)
 - 2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.5 ข้อยกจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1.5.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในองค์กรทั่วไปโดยตรง โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ
- 1.5.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในองค์กรทั่วไปโดยมีระยะเวลา การเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2558
- 1.5.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในองค์กรทั่วไปโดยจะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรลักษณะภาวะผู้นำ และกลุ่มตัวแปรบรรยากาศการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1.6.1 คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมาย ลักษณะ หรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความเฉพาะเจาะจง ความโดดเด่นหรือความแตกต่างของความพิเศษ

1.6.2 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ที่จะกำหนดหรือชักจูงให้กลุ่มสมาชิกในองค์การทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการมีอิทธิพลต่อกลุ่มต่างๆในองค์การ

1.6.3 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้มีอำนาจปกครองควบคุมดูแลและสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

1.6.4 กลุ่มประชากร หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในเขตคลองเตย ได้แก่ บริษัท ซี.ไอ.ที แอปเพรชัล จำกัด, บริษัท ซี.ไอ.ที.พร็อพเพอร์ตี้ คอนซัลแทนส์ จำกัด, บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด

1.6.5 บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร หมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร

1.6.6 ประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ประสิทธิภาพ พิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บังคับบัญชาและพนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้บังคับบัญชาและองค์กรให้ได้มาตรฐานตามที่ทางพนักงานหรือองค์กรมุ่งหวังไว้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย กรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดการทำงานเป็นทีม
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการที่ดำเนินขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำเพื่อนำพาทุกคนภายในองค์กรให้บรรลุประสิทธิผลและประสิทธิภาพไปด้วยกัน ดังนั้นไม่ว่าสมทวการณการบริหารจะไม่ได้เพียงใด ผู้นำก็ต้องทำให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี โดยการบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ อีก เป็นต้นว่า การปกครอง การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ การบริหารจิตสำนึกหรือการบริหารความรู้ดีรู้ชอบ การบริหารคุณธรรม และการบริหารการเมืองที่เป็นคำในอนาคตก็น่าจะนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้าง อย่างไรก็ตาม ทุกคำที่กล่าวมานี้เฉพาะในภาครัฐ ล้วนหมายถึง (1) การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง วิธีการหรือมรรควิธีใด ๆ (2) ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน (3) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (4) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น และทุกคำดังกล่าวนี้ อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้ (พัฒนา คดีพิศาล, 2553)

กล่าวโดยสรุป การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแล

กันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหารตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกันโดยมีการใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กับงานประจำองค์การ (Katz & Kahn, 1978) อีกทั้งภาวะผู้นำยังทำให้เกิดการจูงใจประจักษ์แก่ผู้ติดตามให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ (Richards & Engle, 1986) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการให้จูงใจหมาย เพื่อให้เกิดการรวมพลังความพยายามและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Jacobs & Jaques, 1990) สอดคล้องกับสิ่งที่ (Bass, 1990) ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม 2) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ 3) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม 4) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย 5) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ 6) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท 7) ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง 8) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม 9) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการใช้อิทธิพล 10) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ 11) ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ และ 12) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำนั้นเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด จากค่านิยมที่กล่าวมานี้ยังมีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ เช่น ใครเป็นผู้ใช้อิทธิพล วัตถุประสงค์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร ลักษณะ วิธีการใช้อิทธิพลเป็นอย่างไร และผลลัพธ์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร เป็นต้น ไม่มีค่านิยมใดผิดหรือถูกเพียงนิยามเดียว แต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกค่านิยมนั้นไปใช้อธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแต่ละกรณี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่ตัวบุคคล

2.2.1 กระบวนการภาวะผู้นำ (The Leadership Process)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบ 4 ประการ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้ต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ (พัฒนา คติพิศาล, 2553)

2.2.2 ความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ (Leadership Effectiveness)

ในการประเมินความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปตามคานิยามของคำว่า “ภาวะผู้นำ” อย่างไรก็ตามภายใต้การเปลี่ยนแปลงบริบทอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบันมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการที่ใช้เป็นเกณฑ์ ได้แก่ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย การมีกระบวนการดำเนินการภายในองค์การที่ราบรื่น และการสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้ดี (พัฒนา คดีพิศาล, 2553)

2.2.3 แนวคิดอื่นๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในเรื่องของแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ยังมีแนวคิดอื่น ๆ ที่น่าสนใจ เช่นภาวะผู้นำตนเอง แนวคิดภาวะผู้นำตนเองมีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” (Manz, 1986) การนำตนเองของบุคคลประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตน และการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว

จากแนวคิดดังกล่าว Manz & Sims (1991) ได้เสนอบทบาทผู้นำในศตวรรษที่ 21 ภายใต้แนวคิดที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำขั้นยอด” โดยให้นิยามของผู้นำแบบดังกล่าวว่า “ผู้นำสุดยอด คือ ผู้นำคนอื่นเพื่อให้เขาสามารถนำตนเอง” ทั้งนี้ ยังมีแนวคิดที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ควรแก่การสนใจเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้ว ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบทีมงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นต้น

2.2.4 วิวัฒนาการของภาวะผู้นำ (The Evolution of Leadership)

เริ่มจากยุคที่ 1 ภาวะผู้นำแบบผู้ยิ่งใหญ่โดยมีต้นกำเนิดมาจากทฤษฎีผู้นำโดยคุณลักษณะ สิ่งที่เกิดขึ้น ได้แก่ หลักการบริหาร และ องค์การก่อนเริ่มเป็นราชการ หลังจากนั้นเข้าสู่ ยุคที่ 2 ยุคการบริหารงานเชิงเหตุผล โดยมีทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ และสิ่งที่เกิดขึ้น คือ สายงานแบบแนวตั้ง และความเป็นราชการ ต่อมาเข้าสู่ยุคที่ 3 ภาวะผู้นำแบบทีมงานที่เน้นการมอบอำนาจ การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ โดย เน้นด้านคุณภาพ และสิ่งที่เกิดขึ้น คือ องค์การแบบแนวนอน ทีมงานแบบไขว้สลับภาระหน้าที่ และการลดขนาดองค์การ จนกระทั่งปัจจุบันเข้าสู่ยุคที่ 4 ภาวะผู้นำแบบอำนวยการความสะดวก มีวิสัยทัศน์ร่วม การร่วมของคน การมีสัมพันธภาพ โดยไม่สกัดกั้นความสามารถของคน และมีสิ่งที่เกิดขึ้น คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การแห่งการเรียนรู้เน้นการสร้างองค์การตามแนวคิดใหม่ของโลกปัจจุบัน

2.2.5 การแบ่งระดับของผู้นำ (Classifying Leaders)

มีผู้เสนอวิธีการในการจัดลำดับ หรือแบ่งระดับของผู้นำไว้มากมายหลายวิธี แต่ที่นิยมโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 วิธีด้วยกัน (Mosley, Pietri & Megginson, 1995) ได้แก่

1. ตามวิธีที่ผู้นำใช้หรือแสดงออกโดยทั่วไปแล้วสามารถแบ่งออกได้ 3 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการคือผู้นำที่ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ทั้งหมดเองเพียงผู้เดียว ผู้นำแบบประชาธิปไตยคือผู้นำที่ให้ความเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้เขาเหล่านั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้นำแบบตามสบายคือผู้นำที่ไม่เข้มงวดและปล่อยให้ลูกน้องทำตามที่เขาต้องการ

2. ตามการมุ่งเน้นต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นการแบ่งโดยใช้ทัศนคติของผู้นำที่มีต่อการทำงานให้ลุล่วง สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งเน้นงานคือผู้นำที่มุ่งเน้นไปในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง มุ่งเน้นที่การวางแผน และกระบวนการทำงาน พยายามที่จะควบคุมอย่างใกล้ชิด และผู้นำที่มุ่งเน้นคนคือผู้นำที่คำนึงถึงสวัสดิการ และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 แนวคิดการทำงานเป็นทีม

ความหมายการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี(พัฒนา คดีพิศาล, 2553)

คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม

สำหรับลักษณะของการทำงานเป็นทีม จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม สามารถสรุปเป็นรายละเอียดได้ ดังนี้ (พัฒนา คดีพิศาล, 2553)

1. มีเป้าหมายร่วมของกลุ่ม
2. แต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่
3. ต้องมีความสัมพันธ์กับงานและทีม
4. ต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน
5. พฤติกรรมการทำงาน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. สมาชิกแต่ละคนต้องรู้จักกัน
7. ต้องทำความเข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน
8. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม
9. จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
10. มีการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่ม
11. ควรปรับตนให้เป็นคนที่มีปฏิกริยาตอบโต้

12. การจัดข้อขัดแย้งภายในกลุ่ม
13. ใช้วิธีประสานประโยชน์ในเรื่องความรู้
14. การตัดสินใจ
15. ภาวะการเป็นผู้นำ
16. ต้องเป็นหัวหน้าทีมที่เป็นผู้ฟังที่ดี
17. ปรับทัศนคติต่อสมาชิกใหม่
18. สมาชิกมีการยอมรับนับถือกัน
19. หัวหน้าทีมควรเป็นแบบอย่างที่ดี
20. มีระบบการให้คะแนนและการให้โทษ

หลักการทำงานเป็นทีม

โดยแนวความคิดแล้วท่านและเพื่อนร่วมทีมย่อมต้องการเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีท่านเป็นผู้นำทีม มีขั้นตอนหลายขั้นตอนที่ท่านควรนำมาใช้เพื่อให้บรรลุกระบวนการ อันได้แก่ 1) สร้างทีมย่อย ๆ ขึ้นมา เห็นได้ชัดว่าท่านสามารถช่วยได้ในการกระตุ้นให้ทีมที่ประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาสมาชิกอันมีจำกัดได้เมื่อต้องการ บางทีก็สัก 5 คน ซึ่งอาจเป็นตัวเลขที่ดีที่สุดสำหรับสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป ท่านจำเป็นต้องคิดถึงบุคคลซึ่งประกอบกันเข้าเป็นทีม คงไม่เหมาะสมนักที่จะให้มีพนักงานสองคนซึ่งเป็นคนคิดเข้าร่วมทีมจะทำให้เกิดกรณีพิพาทขึ้นภายในทีม เพราะการริเริ่มและทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกัน ฉะนั้นใครก็ตามที่เราไม่ควรมึนกับปฏิบัติการมากนัก เพราะแต่ละคนจะทำงานไปคนละทางสองทาง ดังนั้นจึงควรนำเอาอัตราส่วนผสมที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการสร้างทีม ให้มี นักคิด นักจัดองค์กร นักปฏิบัติการ และอื่น ๆ ซึ่งจะสนับสนุนซึ่งกันและกันและตรวจสอบกันเองเป็นไปตามความเหมาะสม 2) เห็นชอบในเป้าหมาย ให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนรู้ว่าการของตนคืออะไร มาตรฐานและเป้าหมายคืออะไร และจะก้าวไปในทิศทางใด บุคลากรแต่ละหน่วยงานจะต้องพยายามรวมกลุ่มเข้าด้วยกันเพื่อทำงานในหน้าที่อย่างดีที่สุดและให้อยู่ในทีมเดียวกัน สิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนจัดรูปงานของตนเข้ากับงานของคนอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา ต้องให้สมาชิกทุกคนเห็นด้วยกับสิ่งที่ตนกระทำอยู่ว่ากำลังทำอะไร ทำเมื่อใด ทำอย่างไร เพราะจะช่วยให้เกิดการประสานงานและทำงานด้วยกันอย่างสามัคคีกลมเกลียว 3) รู้จักสมาชิกเป็นรายตัว เป็นที่กระจ่างชัดว่าท่านจะต้องรู้จักสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อที่จะสามารถระบุได้ว่าสมาชิกแต่ละคนมีลักษณะสำคัญและองค์ประกอบอย่างไร ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคน ท่านจะต้องติดต่อกับแต่ละคนในลักษณะที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น นักปฏิบัติการจะต้องถูกกระตุ้นให้ทำงานช้าลง รอคอย คิดและรับฟังคนอื่นก่อนที่จะทำงานต่อ ในบางครั้งท่านจะต้องเข้าไปไกล่เกลี่ยสมาชิกของท่าน เช่น ระหว่างนักปฏิบัติการกับนักตรวจสอบ ให้ทั้งสองฝ่ายนั่งลงเจรจากัน รับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายและยอมรับทัศนคติของอีก

ฝ่ายหนึ่งบ้าง และ 4) รักษาไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านและทีมงานและระหว่างทีมด้วยกันเองมีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่องและผลที่ได้รับกลับมาจะช่วยหยุดการซุบซิบนิทา ลดความสับสน ระงับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและฟื้นฟูสัมพันธภาพโดยรวม นับเป็นความจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องพูดจากับคนอื่น ๆ ทั้งในการประชุมปกติที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อก้าวไปข้างหน้า ยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน แบบสอบถามต่อไปนี้จะช่วยให้ท่านตัดสินใจได้ว่าท่านและทีมงานมีการติดต่อสื่อสารกันดีพอหรือไม่ อย่างไรที่จะต้องปรับปรุงบ้าง (พัฒนา คดีพิศาล, 2553)

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

ยงยุทธ เกษสาคร (2551) กล่าวถึง อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การพูดจาและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน
2. มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อไป
3. มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็มิได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผดุงประสิทธิภาพของทีม
4. ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับ มติของทีมประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตามที่ตกลงกันได้
5. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกัน
6. ขาดการวางแผนทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก
7. ขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป
8. ขาดการประเมินผลการทำงานของทีมงาน ซึ่งควรจะเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอทำให้ขาดการทบทวนเป้าหมาย และวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กรนั้นๆ

พัฒนา คดีพิศาล (2553) ได้กล่าวถึง อุปสรรค 9 ประการของทีมงาน คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนี้

ความแตกต่างระหว่างบุคคล อาจจะเป็นปัญหาที่สำคัญต่อการประสานงานและ การทำงานร่วมกันได้ เพราะเราแต่ละคนอาจจะมีอคติ ต่อบุคคลอื่น ซึ่งมีคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพที่แตกต่าง หรือทำให้เราไม่ชอบใจ ทำให้เราไม่อยากติดต่อสื่อสารหรือทำงานด้วย

1. การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียม จะมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันและความสามัคคีของทีม ผู้บริหารก็ต้องยอมรับว่าไม่มีความเสมอภาคอย่างแท้จริงในสังคม ดังนั้นถึงสมาชิกแต่ละคนจะมีส่วนร่วมทำงานไม่เท่ากันหรือมีความสามารถไม่เท่ากัน แต่เขาก็ควรจะแสดงความตั้งใจและเต็มใจในการเป็นสมาชิก ซึ่งเราอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าทีมที่จะต้องกำหนด และจัดสรรความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

2. การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม ทีมในองค์กรต่างๆ อาจจะไม่ได้เกิดขึ้นจากสมาชิกที่ทำงานร่วมกันนานพอที่จะรู้จักกัน และมีความเคารพซึ่งกันและกันมากนัก โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะมีความจำเป็น ที่จะต้องทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม จึงไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานให้กับทีมอย่างเต็มที่

3. ความล้มเหลวในการประเมิน เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม ผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการติดตาม ตรวจสอบรายละเอียด และได้รับข้อมูลจากการทำงานเพื่อกำหนดปัญหาและแนวทางแก้ไขในอนาคต ซึ่งจะอาศัยความสามารถในการตั้งคำถามให้ตรงประเด็น และค้นหาข้อมูลได้อย่างเจาะลึก โดยเฉพาะกับหัวหน้าทีม

4. อำนาจของผู้นำ อาจเกิดขึ้นจากการยอมรับของสมาชิก หรือการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ผู้นำจะใช้อำนาจของตนในการผลักดันทีมงานให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเขาจะต้องรู้จักหวั่นไหวในการใช้พระเดชพระคุณให้เหมาะสม มิเช่นนั้นจะสร้างปัญหาการไม่ยอมรับ และขาดความเชื่อถือในตัวผู้นำ

5. การขาดแคลนทางเลือก ทีมงานที่มีสมาชิกละเลยเกินไป หรือทีมงานที่มีเอกภาพสูง อาจจะมีข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจจำกัด ดังนั้น เมื่อสมาชิกในทีมต่างรู้สึกพอใจกับแผนงานที่มีอยู่ และต้องการดำเนินงานให้เสร็จตามแผนโดยเร็ว ทำให้ไม่สนใจข้อมูลอื่นๆ และมองข้ามทางเลือกที่เป็นไปได้อื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานอาจจะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง หรือไม่ได้รับผลตอบแทนที่สูงที่สุด

6. การปิดบัง ทีมงานมักประสบความล้มเหลว หากสมาชิกไม่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นระหว่างกัน อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยสมาชิกจะเก็บงำข้อมูลสำคัญ และไม่ยอมเปิดเผยรายละเอียดเต็มที่แก่ทีมงาน ทำให้กลุ่มตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งการปิดบังข้อมูลของสมาชิกมักจะมาจากสาเหตุสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย ประการที่ 1 เกรงว่าจะเป็นการทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่น หรือเกรงว่าจะเกิดความขัดแย้งระหว่างกันในอนาคต ประการที่ 2 เกิดความรู้สึกที่ว่าหากเงิบไว้จะปลอดภัย หรือพูดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสียตำลึงทอง ทำให้สมาชิกไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลและแสดงความคิดเห็น เพราะเกรงว่าจะเป็นที่สนใจจากบุคคลอื่นและอาจสร้างศัตรู

โดยไม่จำเป็น และประการที่ 3 สมาชิกไม่มีความรู้สึกร่วมและไม่สนใจในทีม จึงไม่ใส่ใจที่จะติดตาม และแสดงความคิดเห็น โดยเขาจะปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมาย แต่ไม่สนใจหรือใส่ใจที่จะให้ความร่วมมือกับกลุ่ม

7. ขาดการวินิจฉัยทีมงาน ในทางปฏิบัติ ทีมงานส่วนใหญ่ต่างมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตน โดยละเลยการวิเคราะห์และตรวจสอบตนเอง ทำให้ปัญหาต่างๆ ค่อยๆ ก่อตัวและขยายตัวลุกลามขึ้นอย่างช้าๆ เมื่อทีมงานเริ่มรู้ตัวว่ามีปัญหาที่อาจจะสายเกินไป

8. ขาดการกระจายข่าวสู่ระดับล่างนอกจากการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแล้ว การสื่อสารภายในทีมและกับสิ่งแวดล้อม จะมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของ ทีม ดังนั้น ทีมงานควรประกาศผลการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดได้รับทราบและทำความเข้าใจ

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ ที่สร้างความล้มเหลวให้กับทีมงาน มักจะเกิดขึ้นจากปัญหาภายในทีมและเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและสมาชิกในทีมจึงต้องหมั่นติดตามตรวจสอบ และแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้น โดยมีระบบเตือนภัยขั้นต้น อย่าปล่อยให้เรื่องเล็กน้อยลุกลามจนกลายเป็นปัญหาที่ซับซ้อน และยากแก่การแก้ไข

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่างๆภายในองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็น ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ โดยมีองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ อีกทั้งลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นรวมทั้งกระบวนการต่างๆ ในองค์การนั้นด้วย (จารุวรรณ ความรำพึง, 2556)

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์การต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การด้วยโดยสรุป จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การและ

หากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย (จารุวรรณ ความร่ำพิง, 2556)

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

1. คุณลักษณะของงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของบทบาท ที่บุคคลนั้นได้รับมีบทบาทที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ ไม่มีความขัดแย้งของบทบาทและไม่มีบทบาทมากเกินไป
3. ลักษณะองค์การ ต้องมีคุณภาพ มีลักษณะเฉพาะสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติขององค์การมีความยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์การ
4. ลักษณะของผู้นำ มีคุณสมบัติของผู้นำให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน ระดับความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน
5. ลักษณะของกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงานให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ความภูมิใจในหน่วยงานของตน ความยินดีในการต้อนรับเพื่อร่วมงานคนใหม่เข้าทีม

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 5 ด้าน คือ

1. โครงสร้างองค์การหมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย และนโยบายขององค์การ ลักษณะของการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
2. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบความยากง่าย และความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน
3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษของผู้บังคับบัญชา
4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคีและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับ การจัดสวัสดิการต่างๆที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่นการจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

นงค์เยาว์ แก้วมรกต (2542) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่างๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การหมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน
3. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน
4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา
5. สัมพันธภาพของในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคีและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับจากองค์การ

จากการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นนี้แม้ว่าการแบ่งองค์ประกอบไว้แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแนวพบว่า มีความเกี่ยวข้องในด้านเนื้อหาไม่แตกต่างกัน

ลักษณะของบรรยากาศองค์การ

จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ทำให้เกิดลักษณะของบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่างๆ ซึ่งนักวิชาการได้แบ่งลักษณะบรรยากาศขององค์การไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้

พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2532) แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์การออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. บรรยากาศที่ไม่เป็นสุข ประกอบด้วย 1) การวิพากษ์วิจารณ์ผู้บริหารจะจู่จี้วิพากษ์วิจารณ์ตำหนิติเตียน สั่งสอน และดุด่าผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับฟังคำ อธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในลักษณะเผด็จการ ถืออำนาจบาตรใหญ่ของตน และพยายามจะเปลี่ยนแปลงผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการของตน 3) การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของตนเอง ไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือน หรือตีความหมายอย่างผิด ๆ 4) ความเฉยเมยผู้บริหารไม่ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา เฉยเมยต่อทุกข์ของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาส่วนตัว หรือมีความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่ใช่ใจที่จะช่วยเหลือ

5) การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดติดตามการทำงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าบกพร่องอยู่เสมอ และ 6) ความตึงเครียด ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบและไม่เต็มใจที่จะยอมรับความผิดใด ๆ ของการที่มีบรรยากาศไม่เป็นสุข พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ชอบแก้ตัวและมีขวัญกำลังใจต่ำ 2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน ประกอบด้วย

1) ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยอมรับความรู้สึก และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอาตำแหน่ง หรือสถานภาพของตนมาควบคุมสถานการณ์และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่นรวมทั้งมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ปราศจากแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ 5) เน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกันและไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย และ 6) การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจน อธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรมในองค์การที่มีบรรยากาศสนับสนุน พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจดีเข้าใจกันและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถของคนในองค์การที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยการบรรลุเป้าหมาย แบ่งได้เป็น 4 ประเภท ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity) (อรุณ รัชธรรม, 2525)

วุฒิชัย จานง(2530) ประสิทธิภาพขององค์การเปรียบเสมือนการพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยสามารถอยู่ร่วมกับปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งเราต้องมองที่ความสำเร็จเป็นหลักเพื่อที่จะสามารถก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อไปสู่ความสำเร็จได้

ไชยวัฒน์ รัตนดาตาศ (2538) ประสิทธิภาพขององค์การ เปรียบเสมือนความสามารถขององค์การในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในการใช้ทรัพยากร บริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ องค์การ ทำให้ผู้รับบริการจากองค์การพึงพอใจในงาน และองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพ จึงหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวความคิดของสาขาวิชาการ โดยที่นักวิชาการหรือนักบริหารต่างสาขาต่างก็มองด้วยสมมุติฐานของตนเท่านั้น เช่น จัดการและนักวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysts) มักคิดว่ามีหลักเกณฑ์ในการประเมิน (Evaluation Criteria) ความมีประสิทธิภาพขององค์การเพียงอย่างเดียวเท่านั้น คือ วัดจากผลกำไร ซึ่งก็ปรากฏว่าไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกต้องอย่างเดียวได้ เพราะไม่มีองค์กรไหนสามารถ จะอยู่รอด (Service) ในระยะยาวได้ ถ้าหากองค์กรมุ่งแต่จะสนองตอบเป้าหมายในการแสวงหากำไรแต่ประการเดียวโดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนใน องค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนั้นยังมีองค์กรหลายประเภท เช่น หน่วยงาน ราชการ และ หน่วยสังเคราะห์ต่างๆ ซึ่งไม่มีความมุ่งหมายที่จะแสวงหากำไรแต่ อย่างใด นอกจากนี้้องค์กรยังมักจะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายประการ (Multiple Goals) ดังนั้น ความพยายามที่จะประเมินประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้อง ครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการ เพื่อให้ได้มาซึ่ง ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริง (เอนก ณ นคร,2538)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐกุล หนูจักร (2549) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ บรรยาการองค์กร การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ บรรยาการองค์กร การได้รับ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็น หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยกลุ่มการพยาบาล จำนวน 274 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลอยู่ในระดับดี และมีแนวโน้ม ยั่งยืน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง บรรยาการองค์กรอยู่ในระดับสูง และหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำ

บรรยากาศองค์กร การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถร่วมกันอธิบายการบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 40.9 ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรได้รับการสนับสนุนการศึกษา การอบรม ฝึกทักษะ การบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาล การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการ และการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงาน จัดโครงสร้างการบริหารงานและมาตรฐานการบริการให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จัดสรรบุคลากรและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับหอผู้ป่วย รวมทั้ง มีการประเมินผลการบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

จิตติมา จานงค์เลิศ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์กร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 360 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์กร และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .97, .96 และ .87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปดังนี้ 1. ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.74, 3.95 และ 3.92 ตามลำดับ) 2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .517$) 3. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .779$)

พรพรรณ อนุมาศ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพการ

พยาบาลของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 380 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ และความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .66, .89, .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปดังนี้ 1. พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$) บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.62$) และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.66 – 3.66 โดยบุคลิกภาพประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.66$) 2. บุคลิกภาพห้วนใจทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.310$) บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .445$) บุคลิกภาพเปิดกว้างต่อประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .056$) บุคลิกภาพประนีประนอม และบุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .327, .382$ ตามลำดับ) 3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .606$) 4. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล คือ บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพเปิดเผยชอบแสดงออก บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพประนีประนอม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 46.2 ($R^2 = .462$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้ $Z_{\text{ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล}} = .478 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}} + .228 Z_{\text{บุคลิกภาพเปิดเผยชอบการแสดงออก}} + .103 Z_{\text{บุคลิกภาพมีสติรู้ผิดชอบ}} + .096 Z_{\text{บุคลิกภาพประนีประนอม}}$

พิชญาภา อินทรนัญ (2550) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะทางจิตของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความรับผิดชอบและประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายการตลาดนครกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางจิต ด้านพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ และด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบและประสิทธิภาพของกลุ่ม (2) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางจิต และ

ด้านพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมและสังคม และด้านพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานฝ่ายการตลาดของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตนครหลวง จำนวน 500 คน เป็นหญิง 250 คน ชาย 250 คน ลักษณะทางจิต พฤติกรรมผู้นำ สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบและประสิทธิผลของกลุ่ม โดยอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด คือ พฤติกรรมความรับผิดชอบ รองลงมาคือบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมผู้นำ (ตามลำดับ) โมเดลเชิงเหตุผลของกลุ่มเพศชายมีความกลมกลืน แต่กลุ่มเพศหญิงไม่กลมกลืนในกลุ่มเพศชาย พบว่า อิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด คือ บรรยากาศองค์กร รองลงมา คือ พฤติกรรมความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวแปรพร้อมกัน คือ บรรยากาศองค์กรกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและแบบมุ่งความสำเร็จ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระสองตัวในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่ำ และได้รับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและแบบมุ่งความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรสูงและได้รับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขตจังหวัดชายแดนไทย - กัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขตจังหวัดชายแดนไทย - กัมพูชา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 252 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ .92 , .96 และ .89 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขตจังหวัดชายแดนไทย - กัมพูชา อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.27$; $SD = .49$) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยประสบการณ์การทำงาน ภูมิฐานะและความสามารถ

ในการสื่อสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย – กัมพูชา บรรยายการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย – กัมพูชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 1.000$) ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย – กัมพูชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .710$)

ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยาการสื่อสาร กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยาการสื่อสาร และความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยาการสื่อสาร กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 350 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยาการสื่อสาร และความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเที่ยง โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .97 และ .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไป มากถึง ร้อยละ 93.7 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง และบรรยาการสื่อสาร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 3.93 และ ค่าเฉลี่ย = 3.89 ตามลำดับ) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยาการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปวริศา เนียรภาค (2551) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำ ระดับบุคลิกภาพ ระดับการเห็นคุณค่าแห่งตน ระดับความสามารถในการตัดสินใจ และระดับผลการปฏิบัติงาน ศึกษา ตัวพหุการณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด จำนวน 189 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดการเห็นคุณค่าแห่งตน แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงมาก ระดับของบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นในระดับสูงมาก ระดับของบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง ระดับของบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเองและระดับของบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ระดับการเห็นคุณค่าแห่งตน ระดับความสามารถในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงภาวะผู้นำ บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ การเห็นคุณค่าแห่งตนและความสามารถในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .589, .433, .285, .328, .480, .574$ และ $.710$ ตามลำดับ) มีเพียงบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.307$ ตัวแปรภาวะผู้นำ การเห็นคุณค่าแห่งตน และความสามารถในการตัดสินใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ร้อยละ 55.3

พัฒนาศ คติพิศาล (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และ บริษัทในเครือพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ส่วนการติดต่อสื่อสาร และการประชุมปรึกษาหารือ อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ควรมีการชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วและทันเหตุการณ์และการสื่อสารจากหัวหน้างานไปยังผู้ปฏิบัติต้องมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ควรกำหนดให้ชัดเจน มีการอธิบายขั้นตอนการทำงานและขอบเขตหน้าที่ให้ทราบอย่างทั่วถึง ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ด้านการประชุมปรึกษาหารือ ควรเพิ่มโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมประชุม และควรมีการนำข้อสรุปจากการประชุมปรึกษาหารือมาแก้ไขปัญหา

สูตรรัตน์ ชูจิตต์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การ กับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลผลิตของงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 364 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามผลผลิตของงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ 0.89, 0.88 และ 0.86 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.54$)
2. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับปานกลาง ($r = .632$) และระดับประดัสูง ($r = .807$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยลดา โฆสิตวิสุทธิคุณ (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 3) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มา ไปใช้เป็นแนวทาง สำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาองค์กร สมมติฐานในการศึกษานี้คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การและ

บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพล ต่อการสร้างคามผูกพันในองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรและบรรยากาศองค์กรมี ความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 23-30 ปี ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับพนักงาน จากผลการวิจัยในสมมติฐานข้างต้นจะพบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยปัจจัยภาวะผู้นำด้านที่มีอิทธิพลต่อการสร้างผูกพันในองค์กรคือด้านความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหา และด้านการวางแผนในการทำงาน และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้าง ความผูกพัน คือ ด้านการปฏิบัติงานและการควบคุมการทำงาน และด้านการปรับปรุงและแก้ไข ปัญหา สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันคือด้านหัวหน้างาน ด้าน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านที่ไม่มี อิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันคือด้านเพื่อนร่วมงาน

ชัยกร สีมাত্র (2554) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้1) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3ตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่และระดับการจัดการศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม องค์ประกอบด้านการจัดการกลุ่ม และองค์ประกอบด้านสมาชิก ตามลำดับโดยประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษามีค่ามากที่สุด รองลงมาคือการใช้ความคิดเห็นที่ขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ของผู้นำกลุ่มและการสนับสนุนให้กำลังใจยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสมตามลำดับส่วนประเด็นเกี่ยวกับการไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากร มีค่าความคิดเห็นต่ำที่สุด

2. เปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านสมาชิก และองค์ประกอบด้านการ

จัดการกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ระดับช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 ระดับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และ 2 มีสภาพการทำงานเป็นทีมสูงกว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 และ ช่วงชั้นที่ 3 และ 4

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .746$) องค์ประกอบด้านสมาชิก (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .719$) องค์ประกอบด้านการจัดการกลุ่ม (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .601$) ตามลำดับ

โชคชัย ชุมสาขัย (2555) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การรูปแบบต่างๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 413 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสมการถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นแบบอย่างพฤติกรรม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การสร้างแรงดลใจ และด้านการมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคล

2. บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด แบบสนิทสนม แบบอิสระ แบบควบคุม แบบรวบอำนาจและแบบเข้มเข่า หรือแบบปิด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $Z'y = .254X5 + .247X3$

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล และด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาแบบอิสระ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $Z'y = .175X6 + .152X3$

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบควบคุม สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $Z'y = .356X3 + .338X5 - .345X6$

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล และด้านการมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคคล ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบแบบสนิทสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $Z'y = .351X6 + .176X4$

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงดลใจ ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $Z'y = -.229 X2$ 8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมุ่งความสัมพันธ์ในฐานะเอกบุคคลส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบเข้มเขหรือแบบ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้คือ $Z'y = .215 X4$

จรรูวรรณ ความรำพึง (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและรูปแบบภาวะผู้นำในความคาดหวังของผู้ตามที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานขาย และเพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานขาย โดยมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายขายของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย จำนวน 390 คน การวิเคราะห์เชิงปริมาณใช้ Path Analysis ซึ่งอาศัยการวิเคราะห์ถดถอยพหุเป็นพื้นฐานในการหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปร และการวิเคราะห์การส่งผ่าน (mediation analysis) (Baron & Kenny และ Frazier, Tix & Baron อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555, หน้า 46 – 49)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า

1) การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานขาย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตัวแปรหลักที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานขาย คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้าง และด้านการยอมรับการให้รางวัล ตามลำดับ

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานขาย

3) การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตัวแปรหลักที่มีผลกระทบต่อความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้ตาม คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล

4) การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตัวแปรหลักที่มีผลกระทบต่อความคาดหวังในภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้ตาม คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านโครงสร้าง ตามลำดับ

5) การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานขาย โดยมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นตัวแปรส่งผ่านและเป็นการส่งผ่านแบบบางส่วน ซึ่งการส่งผ่านดังกล่าวอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก

6) การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานขาย โดยมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน และเป็นการส่งผ่านแบบบางส่วน

มนัสนันท์ สุริยะนาการณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม จากผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมมุ่งธำรงรักษา ด้านพฤติกรรมมุ่งงาน และด้านพฤติกรรมมุ่งตนเอง อยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ที่สำคัญ มี ดังนี้ ด้านพฤติกรรมมุ่งงาน ควรกำหนดความรับผิดชอบในทางปฏิบัติ ควรกำหนดให้ชัดเจน โดยแจ้งผู้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการและทั่วถึง เมื่อต้องการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ระหว่างกัน และควรกระจายความรับผิดชอบให้ตรงความสามารถและเท่าเทียมกัน ด้านพฤติกรรมมุ่งธำรงรักษา ควรจัดกิจกรรม

มนุษย์สัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ด้านพฤติกรรมมุ่งตนเอง ควรมีการประชุมร่วมกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ร่วมรับผิดชอบงาน เมื่อที่ประชุมมีมติแล้วต้องปฏิบัติตาม

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kolp (1990) ศึกษาเรื่อง Relationship between leader behaviors and team performance in research and non-research teams จำนวน 32 ทีม แบ่งเป็นทีมทดลอง 16 ทีม โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับไม่ทดลอง โดยกำหนดพฤติกรรมผู้นำกลุ่มตามทฤษฎีต้องมีลักษณะให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกัน โดยช่วยไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่ง ให้มีโอกาสปกครองตนเองเท่าที่จำเป็น และในการปฏิบัติงานต้องทำอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นมีการประเมินผลทีมและเสริมแรงจิตใจ จากการตอบแบบสอบถามพบว่า มีความแตกต่างกันในการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญ

Ayres (1992) ศึกษาเรื่อง The relationship between productivity and work team autonomy and effectiveness พบว่า กระบวนการของการสร้างทีมงานและประสิทธิภาพของกระบวนการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการประเมินคุณค่า คือ ด้านการแก้ปัญหาของทีมในการทำงานเป็นทีมในปัจจุบัน

Robinson (1994) ศึกษาเรื่อง Managers in team: How valuing individualism or collectivism affects their participation พบว่า เจื่อนไซติ ๆ ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้น เมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับโครงสร้างองค์กรสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงการทำงานกลุ่มที่ดี มีทักษะและยังสามารถให้คำปรึกษาเป็นผู้ที่ทำตัวเป็นกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม และวัฒนธรรมของชาติมีอิทธิพลต่อส่วนรวมและไม่เป็นสิ่งผิดในการให้ความร่วมมือของสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึง คำว่า ทีม

Anderson (1995) ศึกษาเรื่อง Self-managed teams and traditional pyramid management: Attitudes of extension field educators พบว่า ทศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออก เห็นว่ามีทศนคติในทางบวก ใน 2 ปัจจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมและตัวแปรสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปในทางลดลง

Sanchez (2003) ศึกษาเรื่อง The Relationship among Motivation to Lead, Cognitive Ability, and Personality พบว่า ความสามารถในการจัดการไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของหัวหน้างาน การแสดงออก

ทางพฤติกรรมและความรู้ ความสามารถของหัวหน้างานเอง การศึกษาครั้งนี้ได้ทราบว่า ความรู้ บุคลิกภาพ และเพศ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจไปสู่ความเป็นภาวะผู้นำ

Thammavong (2007) ศึกษาเรื่อง Leadership Styles of Project Member in the Laos Construction Industry พบว่า ลักษณะผู้นำขององค์กรก่อสร้างภาครัฐและภาคเอกชนของ ประเทศลาวมีลักษณะเหมือนกันและแบ่งได้ 8 รูปแบบ คือ (1) ผู้นำทั่วไปมีลักษณะงานที่ต้องแข่งขัน เกี่ยวพันกับเวลาและงานมีความเร่งด่วนมาก (2) ผู้นำควบคุมตัวเองโดยใช้การเรียงลำดับ สภาพแวดล้อมเพื่อเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของพวกเขา (3) การที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจและอิทธิพล นั้นเป็นปัจจัยในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดเป็นผลอย่างแท้จริง (4) มีกระบวนการที่ ซับซ้อนสำหรับผู้นำในการมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทน (5) การที่ผู้นำมีความเป็นกันเองนั้น ทำให้มีความง่ายในการทำงานร่วมกัน (6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีเป็นปัจจัย สำคัญต่อความสำเร็จของงาน (7) ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา จัดการและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ (8) พบว่าผู้นำใช้การสั่งการให้ลูกน้องทำงานมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยมีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และบรรยากาศการทำงานและข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

- 3.1.1.1 ใบขออนุญาตเก็บข้อมูล
 - 3.1.1.2 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล
- ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- 1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 4. รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

3.1.1.3 ข้อมูลลักษณะภาวะผู้นำ

ข้อมูลลักษณะภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชาแบบชี้แนะ ผู้บังคับบัญชาแบบสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งเน้นความสำเร็จโดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1.เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2.เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3.เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4.เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5.เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00

3.1.1.4 ข้อมูลบรรยากาศทำงาน

ข้อมูลบรรยากาศการทำงานประกอบด้วยได้แก่ บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน และบรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1.เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
2.เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3.เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
4.เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
5.เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha

Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.912 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2558

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตย โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท ซี.ไอ.ที แอปเพรชัล, บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด, บริษัท ซี.ไอ.ที. พร็อพเพอร์ตี้ คอนซัลแทนส์ จำกัด, บริษัท มณียา เรียลตี้ จำกัด เนื่องจากเป็นสถานที่ที่พนักงานในองค์กรต้องอยู่ประจำเพื่อปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 107,221 คน (อ้างอิงข้อมูลจากกรมปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในปี พ.ศ. 2557) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กร ในวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2558

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในองค์กรระดับปฏิบัติการย่านคลองเตย จะทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการย่านคลองเตย ที่ไม่ติดภารกิจใดๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ระดับปฏิบัติการย่านคลองเตยมีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับระดับปฏิบัติการย่านคลองเตยโดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยมีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ลักษณะภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน

3.4.2 อิทธิพลของภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งใช้สถิติทดสอบดังนี้

3.5.2.1 สถิตินิพจน์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) สถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ได้แก่ ตัวแปรลักษณะภาวะผู้นำและตัวแปรบรรยากาศองค์กรการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.2.2 สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย จากการเก็บตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ลักษณะภาวะผู้นำ สรุปผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 บรรยากาศในการทำงานสรุปผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 ประสิทธิภาพการทำงานสรุปผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ บรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานสรุปผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และสมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1: แสดงความถี่และร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	180	45.0
หญิง	220	55.0

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ): แสดงความถี่และร้อยละ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20-25 ปี	150	37.5
26-30 ปี	166	41.5
31-35 ปี	68	17.0
41-45 ปี	10	2.5
51 ปีขึ้นไป	6	1.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.0
ปริญญาตรี	302	75.5
สูงกว่าปริญญาตรี	82	20.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	2.5
15,000-25,000 บาท	145	36.3
25,001-35,000 บาท	158	39.5
35,001-45,000 บาท	65	16.3
ตั้งแต่ 55,000ขึ้นไป	22	5.5
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	127	31.8
3-6 ปี	216	54.0
7-9 ปี	43	10.8
9 ปีขึ้นไป	14	3.5
รวมทั้งหมด	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 220 คน ร้อยละ 55.0 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี 166 คน ร้อยละ 41.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 302 คน ร้อยละ 75.5 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 25,001-35,000 บาท 158 คน ร้อยละ 39.5 และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3-6 ปี จำนวน 216 คน ร้อยละ 54.0 ตามลำดับ

4.2 ลักษณะภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 2 นำเสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะผู้นำ ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพภายในหน่วยงานตามลำดับ

ตารางที่ 4.2: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะภาวะผู้นำ

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชามีการแต่งกายเหมาะสมกับโอกาสต่างๆ	4.21	0.74	มาก
ผู้บังคับบัญชามีความรู้และทักษะในการทำงาน	4.23	0.66	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการวางตัวที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ	4.20	0.67	มาก
ผู้บังคับบัญชารับมือปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี	4.12	0.77	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมด้านลักษณะผู้นำ	4.19	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากด้านลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวม ค่าเฉลี่ย 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากทุกหัวข้อย่อย โดยเรื่องผู้บังคับบัญชามีความรู้และทักษะในการทำงาน ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

ตารางที่ 4.3: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.78	มาก
ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการจูงใจ	3.93	0.87	มาก
ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่างๆ	4.00	0.76	มาก
ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารได้กับพนักงานทุกระดับในองค์กร	3.94	0.84	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ	3.99	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากทุกหัวข้อ โดยเรื่องผู้บังคับบัญชาสามารถใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78

ตารางที่ 4.4: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงลักษณะงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	3.97	0.74	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆให้กับท่าน	4.03	0.81	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	4.01	0.72	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.91	0.80	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.98	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากทุกหัวข้อ โดยเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆให้กับท่านได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

ตารางที่ 4.5: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาของท่านถามไถ่ทุกข์สุขของท่านอยู่เสมอ	3.78	0.82	มาก
ผู้บังคับบัญชาและพนักงานในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	3.87	0.78	มาก
ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.89	0.73	มาก
ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	3.90	0.67	มาก
ผู้บังคับบัญชาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจในการทำงานได้	3.95	0.73	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อเสนอของผู้ร่วมงาน	3.81	0.79	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการประชุมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.74	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.86	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากด้านด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากทุกหัวข้อ โดยเรื่องผู้บังคับบัญชาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจในการทำงานได้ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

4.3 บรรยากาศในการทำงาน

ส่วนที่ 3 นำเสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ และบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงานตามลำดับ

ตารางที่ 4.6: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านรู้สึกว่ภาวะเบียบที่ทำงานของคุณไม่เคร่งครัดจนเกินไป	3.70	0.81	มาก
ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงานไม่วิตกกังวลในการทำงาน	3.70	0.89	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.96	0.74	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.95	0.69	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมด้านบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง	3.83	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากด้านบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเองค่าเฉลี่ย 3.83ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากทุกหัวข้อ โดยเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.96ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74

ตารางที่ 4.7: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายภาพที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่คุณได้รับมอบหมาย	3.84	0.68	มาก
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านความรู้	3.90	0.79	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.01	0.66	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมบรรยายภาพที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน	3.92	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากด้านบรรยายภาพที่เน้นความสำคัญต่อพนักงานค่าเฉลี่ย 3.92ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากทุกหัวข้อย่อย โดยเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.01ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66

ตารางที่ 4.8: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายภาพที่เน้นการใช้อำนาจ

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆทุกครั้ง	3.58	0.88	มาก
ท่านต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	3.98	0.65	มาก
ท่านต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเสมอ	3.84	0.70	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมบรรยายภาพที่เน้นการใช้อำนาจ	3.80	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากด้านบรรยายภาพที่เน้นการใช้อำนาจค่าเฉลี่ย 3.80ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม

เห็นด้วยมากทุกหัวข้อย่อย โดยเรื่องท่านต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทุกครั้งได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65

ตารางที่ 4.9: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เสมอ	4.03	0.72	มาก
ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่เสมอ	4.11	0.56	มาก
ท่านยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นที่หนึ่งเสมอ	3.79	0.75	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน	3.97	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากทุกหัวข้อย่อย โดยเรื่องท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่เสมอได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56

4.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 4 นำเสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพต่อพนักงานในการทำงาน

ตารางที่ 4.10: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพต่อพนักงานในการทำงาน

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมักจะผลิตผลงานที่ดีเป็นเลิศ	3.71	0.65	มาก
ท่านมักจะค้นพบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	3.65	0.73	มาก
ท่านมักจะมีวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	3.64	0.74	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพต่อพนักงานในการทำงาน

	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านมักจะมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทอยู่เสมอๆ	3.69	0.72	มาก
ท่านมักจะทำงานได้ดีกว่าโดยเฉลี่ยของคนส่วนใหญ่	3.72	0.75	มาก
ท่านสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงภายใต้ภาวะความกดดันต่างๆ	3.86	0.75	มาก
ท่านมีความพร้อมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	4.06	0.61	มาก
ท่านรู้จักที่จะรักษาคุณภาพงานให้อยู่ในเกณฑ์ดีตลอดเวลา	4.07	0.63	มาก
ท่านมักที่จะทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.08	0.65	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมประสิทธิภาพต่อพนักงาน	3.83	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากด้านประสิทธิภาพต่อพนักงาน ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากทุกหัวข้อย่อย โดยเรื่องท่านมักที่จะทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองมาคือเรื่องท่านรู้จักที่จะรักษาคุณภาพงานให้อยู่ในเกณฑ์ดีตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และท่านมีความพร้อมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ตามลำดับ

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ บรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 5 นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ บรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยเพื่อหา อิทธิพลของตัวแปรเรื่องลักษณะภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.11: แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ/ บรรยากาศการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	Pearson Correlation	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านลักษณะของผู้นำ	400	0.135	0.007**	ต่ำ
ด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ	400	0.266	0.000**	ต่ำ
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	400	0.314	0.000**	ต่ำ
ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	400	0.316	0.000**	ต่ำ
บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง	400	0.375	0.000**	ต่ำ
บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน	400	0.373	0.000**	ต่ำ
บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ	400	0.459	0.000**	ปานกลาง
บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน	400	0.688	0.000**	ค่อนข้างสูง

** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดในตารางมีค่าเป็นบวก และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 โดยผลการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำกับด้านลักษณะของผู้นำ ($r = .135$) ด้าน ความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ($r = .266$) ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา($r = .314$) ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน($r = .316$) บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง($r = .375$) บรรยากาศ ที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน($r = .373$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับบรรยากาศที่ เน้นการใช้อำนาจ ($r = .459$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับเรื่องบรรยากาศที่เน้น ความสำเร็จในการทำงาน ($r = .688$)

ตารางที่ 4.12: แสดงค่าสัมประสิทธิ์จากสมการถดถอย (Multiple Regression)

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	Beta	t	p-value
1.ด้านลักษณะของผู้นำ	.109	2.282	.023**
2.ด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ	.063	1.272	.204
3.ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.062	1.097	.273
4.ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	.155	2.712	.007**
5.บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง	.073	1.624	.105
6.บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน	.086	1.976	.049**
7.บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ	.169	4.965	.000**
8.บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน	.572	14.542	.000**

$R^2 = 0.537$, $F = 56.680$ (p-value = .000), ** p-value < .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าแบบจำลองมีค่า R^2 อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ตัวแปรต้นในแบบจำลองสามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ 53.7% ตัวแปรต้นที่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะของผู้นำ (Beta = .109, t = 2.282, p-value = .023) สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน (Beta = .155, t = 2.712, p-value = .007) บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน (Beta = .086, t = 1.976, p-value = .049) บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Beta = .169, t = 4.965, p-value = .000) และบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน (Beta = .572, t = 14.542, p-value = .000) โดยบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสูงที่สุด เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอย

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่องลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วนดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลส่วนตัวลักษณะภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

5.1.1.1 ข้อมูลส่วนตัวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.0 น้อยสุดคือเพศชายร้อยละ 45.0 มีอายุมากที่สุด 26-30 ปี ร้อยละ 41.5 ต่ำสุดอายุ 51 ปีขึ้นไปร้อยละ 1.5 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.5 ต่ำสุดต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.0 มีรายได้เฉลี่ยมากที่สุดอยู่ระหว่าง 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 39.5 ต่ำสุดมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 2.5 และมีประสบการณ์ทำงานสูงสุดระหว่าง 3-6 ปี ร้อยละ 54.0 ต่ำสุดมีประสบการณ์ 9 ปีขึ้นไปร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

5.1.1.2 ข้อมูลลักษณะภาวะผู้นำสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

ด้านลักษณะผู้นำในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความรู้และทักษะในการทำงาน ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 และเรื่องผู้บังคับบัญชา รับฟังปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77

ด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในเรื่องผู้บังคับบัญชาสามารถใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.11 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.78 และเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการจูงใจได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.93 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87

ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในเรื่อง
ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆให้กับท่านได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.03 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 และเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
อย่างยุติธรรมได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80

ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในเรื่อง
ผู้บังคับบัญชาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจในการทำงานได้ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.95 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และเรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับข้อเสนอของผู้ร่วมงานและมีการประชุมงาน
อย่างสม่ำเสมอได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74

5.1.1.3 ข้อมูลบรรยากาศในการทำงานสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเองผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในเรื่องเพื่อน
ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และเรื่อง
กฎระเบียบที่ทำงานของคุณไม่เคร่งครัดจนเกินไป จนรู้สึกสบายใจในการทำงานไม่วิตกกังวลในการ
ทำงานได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในเรื่อง
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
0.66 และเรื่องการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่คุณได้รับมอบหมายได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.84 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

ด้านบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในเรื่องท่านต้อง
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทุกครั้งได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65
และเรื่องการรอค่ำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆทุกครั้งได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.58
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88

ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.97 ผู้ตอบแบบสอบถาม
เห็นด้วยในเรื่องท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่เสมอได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.11 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.56 และเรื่องการยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นที่หนึ่งเสมอได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.79 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75

5.1.1.4 ประสิทธิภาพการทำงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในการที่จะทำงาน
ให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และเรื่องการหา
วิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้งสองข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำกับด้านลักษณะของผู้นำ ด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจด้านการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเองบรรยากาศที่ เน้นความสำคัญต่อพนักงานและบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลาง กับเรื่องบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน

สถิติที่ใช้ทดสอบคือสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งสามารถสรุปว่าตัวแปรบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด มีค่าเท่ากับ .688 รองลงมา ด้านบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ มีค่าเท่ากับ .459 ด้าน บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง มีค่าเท่ากับ .375 ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน มี ค่าเท่ากับ .373 ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีค่าเท่ากับ .316 ด้านลักษณะของผู้นำ มีค่าเท่ากับ .135 ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีค่าเท่ากับ .314 ด้านความสามารถในการสื่อสารและการ จูงใจมีค่าเท่ากับ .266

5.1.2.2 สมมติฐานที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำและบรรยากาศการ ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย หรือไม่ พบว่า ลักษณะผู้นำด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย ส่วนด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย ส่วนบรรยากาศในการ ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย ได้แก่ บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ และบรรยากาศที่เน้น ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมุติฐานดังนี้

5.2.1 สมมุติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำกับด้านลักษณะของผู้นำ ด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานบรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเองบรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงานและบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับเรื่องบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน อาจเป็นเพราะผู้นำของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย สามารถชี้แนะแนวทางการทำงานให้พนักงานเข้าใจได้เป็นอย่างดี จึงทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้นำที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ทำให้เห็นความเป็นทีมของพนักงาน และสามารถพัฒนาและส่งเสริมการทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนา ศติพิศาล (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวลด์พลาสติก จำกัด และ บริษัทในเครือ กล่าวว่า ผู้นำ ควรมีการชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทำงานให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มีการพูดคุยถึงปัญหาต่างๆกันบ่อยๆอย่างเป็นประจำ เพื่อที่จะได้แก้ปัญหการทำงานไปด้วยกันอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นในการทำให้นั้นเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ เกษสาคร (2551) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนั้น ล้วนแล้วแต่มีปัญหาและอุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นการพุดจา การแข่งขัน การวางแผนทาง หรือความสัมพันธ์กันระหว่างคนในทีม ทำให้เห็นว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีในทีมนั้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ayres (1992) ศึกษาเรื่อง The relationship between productivity and work team autonomy and effectiveness กล่าวว่า กระบวนการของการสร้างทีมงานและประสิทธิภาพของกระบวนการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการประเมินคุณค่า คือ ด้านการแก้ปัญหาของทีมงานในการทำงานเป็นทีมในปัจจุบัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ สุริยะนาการณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กล่าวว่า การทำงานทุกคนต้องมีการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ซึ่งทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน จึงจะสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถลดความขัดแย้ง และทำงานไปในแนวทางเดียวกัน

5.2.2 สมมุติฐานที่ 2 อิทธิพลของลักษณะภาวะผู้นำและบรรยากาศการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตยอาจเป็นเพราะบรรยากาศการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งบรรยากาศที่ดีได้นั้นเกิดจากผู้นำที่

จัดวางให้อยู่ในสภาวะไหน เช่น การให้พนักงานเสนอความคิดในการทำงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยกัน การสนับสนุนและให้กำลังใจกันและกันในภาวะที่พนักงานต้องการกำลังใจในการทำงาน การวางตัวในการเป็นผู้นำที่ดีไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การปฏิบัติตน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดจะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและมีประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันศาคติพิศาล (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และ บริษัทในเครือ ได้กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงานที่รวดเร็ว้นั้นเกิดจากการติดต่อสื่อสารจากหัวหน้างานไปยังผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะต้องมีความชัดเจน และทำให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานเขียนของ พรณราย ทรัพย์ประภา (2532) กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์กรนั้นมีทั้งเป็นสุขและไม่เป็นสุข เพราะฉะนั้นการที่พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจดีเข้าใจกันและช่วยกันแก้ปัญหาได้นั้น บรรยากาศในองค์กรย่อมมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญาภา อินทรนัฐ (2550) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะทางจิตของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายการตลาดธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า ลักษณะทางจิต พฤติกรรมผู้นำ สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบและประสิทธิผลของกลุ่ม โดยอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ ความร่ำพิง (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและรูปแบบภาวะผู้นำในความคาดหวังของผู้ตามที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงานขาย โดยมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ สุริยะนาการณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ได้กล่าวว่า การวางตัวอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้นำ ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจก่อให้เกิดภายในองค์กรได้ นอกจากนี้ การกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับพนักงานถือเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงานของพนักงานแต่กระนั้นความสัมพันธ์ดังกล่าวยังอยู่ในระดับที่ต่ำ ซึ่งอาจทำให้เห็นว่าการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย ยังคงมีความขัดแย้งในการทำงานอยู่บ้าง ซึ่งอาจเป็นจากความคิดเห็นของแต่ละคนนั้นแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรแล้วผู้นำก็ต้องตัดสินใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และมีข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะน้อยลงได้หากทุกคนคุยกัน และยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน โดยไม่ยึดว่าใครเป็นหัวหน้า ใครเป็นลูกน้อง เพื่อให้งานออกมาดีที่สุด

5.3.1.2 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานของผู้นำ กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งทำให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย ไม่กดดันมากนัก ซึ่งเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งพนักงานและผู้นำควรรักษาสภาพแวดล้อมดังกล่าวให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท และผลประโยชน์แก่ทุกคนในอนาคต

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาปัญหาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย เพื่อทราบปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานของพนักงานและผู้นำในองค์กร

5.3.2.2 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย เพื่อทราบสาเหตุข้อบกพร่องในการทำงาน

5.3.2.3 ควรทำการศึกษาข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย เพื่อนำข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงานมาปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กิมบวย เพ็ชรพันธ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ความรำพึง. (2556). *อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและรูปแบบภาวะผู้นำในความคาดหวังของผู้ตามที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยกร สีมাত্র. (2554). *ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โชคชัย ชุมสาชัย. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ไชยวัฒน์ รัตนดาดาษ. (2538). *ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพฯ: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสวนหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- จิตติมา จำนงค์เลิศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐกุล หนูจักร. (2549). *ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการบริหารงานคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคกลาง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดุขฎี บวรสันติสุทธิ. (2547). *ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อ ลักษณะผู้นำ ของผู้บังคับบัญชาบริษัท กระจกไทยอาซาฮีจำกัด (มหาชน) โรงงานระยอง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงค์เยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปวีศา เนียรภาค. (2551). *ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรพรรณ อนุมาศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2532). *จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: รัชต์อาร์ม คอร์ปอเรชั่น.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และ บริษัท ในเครือ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญภา อินทรนัญ. (2550). *พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะทางจิตของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความรับผิดชอบและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายการตลาดธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต. (2552). *องค์การ และการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ธิงค์บียอนด์ บุ๊คส์.
- มนัสนันท์ สุริยะนาการณ. (2556). *พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม*. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(1).
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์ จี กราฟฟิค.
- ยลดา ไชยสิทวิสุทธิคุณ. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาของธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ราชบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ : ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะทางจิตวิทยา การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2530). *ระบบองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภารัตน์ ชูจิตต์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม. (2525). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

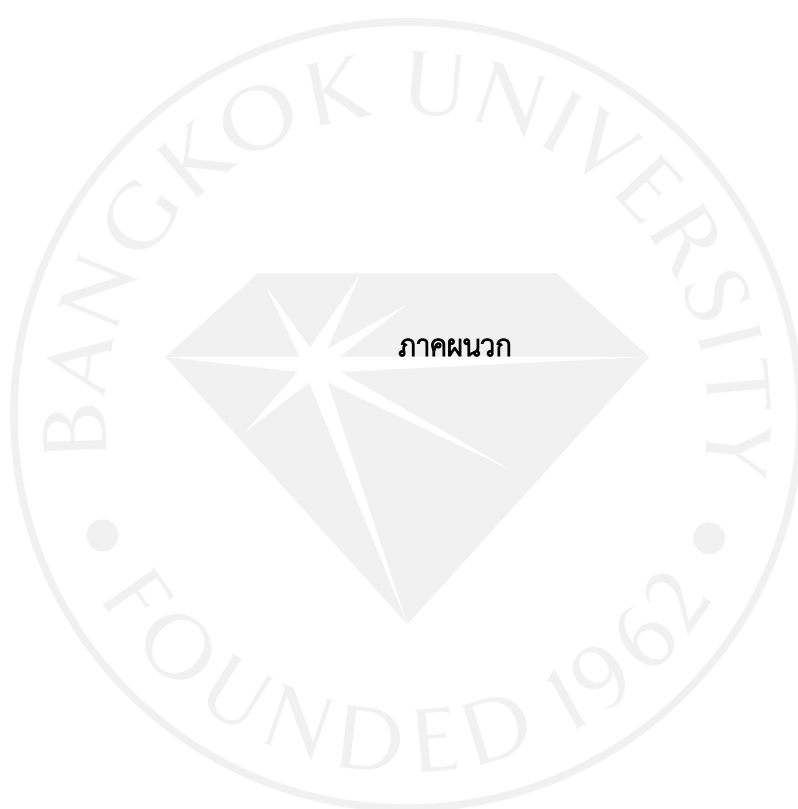
- เอนก ญ นคร. (2538). *ประสิทธิผลการปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาลใน กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Anderson, S. D. (1994). *Self-managed teams and traditional pyramid management: attitudes of extension field educators*. Unpublished doctoral dissertation, University of Texas at Austin, Texas.
- Ayres, C. L. (1992). *The relationship between productivity and work team autonomy and team process effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, University of Texas at Austin, Texas.
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free.
- Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1990). Military executive leadership. *Academy of Management review*, 11(3), 585-600.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. *Classics of organization theory*, 161-172.
- Kolb, J. A. (1990). Relationships between leader behaviors and team performance in research and non-research teams. *Academy of Management review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). Super leadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational dynamics*, 19(4), 18-35.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management review*, 11(3), 585-600.
- Mosley, P., & Megginson, (1995). Development of a new three-dimensional leadership model in technological and vocational education in Taiwan. *Global J. of Engng.Educ*, 5(2).
- Thammavong, M. N. (2007). *Leadership styles of project members in the Laos construction industry*. Unpublished doctoral dissertation, King Mongkut's Institute of Technology, Bangkok.

Richards, D., & Engle, S. (1986). After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions. *Transforming leadership*, 199, 214.

Robinson, G. C. (1994). *Managers in teams: How valuing individualism or collectivism affects their participation*. Unpublished doctoral dissertation, Case Western Reserve University, Ohio.

Sánchez, S. A. (2003). *The Relationship Among Motivation to Lead, Cognitive Ability and Personality*. Unpublished doctoral dissertation, Our Lady of the Lake University, Texas.





แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำ และบรรยากาศในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตคลองเตย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา บธ. 715 วิชาการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ให้สัมภาษณ์ในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้
นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย √ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) 20 – 25 ปี

☐ 2) 26 – 30 ปี

☐ 3) 31 – 35 ปี

☐ 4) 36 – 40 ปี

☐ 5) 41 – 45 ปี

☐ 6) 46 – 50 ปี

☐ 7) 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท

☐ 2) 15,000 – 25,000 บาท

☐ 3) 25,001 – 35,000 บาท

☐ 4) 35,001 – 45,000 บาท

☐ 5) 45,001 – 55,000 บาท

☐ 6) 55,001 บาท ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1) น้อยกว่า 3 ปี

☐ 2) 3 – 6 ปี

☐ 3) 7 – 9 ปี

☐ 4) มากกว่า 9 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลักษณะภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←	→	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
ด้านลักษณะของผู้นำ					
1. ผู้บังคับบัญชามีการแต่งกายเหมาะสมกับโอกาสต่างๆ					
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ และทักษะในการทำงาน					
3. ผู้บังคับบัญชามีการวางตัวที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ					
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี					
ด้านความสามารถในการสื่อสารและการจูงใจ					
5. ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการจูงใจ					
7. ผู้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานต่างๆ					
8. ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารได้กับพนักงานทุกระดับในองค์กร					
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงลักษณะงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับท่าน					

ลักษณะภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←	→	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
11. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน					
13. ผู้บังคับบัญชาถามไถ่ทุกข์สุขของท่านเสมอๆ					
14. ผู้บังคับบัญชาและพนักงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกัน					
15. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
16. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน					
17. ผู้บังคับบัญชาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจในการทำงานได้					
18. ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อเสนอของผู้ร่วมงาน					
19. ผู้บังคับบัญชามีการประชุมงานอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

บรรยากาศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←	→	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง					
20. ท่านรู้สึกว่าการระเบียบที่ทำงานของคุณไม่เคร่งครัดจนเกินไป					
21. ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงานไม่วิตกกังวลในการทำงาน					
22. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
23. ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
บรรยากาศที่เน้นความสำคัญต่อพนักงาน					
24. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่คุณได้รับมอบหมาย					
25. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านความรู้					
26. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ					
27. ท่านต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆทุกครั้ง					
28. ท่านต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทุกครั้ง					
29. ท่านต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเสมอ					
บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน					
30. ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ทุกครั้ง					
31. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเสมอ					
32. ท่านยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นที่หนึ่งเสมอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิผลในการทำงาน	ระดับประสิทธิผล				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ประสิทธิผลต่อพนักงาน					
33. ท่านมักจะผลิตผลงานที่ดีเลิศ					
34. ท่านมักจะค้นพบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิผลมากกว่าเดิม					
35. ท่านมักจะมีวิธีแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
36. ท่านมักจะมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทอยู่เสมอๆ					
37. ท่านมักจะทำงานได้ดีกว่าโดยเฉลี่ยของคนส่วนใหญ่					
38. ท่านสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง ภายใต้ภาวะกดดันต่างๆ					
39. ท่านมีความพร้อมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
40. ท่านรู้จักที่จะรักษาคุณภาพงานให้อยู่ในเกณฑ์ดีตลอดเวลา					
41. ท่านมักที่จะทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					

**** ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ****

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาว มนัสนา โชติวรรณ
 เกิดวันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2534
 สถานที่เกิด โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
 ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 108 ถนนพระราม 2 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150
 เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อได้ ที่บ้าน 02-800-1291
 มือถือ 083-438-3555
 E-mail Ploypinky@msn.com
 สถานที่ทำงาน Colliers International Bangkok
 แผนกหรือหน่วยงานที่สังกัด Valuation & Advisory Services
 ตำแหน่ง Administration Coordinator
 คุณสมบัติการศึกษา ระดับปริญญาตรี
 สถาบันการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จ ปีที่สำเร็จ
 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ นิเทศศาสตร์ สาขาวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ 2556

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 29 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) [REDACTED] อยู่บ้านเลขที่ 108
ซอย 38 ถนน พหลโยธิน 2 ตำบล/แขวง บางพลี
อำเภอ/เขต จอมทอง จังหวัด กทม. รหัสไปรษณีย์ 10150
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7570202700
ระดับปริญญา ☐ ตรี ☒ โท ☐ เอก
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/
วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษา ลักษณะ ทักษะ และ บรรพการในทางทฤษฎีของผู้นำ
กำลังผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของหน่วยงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตย

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้จะเรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่
ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
()

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลีมลาลัย)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร