ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Factors Influencing the Operation of Employees in Private Company Organizations within Bangkok and Metropolitan Areas

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Factors Influencing the Operation of Employees in Private Company Organizations within Bangkok and Metropolitan Areas

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

นิภัทร์ศร ธรรมส่งรัศมี

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2564

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจบัณฑิต

เรื่อง ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผู้วิจัย นิภัทร์ศร ธรรมส่งรัศมี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชุติมาวดี ทองจีน

ผู้เชี่ยวชาญ ดร.รพีสร เพื่องเกษม

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

นิภัทร์ศร ธรรมส่งรัศมี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2566, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (88 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.ชุติมาวดี ทองจีน

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านสภาพแวดล้อม อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบต่างๆ และอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยดำเนินการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยวิธีการคำนวณตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ และสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 26-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีอายุงานมากกว่า 4 ปี มีสถานะการทำงานเป็นพนักงานประจำ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ไม่มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงาน (2) พนักงานมีความเห็นด้วยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก (3) พนักงานมีความเห็นด้วยของปัจจัยภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก (4) พนักงานมีความเห็นด้วยของปัจจัยแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก (5) พนักงานมีความเห็นด้วยของประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าพนักงานมีความเห็นด้วย อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตวิทยาและสังคม มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ แบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จ และแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยสภาพแวดล้อม, ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจ, ประสิทธิผลการทำงาน

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

Thumsongrassamee, P. Master of Business Administration, March 2023,
Graduate School, Bangkok University.
Factors Influencing the Operation of Employees in Private Company Organizations within Bangkok and Metropolitan Areas (88 pp.)
Advisor: Chutimavadee Thongjeen, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this research were to study environmental differences, the influence of various types of leadership, and the influence of motivation that affect the operational effectiveness of employees of private companies in Bangkok and metropolitan areas by conducting research. By collecting data from 400 sample employees of private companies in Bangkok and metropolitan areas by using sample calculating formula of Taro Yamane's. Statistics used to analyze data include frequency, percentage, mean, and standard deviation, and test hypotheses by analyzing multiple regression equations.

The results showed that (1) most respondents were male aged between 26-35 years with bachelor's degree, single status, average monthly income of 15,001-30,000 baht and work more than 4 years. (2) Employees have a high level of opinion on environmental factors. (3) Employees agree on leadership factors at a high level. (4) Employees agree on motivational factors at a high level. (5) Employees agree on the effectiveness of the operations of private companies. In addition, the results of the hypothesis test showed that (1) the environment consists of physical, temporal, and psychological and social aspects influenced the operations of employees of private companies in Bangkok and metropolitan areas.(2) Leadership factors included supporting, commanding, success, and participatory influenced the operations of employees of private companies in Bangkok and metropolitan areas and (3) Motivational factors included motivational factors and hygiene factors influenced the operations of employees of private companies in Bangkok and metropolitan areas with statistically significance of 0.05.

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

Keywords: Environmental Factors, Leadership, Motivation, Productivity

BANGKOK
UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ฉบับนี้ สามารถสำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชุติมาวดี ทองจีน ที่ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษา ตลอดจนแนะนำแก้ไขและปรับปรุงต่าง ๆ ทั้งยังอบรม ชี้แนะแนวทางจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดการดำเนินการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจในเนื้อหาและการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบคำถามของแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญของงานวิจัย

นิภัทร์ศร ธรรมส่งรัศมี

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
บทคัทย่อภาษาไทย	ค
บทคัทย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ประวัติและความเป็นมา	1
1.2 คำถามในงานวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัยคำถามของงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.5 นิยามคำศัพท์	4
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัย	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม	7
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ	9
2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	12
2.4 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงาน	15
2.5 ผบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.6 การดำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย	17
2.7 สมมติฐานการวิจัย	18
บทที่ 3 วิธีการดำนเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบงานวิจัย	19
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล	22
3.4 สมมติฐานการวิจัย	23
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้ในงานวิจัย	23

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล 25

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 30

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยภาวะผู้นำ 33

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยแรงจูงใจในการดำเนินงาน 36

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลในการดำเนินงาน 40

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 44

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย 51

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 55

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ 57

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 58

บรรณานุกรม 59

ภาคผนวก 63

ประวัติผู้เขียน 88

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1: ตารางการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม 22

ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ 25

ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ 25

ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา 26

ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ 26

ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 27

ตารางที่ 4.6: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน 27

ตารางที่ 4.7: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานการณ์ทำงาน 28

ตารางที่ 4.8: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน 28

ตารางที่ 4.9: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 29

ตารางที่ 4.10: จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานที่ทำงาน 29

ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพ แวดล้อมในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาพรวม 30

ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการดำเนินงาน ด้านกายภาพ 31

ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการดำเนินงาน ด้านเวลา 31

ตารางที่ 4.14: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการดำเนินงาน ด้านจิตวิทยาและสังคม 32

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำ โดยภาพรวม 33

ตารางที่ 4.16: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำ แบบสนับสนุน 34

ตารางที่ 4.17: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำ แบบสั่งการ 34

ตารางที่ 4.18: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำ แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ 35

ตารางที่ 4.19: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม 36

ตารางที่ 4.20: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ในการ ดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวม 37

ตารางที่ 4.21: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ในการ ดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านแรงจูงใจ 37

ตารางที่ 4.22: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านปัจจัยค้ำจุน 39

ตารางที่ 4.23: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวม 40

ตารางที่ 4.24: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านคุณภาพงาน 41

ตารางที่ 4.25: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านปริมาณงาน 42

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านเวลาที่ใช้ในงาน 43

ตารางที่ 4.27: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านค่าใช้จ่าย 44

ตารางที่ 4.28: การทดสอบสมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 45

ตารางที่ 4.29: การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพนักงานบริษัท เอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 47

ตารางที่ 4.30: การทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 48

ตารางที่ 4.31: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 50

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดการวิจัย 18

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ประวัติและความเป็นมา

องค์กรเป็นหน่วยงานหรือเป็นองค์การที่ถูกสร้างขึ้นโดยกลุ่มตัวบุคคล มีการตั้งจุดหมายขององค์กร และมีการระบุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการตามที่ตั้งเกณฑ์ไว้จากขั้นตอนการแบ่งออกงานและงานดูแลร่วมมือกันทำตามสายงานที่ตั้งเกณฑ์ โดยเรียงอันดับชั้นอิทธิพลและงานของดูแล โดยมีรูปแบบเป็นขั้นตอนโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ ระบบโครงสร้าง เรื่องพฤติการของมนุษย์ทั้งในตัวบุคคล ระบบขั้นตอนจัดการบริหารระหว่างตัวบุคคลและระดับของทีม ซึ่งมีแนวความคิดยกตัวอย่างเช่น มีการจัดการบริหารคน อันได้แก่ อันดับสายการสั่งการ อารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความสัมฤทธิ์ผลที่ได้จากงานและองค์กร เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานมีผลไปยังการทำงานและผลของงานก็มีคุณภาพ เพราะฉะนั้นหากผู้สั่งการขององค์กรให้ความจำเป็นกับอารมณ์การรู้สึกว่าพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความผาสุก ก็อาจจะได้สิ่งที่ได้มากจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและผลการดำเนินการที่น่าพอใจในองค์การจำนวนมากที่พบว่ามีการได้รับการอ้างถึงอย่างมากก็คือปัญหาในเรื่อง กำลังคนในองค์การ ใหญ่ๆ ที่มีกลยุทธ์ให้ความจำเป็นกับส่วนของการจัดการบุคคลจะตั้งเกณฑ์ให้มีผู้มีอำนาจสั่งการในระดับสูงดูแล ทำหน้าที่ดูแลงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีระบบการคัดเลือกสรรการจ้างงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานการประเมินผลการจัดสรรสวัสดิการตลอนจนการจัดภารกิจต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของภารกิจวิชาการ และภารกิจสอดคล้อง ซึ่งจุดมุ่งหมายสูงสุดก็คือการเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานทำงานในทีมโดยร่วมกันอย่างมีผลดีต่อประสิทธิภาพพาไปสู่องค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ประสงค์ (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

ปกภณ จันทศาสตร์ (2559) ได้นำเสนอถึงแนวความคิดของผู้มีอำนาจสั่งการในแต่ละองค์กรจำเป็นที่จำเป็นต้องมีการศึกษาเรียนรู้ที่จะพัฒนาตัวเอง และปรับปรุงแก้ไขระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมขององค์กร และยังช่วยให้องค์กรเข้าไปถึงตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยทั้งหมดนี้จะได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดีได้ก็ต่อเมื่อองค์กรได้ให้ความจำเป็น ใส่ใจและดูแลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างดี อาทิเช่นเรื่องสภาวะสิ่งแวดล้อม ภาวะของผู้นำและแรงจูงใจเพื่อให้เกิดสมรรถภาพในการทำงานและมีการพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้า ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และสร้างผลของงานที่ดีต่อองค์กรนับว่าเป็นการจัดการบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร ซึ่งทางองค์กรจำเป็นที่ต้องรักษาตัวบุคคลเหล่านี้ไว้ให้อยู่คู่กับองค์กรต่อไป เพราะฉะนั้นทุกองค์กรต่างจำเป็นที่จำเป็นต้องมองหากลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

และวัตถุประสงค์ได้ หากมีการละเลยในการสร้างแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงาน จะเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ โดยทำงานได้ไม่เต็มสมรรถภาพ สร้างผลของงานได้น้อยไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ก่อให้เกิดผลเสียเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะฉะนั้นผู้มีอำนาจสั่งการจำเป็นที่จำเป็นต้องเข้าถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขอุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ส่วนเรื่องของทัศนคติต่อการทำงานในองค์กรนั้น องค์กรประสงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด มีประเพณีและแนวทางการปฏิบัติงานให้เข้าใจและเป็นไปในทิศางเดียวกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มสมรรถภาพ โดยทางองค์กรจำเป็นที่จำเป็นต้องบำรุงรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถภาพอยู่คู่กับองค์กรไว้ให้นานที่สุด เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

เพราะฉะนั้นจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริษัทเอกชนภายด้านในจังหวัดกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งจะศึกษาถึงปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทั้งสภาพของการทำงานในรูปแบบด้านลักษณะกายภาพ สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านเวลา และสภาพการทำงานในรูปแบบด้านจิตวิทยา การศึกษาปัจจัยด้านภาวะของผู้นำแบ่งออกได้เป็นภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล และภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ภาวะผู้เป็นหนึ่งในประเด็นจำเป็นที่จะเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรสามารถมีความสามัคคี ทำงานไปในทางเดียวกันตามที่ได้วางแผนไว้อย่างเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้การศึกษาเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยช่วยค้ำจุน แรงจูงใจจะเป็นตัวพาไปสู่ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานในพื้นที่องค์กรได้เป็นเวลานาน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้ จะศึกษาถึงผลกระทบต่อตัวแปรตามคือประสิทธิผลในการดำเนินการขององค์กร

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 สภาวะสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานหรือไม่

1.2.2 ภาวะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานหรือไม่

1.2.3 แรงจูงใจที่ใช้ในการทำงานมีประสิทธิผลต่อการทำงานหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำและปัจจัยในการจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล มีการตั้งเกณฑ์วัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อศึกษาความต่างด้านสถาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะของผู้นำในแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

1.4 ขอบเขตงานวิจัย

1.4.1 ชนิดและรูปแบบของเทคนิควิจัย

การศึกษาของงานวิจัยนี้จะวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเลือกใช้แบบสอบถามแบบข้อคำถามปลายปิด และข้อคำถามปลายเปิด ที่มีส่วนที่นำมาประกอบ อันได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ข้อมูลปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ ปัจจัยในการจูงใจ เป็นเครื่องมือสำหรับใช้เก็บข้อมูล

1.4.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อันได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในพื้นที่ที่ได้ตั้งเกณฑ์ โดยผู้วิจัยจะใช้การเปิดตารางในการหาขนาดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane, (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% และมีระดับความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งจะได้จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ที่จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสบาย

1.4.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการวิจัย

การตั้งเกณฑ์ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยมี 2 รูปแบบ ดังนี้

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระแบ่งออกได้เป็น3 ชนิด อันได้แก่

1.4.3.1.1 สภาวะสิ่งแวดล้อม

- สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านลักษณะกายภาพ
- สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านเวลา
- สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านจิตวิทยาและสังคม

1.4.3.1.2 ภาวะของผู้นำ

- ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน
- ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ
- ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

- ภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม

1.4.3.1.3 แรงจูงใจ

- ปัจจัยจูงใจ

- ปัจจัยช่วยค้ำจุน

1.4.3.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิผลของการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

1.4.4 สถานที่ พื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

1.4.5 ระยะเวลาในการศึกษา ธันวาคม 2565 ถึง กุมภาพันธ์ 2566

1.4.6 เทคนิคสำหรับดำเนินการสถิติที่นำมาใช้สำหรับงานวิจัย

1.4.6.1 การสรุปรายงานผลด้วยสถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบข้อมูลพื้นฐานทั่วไป อันได้แก่ ค่าอัตราสัดส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4.6.2 การสรุปรายงานผลด้วยสถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบแบบอนุมาน ซึ่งอันได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการหาความสัมพันธ์ของสภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลจากขั้นตอนการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบง่าย

สมมุมมองฐานข้อที่ 2 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาความสัมพันธ์ของภาวะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลจากขั้นตอนการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบง่าย

สมมติฐานข้อที่ 3 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลจากขั้นตอนการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบง่าย

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

1.5 นิยามคำศัพท์

1.5.1 สภาวะสิ่งแวดล้อม ได้แบ่งออกสภาวะสิ่งแวดล้อมออกเป็น 3 ส่วนที่นำมาประกอบดังนี้

1.5.1.1 สภาวะสิ่งแวดล้อมเชิงกายภาพ อันได้แก่ ที่ตั้งของสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ลานจอดรถ ความสบายในการเดินทาง รวมไปถึงวัสดุเครื่องมือที่นำมาใช้ในการทำงาน แสงไฟฟ้าส่องสว่าง อุณหภูมิและเสียง ที่เหมาะสมกับเนื้อหาของงาน

1.5.1.2 สภาวะสิ่งแวดล้อมด้านเวลา คือ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงกับจำนวนชั่วโมงที่พัก รูปแบบการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น การทำงานเต็มเวลา ทำงานเป็น

ช่วงเวลา และการทำงานแบบไม่เต็มเวลา เป็นไปตามการจ้าง มีผลต่ออารมณ์และการรู้สึกว่าพอใจกับผลงาน

1.5.1.3 สภาวะสิ่งแวดล้อมทางจิตใจและสังคม คือ รูปแบบของงานที่มีผลต่อจิตใจ มีผลนำไปสู่ความเหนื่อยของจิตใจและร่างกาย ทำให้ความ สามารถในการทำงานลดลง การเกิดความเบื่อในงาน มีความผิดพลาดในการทำงานสูง มีผลนำไปสู่จำนวนการขาดงานและทำการตัดสินใจลาออกเพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.5.2 ภาวะของผู้นำ หมายถึง ผู้นำจะมีระเบียบวิธีในการสร้างแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงานแก่ลูกน้องที่จะมุ่งสู่จุดมุ่งหมายให้ชัดเจนขึ้น และเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติตระหนักไปถึงสมรรถภาพที่จะเข้าไปถึงสำเร็จ โดยผู้นำแสดงพฤติการด้วยการช่วยเหลือแนะนำโดยการชี้นำทางหรือร่วมตั้งเกณฑ์จุดมุ่งหมายโดยเป็นผู้ให้การแนะนำ

1.5.3 แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งอย่างที่จะเสริมส่งหรือแรงพาไปสู่ที่อยู่ข้างในที่จะเสริมส่งและจะ บังคับให้ตัวบุคคลนั้นเกิดพฤติการที่จะคอยสนองตอบกับแรงเสริมส่งนั้น หรือเกิดพฤติการที่เป็นจุดมุ่งหมาย

1.5.4 ประสิทธิผล หมายถึง การไปถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่ความหวังไว้ ก็คือ ประสิทธิผล โดยประเมินจากการนำผลของงาน จากตัวโครงการ หรือภารกิจที่ได้รับ เทียบกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย เป็นการทำงานที่สามารถเข้าไปถึงสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเกณฑ์ไว้การประเมินผลของงานถ้าสามารถทำไปถึงจุดมุ่งหมายได้ก็แสดงว่าทำงานมีประสิทธิผลสูง

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัย

1.6.1 ทางองค์กรในบริษัทเอกชนจะนำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับปรุงและแก้ไขเทคนิคบริหารงานด้านต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

1.6.2 ผลวิจัยนี้จะสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาตัวบุคคลากรในพื้นที่องค์กรให้มีประสิทธิผลของงานดีมากขึ้น และมีประสิทธิผลต่อการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

1.6.3 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับกลยุทธ์และกลยุทธ์สนองตอบต่อความประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจและสภาวะสิ่งแวดล้อมที่ดีเหมาะสมต่อการดำเนินการ และทำให้ประสิทธิผลต่อการดำเนินการดีมากยิ่งขึ้น

1.6.4 ผลที่ได้รับจากวิจัยจะช่วยพัฒนาระบบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีสมรรถภาพในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น และเป็นไปตามหลักการของหน่วยงานของรัฐ

1.6.5 ผลที่ได้รับจากวิจัยด้านผู้ที่สนใจ สามารถนำผลในแต่ละด้าน หรือการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ เพื่อจะให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ ในด้านการทำงานและด้านนำข้อมูลหรือผลของการวิจัยที่ได้ศึกษามานี้ ไปใช้อ้างอิงได้ไม่มากก็น้อย

BANGKOK
UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

บทที่ 2
วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยในเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ และปัจจัยในการจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล นำเสนอได้ดังลำดับดังนี้

2.1 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องด้านสภาวะสิ่งแวดล้อม

2.2 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องด้านภาวะของผู้นำ

2.3 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจ

2.4 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงาน

2.5 ผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวความคิด

2.7 สมมติฐาน

2.1 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องด้านสภาวะสิ่งแวดล้อม

D. P. Schultz & S. E. Schultz (1990) ได้แบ่งออกสภาวะสิ่งแวดล้อมออกเป็น 3 ส่วนที่นำมาประกอบดังนี้

1) สภาวะสิ่งแวดล้อมเชิงกายภาพ อันได้แก่ที่ตั้งของสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ลานจอดรถ ความสบายในการเดินทาง รวมไปถึงวัสดุเครื่องมือที่นำมาใช้ในการทำงาน แสงไฟฟ้าส่องสว่าง อุณหภูมิ เสียง ที่เหมาะสมในการทำงาน

2) สภาวะสิ่งแวดล้อมด้านเวลา คือระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงกับจำนวนชั่วโมงที่พัก รูปแบบการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น การทำงานเต็มเวลา ทำงานเป็นกะและการทำงานแบบไม่เต็มเวลา เป็นไปตามการจ้าง ส่งผลโดยตรงต่ออารมณ์และการรู้สึกว่าพอใจกับผลงาน

3) สภาวะสิ่งแวดล้อมทางจิตใจและสังคม คือรูปแบบงานที่มีผลต่อจิตใจ มีผลนำไปสู่ความเหนื่อยอ่อนทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้สมรรถภาพในการทำงานลดลง เกิดการเกิดความเบื่อในงาน มีความผิดพลาดในการทำงานสูง มีผลนำไปสู่อัตราการขาดงานและการลาออกเพิ่มมากยิ่งขึ้น

Gilmer (1967, pp. 380-384) ได้แบ่งออกส่วนที่นำมาประกอบของสภาวะสิ่งแวดล้อมในการทำงานออก เป็น 10 ส่วนที่นำมาประกอบดังนี้

1) ความปลอดภัยและมั่นคง อันได้แก่ ความแน่นอนมั่นคงในงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานในองค์กรได้อย่างสบายใจ และสภาวะสิ่งแวดล้อมมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมในงานที่ทำ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

2) โอกาสของผู้ปฏิบัติงานในการเกิดความก้าวหน้า คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการปรับเลื่อนช่วงตำแหน่ง องค์กรส่งเสริมผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตัวเอง โดยการส่งไปฝึกอบรมในด้านต่างๆ และส่งเสริมผลักดันให้มีการศึกษาต่อ

3) องค์กรและการจัดการบริหาร อันได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินการ รูปแบบโครงสร้างขององค์กร

4) เงินค่าแรง อันได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยเงินค่าแรงต้องเหมาะสมกับปริมาณเนื้องานที่ทำ และความเสมอภาคในขั้นตอนพิจารณาการจ่ายเงิน

5) รูปแบบของงานจากอารมณ์และการรู้สึกภายด้านใน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญในงาน มีความชื่นชอบในตัวเองในงานที่ตัวเองทำ งานมีความท้าทาย ได้รับการนับถือและได้รับงานที่ตรงกับสมรรถภาพของตัวเอง

6) การออกไปดูงาน อันได้แก่ การได้รับคำชี้แนะเกี่ยวข้องกับงานจากหัวหน้า

7) รูปแบบทางสังคม คือ การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีงานของดูแลในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน

8) การสื่อสารติดต่อ อันได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ในพื้นที่องค์กร โดยได้รับข้อมูลอย่างเสมอกัน

9) สภาพทางด้านการทำงาน คือสถานที่ที่นำมาใช้ในการทำงานต้องมีความสะอาด เป็นระเบียบ วัสดุเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีปริมาณพอเพียงและปลอดภัย มีลานจอดรถพอเพียง แสงไฟฟ้าส่องสว่าง ความดังเสียง การถ่ายเทของอากาศมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10) สวัสดิการที่จำเป็น คือ สิ่งตอบแทนที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวเงิน เงินค่าแรง ที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับ อันได้แก่ วันหยุดประจำปี ประจำเดือน ค่าดูแลสุขภาพและการพยาบาล เงินโบนัส ฯลฯ

ศิวพร โปรยานนท์ (2554) กล่าวไปถึง สภาวะสิ่งแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่มีในพื้นที่องค์กรที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานที่สามารถส่งผล ต่อพฤติการและอารมณ์และการรู้สึกของตัวบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาวะสิ่งแวดล้อมอาจอำนวยต่อการทำงาน หรืออาจเป็นปัญหาและอุปสรรคของการทำงานได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ชนิด ดังนี้

1) สภาวะสิ่งแวดล้อมเชิงกายภาพ หมายถึง สภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่อำนวยต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข อาคารมีแสงไฟฟ้าส่องสว่างที่พอเพียง มีการจัดการบริหารอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นเหม็นมารบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม วัสดุเครื่องมือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และพอเพียงต่อความประสงค์

2) สภาวะสิ่งแวดล้อมด้านสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กันหรือการส่งเสริมผลักดันจากในพื้นที่องค์กรที่มีผลต่อการงาน อำนวยต่อการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น ความสอดคล้องที่

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่องค์กร ระหว่างแผนกเล็กๆแยกย่อย และมีความสอดคล้องที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงออกที่ดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ทั้งเชิงกายภาพ คำพูด สภาพของจิตใจ มีการสื่อสารติดต่อที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับต่อกันผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการนับถือ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการส่งเสริมผลักดันจากองค์กร ทั้งในด้านการทำงาน ภารกิจทางสังคม การส่งเสริมสภาพจากบรรยากาศของงานร่วมกัน ส่งต่อ ข่าวสารข้อมูลที่มีข้อดีต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาที่เกิดจากงาน เป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานทำงานแบบมีความสุขและมีประสิทธิผลที่ได้จากการทำงาน

3) สภาวะสิ่งแวดล้อมทางด้านสภาพจิตใจ หมายถึง สภาวะสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลทางความคิด ยกตัวอย่างเช่น ความมีอิสระในระหว่างการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวโยงกับการทำงาน การได้รับข้อมูลโต้ตอบเกี่ยวข้องกับงาน เป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับเปลี่ยนพัฒนาในส่วนของงานให้ดีมากยิ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจึงมีอารมณ์และการรู้สึกว่าพอใจกับผลงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความเคารพต่อกันท่ามกลางกลุ่มงานและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การทำให้บรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลของงานดีมากขึ้น

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

2.2 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องด้านภาวะของผู้นำ

House & Mitchell (1974) ได้ระบุถึง ผู้นำส่วนมากจะมีช่องทางในรูปแบบการสร้างการจูงใจจากลูกน้องที่จะมุ่งสู่จุดมุ่งหมายให้ชัดเจนขึ้น และเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานจะตระหนักไปถึงสมรรถภาพที่จะเข้าไปถึงความสัมฤทธิ์ผล โดยผู้นำแสดงพฤติการด้วยการช่วยเหลือแนะนำโดยการชี้นำทางหรือร่วมตั้งเกณฑ์จุดมุ่งหมายโดยเป็นผู้ให้การแนะนำ แบ่งออกได้เป็น4 ชนิดดังนี้

2.2.1 ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน ที่เป็นพฤติการที่ผู้นำจะเป็นสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทีมงานและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่การทำงาน

2.2.2 ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ ที่เป็นพฤติการที่ผู้นำที่จะปฏิบัติต่อทีมงานและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อบ่งบอกถึงแผนงานจุดมุ่งหมายให้รับทราบ บอกตั้งเกณฑ์ตารางเวลาทำงานให้รับรู้พร้อมกับกฎระเบียบต่างๆ ในการทำงานให้แก่ทีมงานและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

2.2.3 ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผล ที่เป็นพฤติการที่ผู้นำตั้งเกณฑ์จุดมุ่งหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้วยคุณภาพของงานที่ดีให้แก่ผู้นำหรือหัวหน้างาน ให้ผู้นำหรือหัวหน้างานทำงานได้เกณฑ์ที่มีมาตรฐานระดับสูงสำเร็จ

2.2.4 ภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่แสดงพฤติการที่เหมาะสมต่อผู้นำหรือหัวหน้างานด้วยการที่ขอการแนะนำก่อนที่จะตัดสินใจ มีการเสริมส่งให้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ

Drzewiecka & Roczniewska (2018) ที่ได้ทำการศึกษาถึงความสอดคล้องระหว่างการเข้าใจรับรู้รูปแบบ ความเป็นผู้นำกับข้อจำกัดขององค์กร: การศึกษาในรูปแบบผู้นำของโกลแมน โดยระบุว่า ผู้นำแบบสอนงาน เป็นผลไปยังการเข้าใจรับรู้เข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในเชิงลบมากที่สุดร้อยละ -27.1 อันดับต่อมา อันได้แก่ผู้นำแบบใช้อิทธิพล เป็นผลไปยังการเข้าใจรับรู้เข้าใจของผู้ปฏิบัติงานร้อยละ -26.6 และเป็นข้อจำกัดขององค์กรที่ส่งผลให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความกังวลรวมทั้งแสดงความคิดเห็นน้อยลง ส่วนผู้นำแบบออกคำสั่ง ผู้นำแบบส่งเสริม ความร่วมมือ ผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบยึดตัวเองเป็นมาตรฐานไม่เป็นผลไปยังการเข้าใจรับรู้เข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน การศึกษาเพิ่มเติมในเนื้อหาความรู้ที่ได้ทบทวนมาโดยแสดงให้เห็นถึง รูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับ ผู้นำหรือหัวหน้างาน ช่วยหลักเลี่ยงความกังวลของผู้ปฏิบัติงานในที่ทำงานโดยลดข้อจำกัดขององค์กร

Rogiest, Segers & Van Witteloostuijn (2018) ที่ได้ทำการศึกษาถึงการจับคู่การปรับเปลี่ยนในพื้นที่องค์กร ที่เป็นผลไปยังการเข้าใจรับรู้เข้าใจในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อความแน่นอนมั่นคงทางอารมณ์และเป็นไปตามการอบรมผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเป็นผู้นำการวางแนวการปกครองที่มีต่อความเป็นผู้นำจะมีความสอดคล้องระหว่างความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความแน่นอนมั่นคงทางอารมณ์ในเชิงลบ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557) ทำการทำการกล่าวไว้ถึงภาวะของผู้นำเป็นขั้นตอนของผู้นำ หรือผู้ที่มีคตำแหน่งเป็นผู้นำ ทั้งในและนอกองค์การในการบังคับสั่งการให้ผู้ใต้บัญชาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้ได้รับความตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น โดยพึงพา อิทธิพลงานของดูแลหรือกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำตัวผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สมุทร ชำนาญ (2557) ทำการทำการกล่าวไว้ถึงรูปแบบภาวะของผู้นำคือเชื่องโยงระหว่างลูกน้องกับผู้นำ หรือสมาชิกในองค์การที่พฤติการของผู้นำสามารถดึงดูดจูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อลูกน้องทำให้ลูกน้อง นับถือปฏิบัติตามที่ผู้นำประสงค์ได้

Bass & Avolio (1990) ทำการกล่าวไว้ถึงภาวะของผู้นำเกิดจากการผสมผสานของอิทธิพลที่เกิดจากผล ของบุคลิกภาพ การใช้คำพูดในการเจรจาวาที หน้าที่งานของดูแล และอิทธิพลของกลุ่ม ที่ก่อให้เกิดการจูงใจให้ลูกน้อง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งเกณฑ์ไว้

พิชญา เชื้อสิงโต (2560) ที่ได้ทำการศึกษาถึงผู้นำชนิดปรับเปลี่ยน ประเพณีองค์กรและหน้าที่ ของผู้นำ ที่มีผลต่อประสิทธิผลจากงานของข้าฯ ในเทศบาลของสมุทรปราการ ผลที่ได้รับจาก

การศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำการปรับเปลี่ยนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างบารมีของผู้นำ หรือการมีอิทธิพลเชิงความคิดจุดมุ่งหมาย และด้านการให้การนึกถึงความเป็นรายตัวบุคคล ปัจจัยด้านประเพณี องค์กร และหน้าที่ของผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในงานของข้าฯในเทศบาลสมุทรปราการ

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1997) การทัศนะของภาวะของผู้นำในเชิงเชื่องโยงท่ามกลางกลุ่มบุคคลโดยมีผู้นำเป็นผู้แทนในการปรับเปลี่ยนเป็นตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะของผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและเชื่องโยงระหว่างตัวบุคคล เป็นผู้แทนของการ ปรับเปลี่ยนอันจะส่งผลไปยังพฤติการและการปฏิบัติงานของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในกลุ่มงาน

แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติการผู้นำ Lewin (1951) แบ่งออกรูปแบบผู้นำเป็น 3 แบบ อันได้แก่

1) ผู้นำแบบพึ่งตัวเองใช้ในการตัดสินใจต่อเรื่องอื่น ๆ ด้วยตัวเองอย่างไม่มีจุดมุ่งหมาย หรือเป็นไปตามตัวผู้นำเอง นึกถึงคุณภาพจากงาน ไม่นึกถึงตัวคน บางครั้งมีผลนำไปสู่ศัตรูได้ ผู้นำ รูปแบบนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะปัญหาภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำรูปแบบนี้จะทำให้หัวหน้างานอาจไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดการริเริ่มความคิดที่สรรค์สร้าง

2) ผู้นำแบบเสมอภาค มีรูปแบบของผู้นำในกลุ่มนี้คือ ผู้นำมีการ เคารพต่อการตัดสินใจร่วมกันจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน และสามารถรับฟังทรรศนะความเห็นจากผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีรูปแบบ การทำงานเป็นกลุ่มทีมงาน มีการสื่อสารกันภายด้านในกลุ่มแบบ 2 ทาง อันเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันมีอารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันหากทำงานกันเป็นกลุ่มบุคคลที่มีขนาดหลายตัวบุคคล หากมีเรื่องที่ต้องตัดสินใจ จะใช้เวลาในการตัดสินใจค่อนข้างนานในบางครั้ง เพราะฉะนั้นระยะเวลาที่จำกัดใน การตัดสินใจจึงเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลดีกับผู้นำรูปแบบนี้

3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม รูปแบบของผู้นำในกลุ่มนี้คือ ในการเลือกตัดสินใจในการแก้ไขอุปสรรคปัญหาผู้นำจะให้อิสระกับผู้นำหรือหัวหน้างานเต็มที่ในการตัดสินใจ จะไม่มีข้อตั้งเกณฑ์กฎเกณฑ์บางครั้งอาจเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันจะสามารถเกิดความพอใจทางลบ และได้ผลผลิตที่ได้รับจะน้อย การทำงานผู้นำจะมอบหมายงานกระจายงานออกไป หากกลุ่มที่ได้รับการมอบหมายงานมีการดูแลทำงานและมีแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงานมาก จะสามารถสร้างสิ่งที่ได้จากการทำงานของงานได้ดี รูปแบบผู้นำแต่ละแบบจะสร้างสภาพจากบรรยากาศของงานที่ต่างกัน เพราะฉะนั้นการเลือกใช้ รูปแบบผู้นำแบบใดย่อมเป็นไปตามสถานการณ์ในการทำงานด้วย

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

2.3 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจ

Herzberg (1959) โดยได้ทำการสอบถามเชิงลึกเกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ทำงานใน 11 โรงงานใน Pittsburg ผลสรุปคือ มีปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และการรู้สึกพึงพอใจและรู้สึกไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน 2 ชนิด คือ ปัจจัยช่วยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ มีมุมมองที่ต่างกัน 2 มุมมองที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหาการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นส่วนที่นำมาประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถหลีกเลี่ยง ความไม่พอใจได้ นักวิชาการจึงเรียกส่วนที่นำมาประกอบนั้นว่า เป็นส่วนที่นำมาประกอบเสริมแรงหรือส่วนที่นำมาประกอบส่งเสริม ส่วนที่นำมาประกอบนี้เป็นส่วนที่นำมาประกอบจากภายนอกมีความสอดคล้องกับสภาวะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นส่วนที่นำมาประกอบที่จูงใจ ถ้าหากมีส่วนที่นำมาประกอบจูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวก และการจูงใจที่แท้จริงได้ ส่วนที่นำมาประกอบนี้เป็นส่วนที่นำมาประกอบภายด้านใน (รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์, 2539) สามารถสรุปในรูปแบบต่างๆดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ นั้นเป็นปัจจัยที่จะบ่งบอกชี้ให้เห็นไปถึงการคิดด้านบวกให้เกิด ขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานปัจจัยเหล่านี้ส่วนมากจะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่

1.1) ความสัมฤทธิ์ผลที่ได้จากงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นต้องมีสมรรถภาพในการสร้างผลของงานได้สำเร็จตามตั้งเกณฑ์และได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดี มีสมรรถภาพในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักการหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลของงานได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดีจะมีผลนำไปสู่อารมณ์และการรู้สึกพอใจในผลของงานนั้น

1.2) การได้รับการนับถือยอมรับ หมายถึง การได้รับการนับถือและยอมรับจากผู้นำ หรือหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน หรือจากผู้อื่นรอบข้าง ภายด้านในหน่วยงาน การนับถือและยอมรับจากการยกย่อง ชมเชยหรือการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการนับถือในสมรรถภาพ ซึ่งจะทำให้ตัวบุคคลนั้นมีอารมณ์และการรู้สึกภาคภูมิใจและให้ความสำคัญผลของงานของตัวเองอีกด้วย

1.3) รูปแบบของงาน หมายถึง งานที่มีความท้าทาย งานที่มีความน่าสนใจให้ลงมือทำงานที่ต้องพึ่งพาการริเริ่มความคิดที่สรรค์สร้างเป็นงานที่มีรูปแบบที่ทำเริ่มจากต้นจนจบได้โดยลำพัง โดยองค์การจำเป็นที่จำเป็นต้องเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความจำเป็นผู้ปฏิบัติงานมีความหมายต่อขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

1.4) การรับผิดชอบงานหมายถึง อารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลต่องานของตัวเองและมีอิทธิพลต่องานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมใกล้ชิดมากเกินไป จนขาดอิสระในการทำงาน

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงการได้รับการเพิ่มเติมทักษะความรู้ หรือการได้รับการอบรม และเพิ่มสมรรถภาพในทิศด้านบวก ตลอดจนมีผลในการเพิ่มขีดคุณภาพจากงานของตัวเองได้

2) ปัจจัยช่วยค้ำจุน เป็นข้อตั้งเกณฑ์เบื้องต้นเพื่อหลีกเลี่ยง ไม่ให้ตัวผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่ได้รับการพอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่มีการกระตุ้นแต่อย่างใด การให้ความสนใจและไม่ประมาทที่จะนึกถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยให้เกิดผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยช่วยค้ำจุนโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่

2.1) กลยุทธ์และการบริหารขององค์การ หมายถึง กลยุทธ์การหรือจัดการบริหารขององค์การ ระเบียบข้อบังคับ วินัย การจัดระบบของงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพจากงาน ซึ่งกลยุทธ์ต้องอยู่ในรูปแบบที่มีการตั้งเกณฑ์อย่างเห็นได้ชัด และมีความเป็นธรรม

2.2) การสั่งการ หมายถึง ศักยภาพที่มีของหัวหน้า หรือผู้สั่งการในการจัดการบริหารภายด้านในหน่วยงานด้วยประสิทธิผล มีความเป็นธรรมในการบริหาร มีความรู้สมรรถภาพในการแก้ไขปัญหา รับรู้ไปถึงความเห็นทรรศนะของคนอื่น ๆ และให้คำแนะนำในการทำงาน แก่ผู้นำหรือหัวหน้างาน

2.3) ความสอดคล้องกับผู้สั่งการเพื่อนร่วมงาน และผู้นำหรือหัวหน้างาน หมายถึง การติดต่อสอดคล้องกับ ผู้สั่งการเพื่อนร่วมงาน และผู้นำหรือหัวหน้างาน อาทิเช่น การแสดงออกทางคำพูด ท่าทางต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสอดคล้องอันดีต่อกัน มีความเข้าใจต่อกันช่วยเหลือต่อกันและสามารถทำงาน รวมด้วยกันได้อย่างเป็นอย่างดี

2.4) สภาพทางด้านการทำงาน หมายถึง สภาวะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของงาน ยกตัวอย่างเช่น สภาพจากบรรยากาศของงาน สภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงาน อากาศ เสียง แสงไฟฟ้าส่องสว่าง ฯลฯ และรวมถึงรูปแบบแวดล้อมอื่น ๆ ยกตัวอย่างเช่น วัสดุเครื่องมือหรือเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความเหมาะสมพอเพียง เพื่อเป็นสิ่งอำนวยจากงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.5) ค่าตอบแทนรายเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในงานที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ ยกตัวอย่างเช่น ค่าตอบแทนรายเดือน เงินพิเศษ รวมถึงในรูปแบบ สวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับพอเพียง และเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.6) ชีวิตความเป็นอยู่แบบส่วนตัว หมายถึง อารมณ์และการรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในงานของดูแลของตัวเอง อาจเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิตแบบส่วนตัว ยกตัวอย่างเช่น การถูกปรับย้ายให้ไปทำงานในหน่วยงานใหม่ ซึ่งอาจไกลจากครอบครัว เป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานไม่มีความสุข จึงเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจกับงานที่ทำ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

2.7) ความแน่นอนมั่นคงและปลอดภัยในงาน หมายถึง อารมณ์และการรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความแน่นอนมั่นคงต่อองค์การ หรือความยั่งยืนและมั่นคงในอาชีพ

สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ รวมถึงสามารถช่วยทำให้ได้รับผลสำเร็จของงานให้เพิ่มมากขึ้น ถ้าขาดประเด็นนี้ไป หรือไม่สอดคล้องกับความประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน หรืออยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมที่จะนับถือได้ ก็จะมีผลนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอยู่ในระดับที่นับถือหรือสูงกว่า ความไม่พึงพอใจก็จะไม่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเสริมส่งในการทำงานและสร้างแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น การมอบหมายงานที่ยากให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงสมรรถภาพ ทักษะความรู้สมรรถภาพในงาน เมื่องานนั้นสามารถทำงานลุล่วงได้สำเร็จจะทำให้เขาเกิดอารมณ์และการรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง และให้ความสำคัญของงานนั้น ซึ่งในขณะเดียวกันเมื่อเขาทำงานได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดีก็ต้องให้การยกย่อง ชมเชย และได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างอารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยช่วยค้ำจุน ไม่ได้เป็นสิ่งที่มีการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง แต่ถ้าขาดประเด็นนี้หรือไม่มีประเด็นนี้ ก็จะเป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจได้ ประเด็นนี้จะช่วยหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ตัวอย่างยกตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุอาจมาจากเรื่องเงินหรือค่าตอบแทน เป็นประการที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยช่วยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับสวัสดิการต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น วันลาพัก ลาป่วย และการตรวจสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การส่วนมากเชื่อว่าจะสามารถเป็นการจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานสามารถอยู่กับองค์การต่อไป อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริม และรักษาไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ มีผลนำไปสู่อารมณ์และการรู้สึกเฉยๆ หรือไม่รู้สึกด้านลบ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสนองตอบปัจจัยขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง โดยสรุปปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นสิ่งที่ตัวบุคคลประสงค์ ปัจจัยจูงใจเป็นเนื้อหาจากการจูงใจในการทำงานที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนองตอบตามความประสงค์ของตัวเองด้วยปัจจัยที่ดีก็จะช่วยเสริมการจูงใจในการทำงานมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดอารมณ์และการรู้สึกว่าพอใจกับผลงานและสามารถเพิ่มคุณภาพของงานได้ ปัจจัยช่วยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่จะช่วยเลี่ยงการไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจกับผลงาน และเกิดความไม่เป็นสุข ช่วยปรับเปลี่ยนความคิดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่อยากทำงานนำมาสู่อารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงาน

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

2.4 แนวความคิดที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลที่ได้จากการทำงาน โดยมีการสรุปชนิดในประสิทธิผลไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน หมายถึง งานจำเป็นที่จำเป็นต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีอารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจ ผลการทำงานต้องมีความแม่นยำถูกต้องและได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างอารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2) ปริมาณเนื้องาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจำเป็นที่จำเป็นต้องเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน โดยผลของงานที่ปฏิบัตินั้นจำเป็นที่จำเป็นต้องมีปริมาณเนื้องานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้ตั้งเกณฑ์หรือ จุดมุ่งหมายที่องค์กรวางไว้ และมีตั้งเกณฑ์ระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณเนื้องานตามที่ผู้นำหรือหัวหน้านั้นตั้งเอาไว้ โดยผลของงานที่ออกมานั้นต้องเป็นไปตามจำนวนกำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุเครื่องมือเครื่องมือสม่ำเสมอทุกครั้งและมีการจัดเก็บวัสดุเครื่องมือเครื่องมือไว้ให้พอเพียงเหมาะสม

3) เวลาที่นำมาใช้ในงาน หมายถึงเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินการจำเป็นที่จำเป็นต้องมีการตั้งเกณฑ์อย่างเหมาะสมตามรูปแบบของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสบายรวดเร็วมากขึ้น ผลของงานเสร็จตามตั้งเกณฑ์เมื่อเทียบกับความซับซ้อนของเนื้องานที่ทำ ใช้เวลาไม่มาก สั้นกระชับ การส่งมอบตรงตามเวลาตั้งเกณฑ์และผู้ปฏิบัติงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4) ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ หมายถึง ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ส่วนดำเนินการทั้งหมดจำเป็นที่จำเป็นต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจำเป็นที่จำเป็นต้องใช้ต้นทุนกับการทำงานไม่มาก ในขณะที่ต้องได้ผลประโยชน์มาก และต้นทุนนั้น ก็คือการใช้วัสดุเครื่องมือด้านต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น ตัวบุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และบัญชีการเงิน ที่มีอยู่คุ้มค่าและอย่างประหยัดถึงที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดการซับซ้อนในการลดต้นทุนการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

Ryan & Smith (1954) ได้ให้แนวความคิดกล่าวถึง ประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานของตัวบุคคลว่าเป็นความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่มุ่งมั่นและลงทุนให้กับงานในแง่บวก ซึ่งสามารถประเมินจากการทำงานของแต่ละตัวบุคคลโดยเทียบกับสิ่งที่ได้จากการทำงานที่ได้จากงานนั้น ๆ ยกตัวอย่างเช่น ความมุ่งมั่นพยายาม กำลังงาน กับสิ่งที่ได้จากการทำงานที่ได้จากงานนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ระบุว่าทีมงานหรือกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นที่จำเป็นต้องมีความสอดคล้องอันดีต่อกันและกันในกลุ่มหมู่สมาชิก และผู้สั่งการจำเป็นที่จำเป็นต้องตระหนักว่าปัญหาส่วนมากเกิดจากสภาวะสิ่งแวดล้อม และความสอดคล้องระหว่างตัวบุคคล เพราะฉะนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นที่จำเป็นต้องมีเงื่อนไขที่สำคัญคือ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

1) การดูแลทำงานของดูแลและความผูกพัน โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันใน 3 รูปแบบ คือ

1.1) ความประสงค์อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรมีความตั้งใจและความเตรียมพร้อมที่จะใช้ความมุ่งมั่นพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

1.2) มีความเชื่อและนับถือในคุณค่าและจุดมุ่งหมายขององค์กร

1.3) ความจำเป็นที่จำเป็นที่จำเป็นต้องพัฒนาความเข้าใจในความสอดคล้องระหว่างตัวบุคคล เนื่องจากตัวบุคคลนั้นได้เห็นว่าตัวเองได้รับความจำเป็นจากผู้อื่น มีคุณค่าและมีการแลกเปลี่ยนความคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์กับความก้าวหน้าให้องค์กร

2) ความจำเป็นต้องพัฒนา ความรู้ ทักษะ ศักยภาพ และสมรรถภาพของสมาชิก ให้สมาชิกมีความรู้และความชำนาญงาน ตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3) มีสิ่งอำนวยความสบายให้กับทีมงาน รวมทั้งมีการปรึกษาเป็นตัวบุคคลที่สาม ซึ่งทำงานของดูแลเป็นผู้รวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาการทำงาน ให้ข่าวสารย้อนกลับ ปัญหาความขัดแย้งและการไกล่เกลี่ย

สุรพงษ์ ภิยโยภาพ (2546) ได้ให้แนวความคิดกล่าวถึง การประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นเรื่องยากที่จะประเมินออกมาได้เป็นค่าที่แน่นอน เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องเป็นการประเมินโดยทางอ้อม โดยได้ตั้งข้อสังเกตว่า ผลจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขากตัวของผู้ปฏิบัติงาน

ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน (2550) ได้ให้แนวความคิดกล่าวถึง ประเด็นหลักของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละตัวบุคคลในองค์กรจำเป็นที่จำเป็นต้องโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่สมรรถภาพรูปแบบเฉพาะตัว และความสนใจของตัวบุคคล ทั้ง 3 ประเด็นนี้รวมกันเป็นเครื่องตั้งเกณฑ์สมรรถนะของตัวบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร เพราะฉะนั้นถ้าขาดประเด็นอันใดอันหนึ่ง ตรงตามความหวังของการปฏิบัติงานตัวบุคคลอยู่ในระดับสูงเป็นไปได้ยาก

2.5 ผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤตธัช วุฒิวงศา (2561) ศึกษาแรงจูงใจการทำงาน สภาวะสิ่งแวดล้อมการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความซื่อสัตย์จังรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานระดับทั่วไปในอุตสาหกรรมด้านการบริการ ด้วยแบบสอบถามเก็บรวมส่วนของข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลที่ได้จากการศึกษานั้นพบว่า แรงจูงใจการทำงาน สภาวะสิ่งแวดล้อมการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์กร มีผลต่อความซื่อสัตย์จังรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานระดับทั่วไปในอุตสาหกรรมด้านการบริการ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

กนกพร แซ่ซื้อ (2561) ศึกษาความต่างของปัจจัยในข้อมูลส่วนตัวบุคคล อิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ และปัจจัยด้านระบบมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลจากงานของผู้ปฏิบัติงานระดับทั่วไป ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยพบว่าความต่างของปัจจัยด้านเพศ ระดับอายุ วุฒิการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน อายุงาน และความพอเพียงของรายได้ต่อค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ส่งผลต่อประสิทธิผลจากงานของผู้ปฏิบัติงานระดับทั่วไปไม่ต่างกัน เว้นแต่ด้านอายุงาน และการใช้สถิติทดสอบหาความสอดคล้องแบบถดถอยอย่างง่าย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ และปัจจัยด้านระบบมาตรฐานการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลจากงานของผู้ปฏิบัติงานระดับทั่วไป

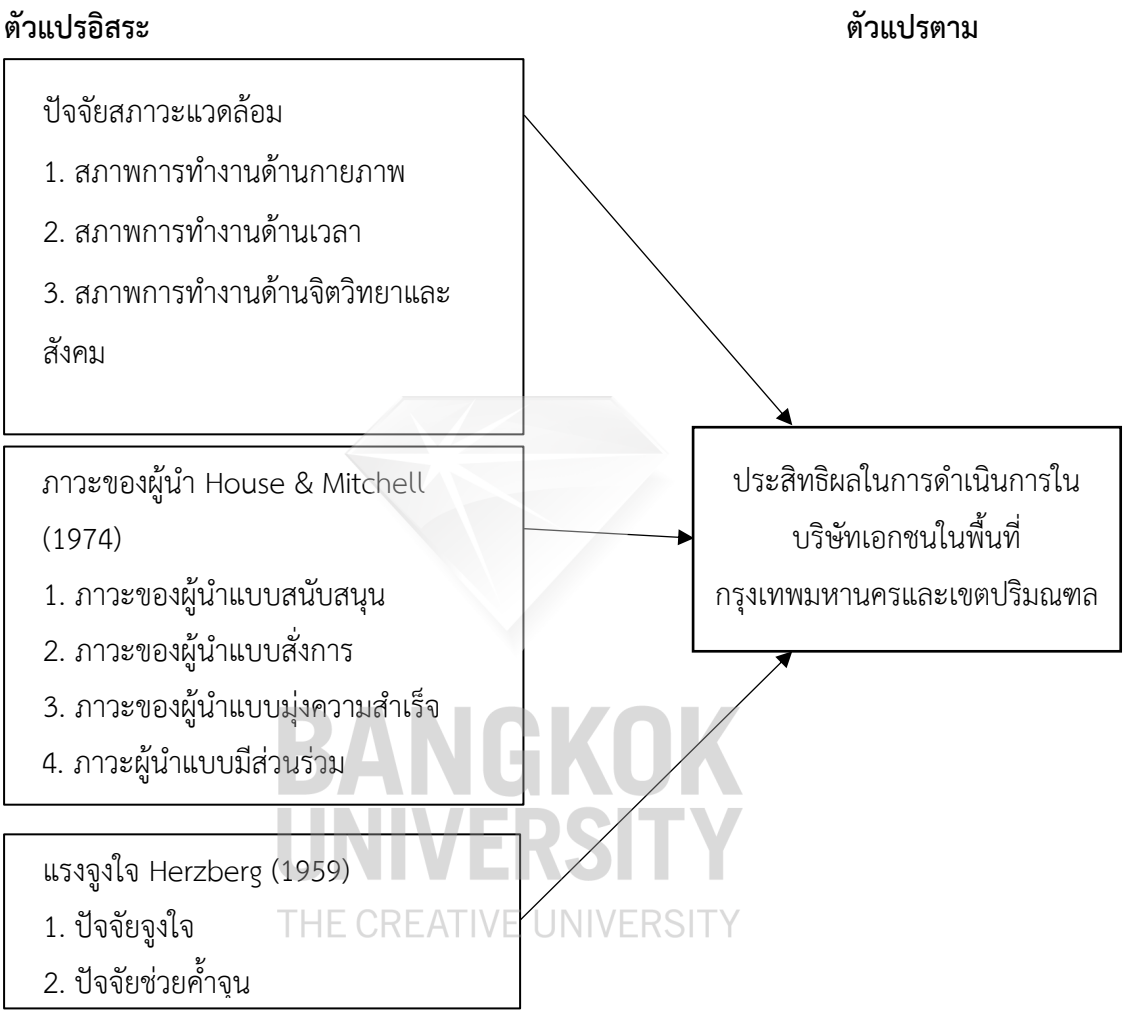
กนกวรรณ ลำพอง (2562) ทำการศึกษาปัจจัยด้านขั้นตอนทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของสภาคริสตจักร สรุปได้ว่า ความเห็นเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านขั้นตอนทำงาน ด้านทักษะทางการสื่อสาร ด้านแรงจูงใจ และประสิทธิผลการทำงานของสภาคริสตจักร สรุปได้ว่า ผู้ตอบนั้นเห็นด้วยมากในปัจจัยด้านขั้นตอนทำงาน ผู้ตอบนั้นเห็นด้วยมากในปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร ผู้ตอบนั้นเห็นด้วยปานกลางปัจจัยด้านแรงจูงใจ และผู้ตอบนั้นเห็นด้วยมากในประสิทธิผลการทำงาน ปัจจัยด้านขั้นตอนทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของสภาคริสตจักร อีกทั้งพบว่า ปัจจัยด้านทักษะทางการสื่อสารมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลการทำงานของสภาคริสตจักรฯ และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของสภาคริสตจักรฯ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

2.6 การกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย

จากการตั้งเกณฑ์ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัย ซึ่งโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ กลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 ปัจจัยคือ สภาวะสิ่งแวดล้อม ภาวะของผู้นำ และแรงจูงใจ และตัวแปรตาม 1 ปัจจัย คือ ประสิทธิผลของการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวความคิดการวิจัย



BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

2.7 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาวะสิ่งแวดล้อม ภาวะของผู้นำ และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการในบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล มีการตั้งเกณฑ์สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สภาวะสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 ภาวะของผู้นำมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

บทที่ 3
เทคนิคดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ และปัจจัยในการจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล มีระเบียบการดำเนินเทคนิคดังต่อไปนี้

3.1 ประเภทและรูปแบบงานวิจัย

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ขั้นตอนและกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 สมมติฐานงานวิจัย

3.5 เทคนิคทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ชนิดและรูปแบบงานวิจัย

งานวิจัยนี้จะวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ที่นำมาใช้แบบการตอบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่โดยมีส่วนที่นำมาประกอบ อันได้แก่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ข้อมูลปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ ปัจจัยในการจูงใจ เป็นเครื่องมือสำหรับใช้เก็บข้อมูล

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire Form) โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมทำแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวบุคคลโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะอายุงาน สถานการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน จำนวนผู้อยู่ใต้สั่งการและสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงาน โดยมีระดับการวัดประเมินดังนี้

1) เพศ	มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Nominal Scale
2) อายุ	มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Ordinal Scale
3) การศึกษา	มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Nominal Scale
4) สถานภาพ	มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Ordinal Scale
5) รายได้เฉลี่ย	มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Ordinal Scale
6) อายุงาน	มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Ordinal Scale
7) สถานะการทำงาน	มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Ordinal Scale

8) ตำแหน่งของงาน มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Ordinal Scale

9) จำนวนลูกน้อง มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Ordinal Scale

10) สภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงาน มีการวัดประเมินตัวแปรในรูปแบบ Ordinal Scale

3.1.1.2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อม

D. P. Schultz & S. E. Schultz (1990, pp. 292-316) ข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านลักษณะกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตวิทยาและสังคม โดยมีระดับการประเมินแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.3 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะของผู้นำ

House & Mitchell (1974) ทำการกล่าวไว้ถึงข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะของผู้นำโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 4 แบบ อันได้แก่ แบบส่งเสริมผลักดัน สั่งการ มุ่งความสัมฤทธิ์ผล และมีส่วนร่วม โดยมีระดับการประเมินแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.4 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

Herzberg (อ้างใน รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์, 2539) ข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 2 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยช่วยค้ำจุน โดยมีระดับการประเมินแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.5 ข้อมูลด้านประสิทธิผลของการดำเนินการ

Peterson & Plowman (1953) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลที่ได้จากการทำงาน โดยมีการสรุปชนิดในประสิทธิผลไว้ 4 ประเด็น ดังนี้ คุณภาพของงาน ปริมาณเนื้องาน เวลาที่นำมาใช้ในงาน และค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ โดยมีระดับการประเมินแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

เงื่อนไขการประเมินระดับความเห็นมีดังนี้

1 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
2 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3 หมายถึง ระดับการเห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
4 หมายถึง ระดับการเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
5 หมายถึง ระดับการเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

(สิทธินนท์ ชาคำ, 2563) สำหรับการประเมินระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการประเมินดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	แปลค่า
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเชื่อมั่นเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือความสอดคล้องของข้อคำถาม (Reliability Test)

3.1.2.1 การทดสอบความเชื่อมั่นเที่ยงตรงของส่วนเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยในครั้งนี้จะนำเสนอแบบสอบถามที่สร้างสำเร็จแล้วให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาของการศึกษาเพื่อใช้ในการตรวจสอบความแม่นยำถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่มีข้อดีต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุในส่วนที่ต้องแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จะทำการนำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากคัดเลือกเอาไว้ สภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งอันได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติการ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า แอลฟ่า

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 3.1: ตารางการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่นจำนวน 40 ชุด	ค่าความเชื่อมั่นจำนวน 400 ชุด
ปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อม	9	0.805	0.937
ปัจจัยด้านภาวะของผู้นำ	12	0.960	0.880
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	10	0.937	0.872
ประสิทธิผลในการดำเนินการ	10	0.923	0.897
รวม	41	**0.972**	**0.923**

หลังจากนั้นจะทำการแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาแล้วเตรียมไว้ได้ตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่ได้ตั้งเกณฑ์ไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกแบบสอบถาม จากขั้นตอนการแจกแบบสอบถามผ่าน Google Form และสถานที่ที่ตั้งเกณฑ์คือพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ได้ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยผู้วิจัยจะใช้ตารางการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน +-5% ซึ่งทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก

3.3 ขั้นตอนและขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล

สำหรับขั้นตอนเก็บข้อมูลและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1) ผู้วิจัยนั้นได้เริ่มทำการสุ่มเลือกตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จะส่ง Google Form ไปทางอีเมลหรือผ่านทาง Facebook

2) ผู้วิจัยนั้นได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ทั้งหมดของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน มีความเข้าใจในแบบสอบถามและความประสงค์ของผู้วิจัย โดยจะมีรายละเอียดชี้แจงในแบบฟอร์มของแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามที่ได้จากการทำการสำรวจมา โดยตรวจสอบความทั่วถึง ความแม่นยำถูกต้องของคำถาม และสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 สภาวะสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 ภาวะของผู้นำมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

3.5 เทคนิคทางสถิติที่นำมาใช้ในงานวิจัย

เทคนิคทางสถิติที่นำมาใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งออกได้ 2 ชนิด ดังนี้

3.5.1 การสรุปรายงานผลด้วยการใช้สถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบข้อมูลพื้นฐานทั่วไป (Descriptive Statistics) ซึ่งอันได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าอัตราสัดส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การสรุปรายงานผลด้วยสถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบแบบอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งอันได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสอดคล้องวิเคราะห์สมการแบบถดถอยอย่างง่าย

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสอดคล้องวิเคราะห์สมการแบบถดถอยอย่างง่าย

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสอดคล้องวิเคราะห์สมการแบบถดถอยอย่างง่าย

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE U UNIVERSITY

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ และปัจจัยในการจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล มีการตั้งเกณฑ์วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต่างด้านสภาวะสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะของผู้นำในแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลโดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยขอนำเสนอผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอข้อมูล และผลสรุปดังนี้

4.1 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนตัวบุคคล

4.2 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อม

4.3 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านภาวะของผู้นำ

4.4 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการจูงใจ

4.5 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลในการดำเนินการ

4.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

สัญลักษณ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	คือ	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างของวิจัย
$\bar{x}$	คือ	ค่าเฉลี่ยของระดับความเห็นของผู้ร่วมทำแบบสอบถาม
S.D.	คือ	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	คือ	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
b	คือ	ค่าความถดถอย
t	คือ	ค่าความแปรปรวน

4.1 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนตัวบุคคล

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวบุคคลของผู้ร่วมทำแบบสอบถาม อันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะอายุงาน สถานการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน จำนวนผู้อยู่ใต้สั่งการ และสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงาน โดยวิธีหาค่าอัตราสัดส่วนร้อยละและนำเสนอในรูปตาราง ประกอบ คำบรรยาย ดังตารางลำดับที่ 4.1- 4.10

ตารางที่ 4.1: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลส่วนตัวบุคคล ด้านเพศ

เพศ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ชาย	85	21.3
หญิง	315	78.7
รวม	**400 คน**	100.0%

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.1 ผู้ร่วมทำแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 315 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 78.7 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 21.3

ตารางที่ 4.2: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลส่วนตัวบุคคล ด้านอายุ

อายุ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 25 ปี	29	7.3
26-35 ปี	186	46.4
36-40 ปี	25	6.3
มากกว่า 40 ปี	160	40.0
รวม	**400 คน**	**100.0%**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.2 ผู้ทำการกรอกแบบสอบถามส่วนมากมีช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 46.4 รองลงมาก็คือ ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 40.0 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 7.3 และอันดับสุดท้าย คือ ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 6.3 โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.3: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลส่วนตัวบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	10.8
ปริญญาตรี	305	76.3
สูงกว่าปริญญาตรี	52	13.0
รวม	**400 คน**	**100.0%**

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.3 ผู้ทำการกรอกแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 76.2 อันดับต่อมา อันได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 13.0 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 10.8 โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.4: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลส่วนตัวบุคคล ด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	258	64.5
สมรส	130	32.5
หย่าร้าง	12	3.0
รวม	**400 คน**	**100.0%**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.4 ผู้ร่วมทำแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 258 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 64.5 อันดับต่อมา อันได้แก่สมรส จำนวน 130 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 32.5 และอันดับสุดท้าย คือ หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.5: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลส่วนตัวบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15, 000 บาท	12	3.0
15,001-30,000 บาท	205	51.2
30,001-40,000 บาท	57	14.3
มากกว่า 40,000 บาท	126	31.5
รวม	**400 คน**	**100.0%**

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.5 ผู้ร่วมทำแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 205 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 51.2 อันดับต่อมา อันได้แก่รายได้มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 31.5 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 14.3 และอันดับสุดท้าย คือ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15, 000 บาท เป็นจำนวน 12 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 3.0 โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.6: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลตัวบุคคล ด้านอายุงาน

อายุงาน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 1 ปี	21	5.3
1-2 ปี	41	10.3
3-4 ปี	55	13.7
มากกว่า 4 ปี	283	70.7
รวม	**400 คน**	**100.0%**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.6 ผู้ร่วมทำแบบสอบถามส่วนมากมีอายุงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 283 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 70.7 อันดับต่อมา อันได้แก่3-4 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 13.7 อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 10.3 และอันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 5.3 โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.7: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลส่วนตัวบุคคล ด้านสถานะการทำงาน

สถานการณ์ทำงาน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ผู้ปฏิบัติงานประจำ	381	95.2
ผู้ปฏิบัติงานพาร์ท-ไทม์	19	4.8
รวม	**400**	**100.0%**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.7 ผู้ร่วมทำแบบสอบถามส่วนมากมีสถานะการทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำ จำนวน 381 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 95.2 อันดับต่อมา อันได้แก่กลุ่มของผู้ปฏิบัติงานพาร์ท-ไทม์ จำนวน 19 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 4.8

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.8: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลส่วนตัวบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ระดับปฏิบัติการ/ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป	244	61.0
ระดับหัวหน้างาน	96	24.0
ระดับผู้มีอำนาจสั่งการ	37	9.3
อื่นๆ	23	5.7
รวม	**400 คน**	**100.0%**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.8 ผู้ร่วมทำแบบสอบถามส่วนมากมีตำแหน่งงาน จำนวน 244 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 61.0 อันดับต่อมา อันได้แก่ระดับหัวหน้างาน จำนวน 96 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 24.0 ระดับผู้มีอำนาจสั่งการ จำนวน 37 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 9.3 และอันดับสุดท้าย คือ ตำแหน่งงานอื่นๆ เป็นจำนวน 23 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 5.7 โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.9: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลส่วนตัวบุคคล ด้านจำนวนผู้อยู่ใต้สั่งการ

จำนวนผู้อยู่ใต้สั่งการ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
1-5 คน	124	31.0
6-10 คน	17	4.3
มากกว่า 10 คน	111	27.7
ไม่มี	148	37.0
รวม	**400**	**100.0%**

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.9 ผู้ร่วมทำแบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมดส่วนมากไม่มีผู้อยู่ใต้สั่งการจำนวน 148 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 37.0 อันดับต่อมา อันได้แก่1-5 คน เป็นจำนวน 124 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 31.0 มากกว่าอยู่ 10 คน จำนวน 111 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 27.7 และอันดับสุดท้าย คือ 6-10 คน จำนวน 17 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 4.3 โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.10: จำนวนความถี่ และอัตราร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามข้อมูลส่วนตัวบุคคล ด้านสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงาน

สภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงาน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
สำนักงาน	280	70.0
บ้าน	65	16.2
อื่นๆ	55	13.8
รวม	**400 คน**	**100.0%**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.10 ผู้ร่วมทำแบบสอบถามส่วนมากปฏิบัติงานในที่สำนักงาน จำนวน 280 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 70.0 ในส่วนอันดับต่อมา อันได้แก่บ้าน จำนวน 65 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 16.2 และจำนวนน้อยที่สุด คือ อื่นๆ จำนวน 55 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 13.8 โดยเรียงอันดับ

4.2 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลของความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลผลการวิเคราะห์ภาพรวม และแยกรายด้าน ดังตารางลำดับที่ 4.11- 4.14

ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับของความเห็นเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการ	**n = 400**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปล**	**อันดับ**
1.ด้านลักษณะกายภาพ	3.96	1.036	มาก	2
2.ด้านเวลา	3.84	0.973	มาก	3
3.ด้านจิตวิทยาและสังคม	4.01	0.947	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**3.93**	**0.985**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่าระดับของความเห็นเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยภาพรวม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.93,SD.=0.985) ทั้งนี้ เมื่อได้ทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจิตวิทยาและสังคม ($\bar{x}$ = 4.01, SD.=0.947) ส่วนอันดับต่อมา อันได้แก่ด้านลักษณะกายภาพ ($\bar{x}$ = 3.96, SD.=1.036) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเวลา ($\bar{x}$ = 3.84, SD.=0.973) โดยเรียงอันดับ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการ ด้านลักษณะกายภาพ

ด้านลักษณะกายภาพ	n = 400			
	$\overline{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1.ระยะทางระหว่างที่พักพึ่งพาและสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานเหมาะสม	3.75	1.140	มาก	3
2.วัสดุเครื่องมือในสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีสภาพพร้อมใช้งาน	4.05	1.007	มาก	2
3.สภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีความกว้างขวางเหมาะแก่การทำงาน	4.10	0.962	มาก	1
เฉลี่ย	**3.96**	**1.036**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการในส่วนของด้านลักษณะกายภาพ อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\overline{x}$ = 3.96,SD.=1.036) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีความกว้างขวางเหมาะแก่การทำงาน ($\overline{x}$ = 4.10, SD.=0.962) อันดับต่อมาอันได้แก่วัสดุเครื่องมือในสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีสภาพพร้อมใช้งาน ($\overline{x}$ = 4.05, SD.=1.007) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระยะทางระหว่างที่พักพึ่งพาและสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานเหมาะสม ($\overline{x}$ = 3.75, SD.=1.140) โดยเรียงอันดับ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการ ด้านเวลา

ด้านเวลา	n = 400			
	$\overline{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1.เวลาเริ่มงานเหมาะสม	4.10	0.815	มาก	1
2.เวลาเลิกงานเหมาะสม	4.04	0.952	มาก	2
3.ปริมาณเนื้องานเหมาะสมต่อเวลา	3.40	1.154	ปานกลาง	3
เฉลี่ย	**3.84**	**0.973**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.13 ผลจากการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการ ด้านเวลา อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\overline{x}$ = 3.84,SD.=0.973) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เวลาเริ่มงานเหมาะสม ($\overline{x}$ = 4.10, SD.=0.815) ส่วนอันดับต่อมา อันได้แก่เวลาเลิกงานที่เหมาะสม ($\overline{x}$ = 4.04, SD.=0.952) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณเนื้องานเหมาะสมต่อเวลา ($\overline{x}$ = 3.40, SD.=1.154) โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.14: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นในส่วนของของปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการ ด้านจิตวิทยาและสังคม

ด้านจิตวิทยาและสังคม	**n = 400**			
	$\overline{x}$	**S.D.**	**แปล**	**อันดับ**
1.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและให้การส่งเสริมผลักดันในการทำงานเต็มที่	4.00	1.001	มาก	2
2.ได้รับข้อมูลโต้ตอบเกี่ยวข้องกับงาน เป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับเปลี่ยนพัฒนาในงานให้ดีมากยิ่งขึ้น	3.84	0.861	มาก	3
3.มีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจกับส่วนเกี่ยวข้องกับงาน	4.20	0.981	มาก	1
เฉลี่ย	**4.01**	**0.947**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการ ด้านจิตวิทยาและสังคม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\overline{x}$ = 4.01,SD.=0.947) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจกับส่วนเกี่ยวข้องกับงาน($\overline{x}$ = 4.20, SD.=0.981) ส่วนอันดับต่อมา อันได้แก่ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสังคมของเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและให้การส่งเสริมผลักดันในการทำงานเต็มที่ ($\overline{x}$ = 4.00, SD.=1.001) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับข้อมูลโต้ตอบเกี่ยวข้องกับงาน เป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับเปลี่ยนพัฒนาในงานให้ดีมากยิ่งขึ้น ($\overline{x}$ = 3.84, SD.=0.861) โดยเรียงอันดับ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

4.3 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ โดยนำเสนอในภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ภาพรวมเป็นดังตารางลำดับที่ 4.15 – 4.19

ตารางที่ 4.15: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำโดยภาพรวม

ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1.ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน	3.87	1.177	มาก	3
2.ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ	3.69	1.081	มาก	4
3.ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล	3.96	1.011	มาก	2
4.ภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม	3.97	1.026	มาก	1
เฉลี่ย	**3.87**	**1.083**	**มาก**	**-**

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.15 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.87,SD.=1.083) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 3.97, SD.=1.026) อันดับต่อมา อันได้แก่ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล ($\bar{x}$ = 3.96, SD.=1.011) ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน ($\bar{x}$ = 3.87, SD.=1.177) และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ ($\bar{x}$ = 3.69, SD.=1.081) โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.16: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน

ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1.องค์กรของข้าพเจ้ามีผู้นำที่ดี	3.98	1.131	มาก	1
2.ผู้นำในองค์กรมีความสอดคล้องที่ดีต่อทีมงานและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.96	1.131	มาก	2
3.ผู้นำในองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.68	1.270	มาก	3
เฉลี่ย	**3.87**	**1.177**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.16 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน มีผลการสำรวจอยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.87,SD.=1.177) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของข้าพเจ้ามีผู้นำที่ดี ($\bar{x}$ = 3.98, SD.=1.131) ส่วนอันดับต่อมา อันได้แก่ผู้นำในองค์กรมีความสอดคล้องที่ดีต่อทีมงานและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x}$ = 3.96, SD.=1.131) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.68, SD.=1.270) โดยเรียงอันดับ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.17: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ

ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1.ผู้นำในองค์กรแบ่งออกงานได้เหมาะสมกับทีมงาน	3.66	1.026	มาก	2
2.ผู้นำในองค์กรสามารถตั้งเกณฑ์แผนของงานได้อย่างเห็นได้ชัดตรงจุด	3.64	1.071	มาก	3
3.ผู้นำในองค์กรตั้งเกณฑ์ตารางเวลาทำงานให้รับรู้เสมอ	3.79	1.146	มาก	1
เฉลี่ย	**3.69**	**1.081**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\overline{x}$ = 3.69,SD.=1.081) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรตั้งเกณฑ์ตารางเวลาทำงานให้รับรู้เสมอ ($\overline{x}$ = 3.79, SD.=1.146) อันดับต่อมา อันได้แก่ผู้นำในองค์กรแบ่งออกงานได้เหมาะสมกับทีมงาน ($\overline{x}$ = 3.66, SD.=1.026) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรสามารถตั้งเกณฑ์แผนของงานได้อย่างเห็นได้ชัดตรงจุด ($\overline{x}$ = 3.64, SD.=1.071) โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.18: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผล

ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผล	**n = 400**			
	$\overline{x}$	**S.D.**	**แปล**	**อันดับ**
1.หัวหน้างานสามารถยกระดับประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานให้ดีมากยิ่งขึ้น	3.85	1.061	มาก	3
2.หัวหน้างานอาจจะเสริมส่งการมีส่วนร่วมให้แก่ทีมงานเสมอ	4.00	1.038	มาก	2
3.หัวหน้างานอาจจะสร้างมาตรฐานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นเพื่อทำงานที่มีเกณฑ์ที่มีมาตรฐานระดับสูงสำเร็จ	4.04	0.935	มาก	1
เฉลี่ย	**3.96**	**1.011**	**มาก**	**-**

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.18 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\overline{x}$ = 3.96,SD.=1.011) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หัวหน้างานอาจจะสร้างมาตรฐานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อทำงานที่มีเกณฑ์ที่มีมาตรฐานระดับสูงสำเร็จ ($\overline{x}$ = 4.04, SD.=0.935) อันดับต่อมา อันได้แก่หัวหน้างานอาจจะเสริมส่งการมีส่วนร่วมให้แก่ทีมงานเสมอ ($\overline{x}$ = 4.00, SD.=1.038) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานสามารถยกระดับประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานให้ดีมากยิ่งขึ้น ($\overline{x}$ = 3.85, SD.=1.061) โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.19: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1.หัวหน้าและผู้นำองค์กรอาจจะแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ	4.05	1.019	มาก	1
2.หัวหน้าอาจจะรับฟังการแนะนำหรือข้อเสนอแนะก่อนการตัดสินใจเสมอ	3.92	1.093	มาก	3
3.หัวหน้าหรือผู้นำองค์กรมีการเสริมส่งการมีส่วนร่วมในงาน	3.94	0.967	มาก	2
เฉลี่ย	**3.97**	**1.026**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.19 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.97,SD.=1.026) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หัวหน้าและผู้นำองค์กรอาจจะแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ($\bar{x}$ = 4.05, SD.=1.019) ส่วนอันดับต่อมา อันได้แก่หัวหน้าหรือผู้นำองค์กรมีการเสริมส่งการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{x}$ = 3.94, SD.=0.967) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้าอาจจะรับฟังการแนะนำหรือข้อเสนอแนะก่อนการตัดสินใจเสมอ ($\bar{x}$ = 3.92, SD.=1.093) โดยเรียงอันดับ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

4.4 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยในการจูงใจในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยในการจูงใจในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยนำเสนอในส่วนของภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ภาพรวมเป็นตามดังตารางลำดับที่ 4.20 – 4.22

ตารางที่ 4.20: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยในการจูงใจในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยภาพรวม

ปัจจัยในการจูงใจ	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1. ปัจจัยจูงใจ	4.03	0.867	มาก	1
2. ปัจจัยช่วยค้ำจุน	3.75	1.030	มาก	2
เฉลี่ย	3.89	0.948	**มาก**	-

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.20 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยในการจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.89,SD.=0.948) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{x}$ = 4.03, SD.=0.867) อันดับต่อมา อันได้แก่ ปัจจัยช่วยค้ำจุน ($\bar{x}$ = 3.75, SD.=1.030)

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.21: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยในการจูงใจในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1.สามารถทำงานได้สำเร็จตามตั้งเกณฑ์และได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดี จึงมีผลนำไปสู่อารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการทำงาน	4.04	0.836	มาก	2
2.ได้รับการนับถือและยอมรับจากผู้สั่งการเพื่อนร่วมงานหรือจากตัวผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ภายด้านในหน่วยงาน	4.02	0.822	มาก	3
3.งานมีความท้าทายให้ลงมือทำงานที่ต้องพึ่งพาการริเริ่มความคิดที่สรรค์สร้างเป็นงานที่มีรูปแบบที่ทำเริ่มจากต้นจนจบได้โดยลำพัง	4.01	0.852	มาก	4

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.21 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยในการจูงใจในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
4.มีอารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลต่องานของตัวเองและมีอิทธิพลต่องานได้อย่างเต็มที่	4.14	0.846	มาก	1
5.กลยุทธ์การหรือจัดการบริหารขององค์การ กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	3.95	0.979	มาก	5
เฉลี่ย	**4.03**	**0.867**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.21 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยในการจูงใจในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 4.03,SD.=0.867) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีอารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลต่องานของตัวเองและมีอิทธิพลต่องานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.14, SD.=0.846) อันดับต่อมา อันได้แก่สามารถทำงานได้สำเร็จตามตั้งเกณฑ์และได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดีจึงมีผลนำไปสู่อารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.04, SD.=0.836) ได้รับการนับถือและยอมรับจากผู้สั่งการเพื่อนร่วมงาน หรือจากตัวผู้ปฏิบัติงานอื่นๆๆ ภายด้านในหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.02, SD.=0.822) งานมีความท้าทายให้ลงมือทำงานที่ต้องพึ่งพาการริเริ่มความคิดที่สรรค์สร้างเป็นงานที่มีรูปแบบที่ทำเริ่มจากต้นจนจบได้โดยลำพัง ($\bar{x}$ = 4.01, SD.=0.852) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กลยุทธ์การหรือจัดการบริหารขององค์การ กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 3.95, SD.=0.979) โดยเรียงอันดับ

BANGKOK UNIVERSITY THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.22: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของปัจจัยในการจูงใจในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านปัจจัยช่วยค้ำจุน

ด้านปัจจัยค้ำจุน	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1.องค์กรหรือทีมงานมีความเข้าใจต่อกันช่วยเหลือต่อกันและสามารถทำงานรวมด้วยกันได้อย่างเป็นอย่างดี	3.97	0.921	มาก	1
2.ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับพอเพียงและเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน	3.61	1.050	มาก	4
3.มีอารมณ์และการรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความแน่นอนมั่นคงต่อองค์การ หรือความแน่นอนถาวรของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.77	1.065	มาก	3
4.ผู้นำหรือหัวหน้างานสามารถบริหารจัดการและแก้ไขอุปสรรคปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำของทีมงาน	3.82	1.035	มาก	2
5.ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มสมรรถภาพและพัฒนาศักยภาพของตัวเอง	3.57	1.086	มาก	5
เฉลี่ย	**3.75**	**1.030**	**มาก**	**-**

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.22 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยในการจูงใจในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.75,SD.=1.030) ทั้งนี้ เมื่อได้ทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรหรือทีมงานมีความเข้าใจต่อกันช่วยเหลือต่อกันและสามารถทำงาน รวมด้วยกันได้อย่างเป็นอย่างดี ($\bar{x}$ = 3.97, SD.=0.921) อันดับต่อมา อันได้แก่ผู้นำหรือหัวหน้างานสามารถบริหารจัดการและแก้ไขอุปสรรคปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำของทีมงาน ($\bar{x}$ = 3.82, SD.=1.035) มีอารมณ์และการรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความแน่นอนมั่นคงต่อองค์การ หรือความแน่นอนถาวรของงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x}$ =

3.77, SD.=1.065) ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับพอเพียงและเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.61, SD.=1.050) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงการที่ได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น หรือการได้รับการอบรมที่เหมาะสม เพิ่มสมรรถภาพและพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ($\bar{x}$ = 3.57, SD.=1.086) โดยเรียงอันดับ

4.5 ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยนำเสนอในภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ภาพรวมเป็นดังตารางลำดับที่ 4.23 – 4.27

ตารางที่ 4.23: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยภาพรวม

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ประสิทธิผลในการดำเนินการ	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
คุณภาพงาน	3.98	0.800	มาก	1
ปริมาณเนื้องาน	3.93	0.847	มาก	2
เวลาที่นำมาใช้ในงาน	3.86	0.970	มาก	3
ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้	3.69	1.003	มาก	4
เฉลี่ย	**3.86**	**0.905**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.23 ได้รับผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยภาพรวม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.86,SD.=0.905) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่วนของคุณภาพงาน ($\bar{x}$ = 3.98, SD.=0.800) อันดับต่อมา อันได้แก่ปริมาณเนื้องาน ($\bar{x}$ = 3.93, SD.=0.847) เวลาที่นำมาใช้ในงาน ($\bar{x}$ = 3.86,

SD.=0.970) และอันดับสุดท้าย คือ ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ ($\bar{x}$ = 3.69, SD.=1.003) โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.24: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1.ผลของงานเสร็จตามตั้งเกณฑ์ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามเวลาตั้งเกณฑ์	3.95	0.737	มาก	3
2.พึงพอใจจากผลของการทำงานต้องมีความแม่นยำถูกต้อง แม่นยำ มีมาตรฐาน รวดเร็วและสร้างประโยชน์ต่อองค์กร	3.98	0.787	มาก	2
3.มีการปรับปรุงเงื่อนไขของการทำงานอยู่เสมอเพื่อให้มีสิ่งที่ได้จากการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น	4.03	0.887	มาก	1
เฉลี่ย	**3.98**	**0.800**	**มาก**	**-**

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.24 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ในด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.98,SD.=0.800) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการปรับปรุงเงื่อนไขของการทำงานอยู่เสมอเพื่อให้มีสิ่งที่ได้จากการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ($\bar{x}$ = 4.03, SD.=0.887) อันดับต่อมา อันได้แก่พึงพอใจจากผลของการทำงานต้องมีความแม่นยำถูกต้อง แม่นยำ มีมาตรฐาน รวดเร็วและสร้างประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{x}$ = 3.98, SD.=0.787) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลของงานเสร็จตามตั้งเกณฑ์ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามเวลาตั้งเกณฑ์ ($\bar{x}$ = 3.95, SD.=0.737) โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.25: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านปริมาณเนื้องาน

ด้านปริมาณเนื้องาน	**n = 400**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปล**	**อันดับ**
1.ผลของงานที่ปฏิบัตินั้นจำเป็นที่จำเป็นต้องมีปริมาณเนื้องานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้ตั้งเกณฑ์หรือ จุดมุ่งหมายที่องค์กรวางไว้ โดยผลของงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน	3.91	0.830	มาก	2
2.สามารถทำงานได้ตามจุดมุ่งหมายขององค์การ	3.96	0.865	มาก	1
เฉลี่ย	**3.93**	**0.847**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.25 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านปริมาณเนื้องาน อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.93,SD.=0.847) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานได้ตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ($\bar{x}$ = 3.96, SD.=0.865) อันดับต่อมา อันได้แก่ผลของงานที่ปฏิบัตินั้นจำเป็นที่จำเป็นต้องมีปริมาณเนื้องานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้ตั้งเกณฑ์หรือ จุดมุ่งหมายที่องค์กรวางไว้ โดยผลของงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 3.91, SD.=0.830)

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.26: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านเวลาที่นำมาใช้ในงาน

ด้านเวลาที่นำมาใช้ในงาน	**n = 400**			
	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปล**	**อันดับ**
1.ตั้งเกณฑ์ระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณเนื้องานตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเกณฑ์ไว้ โดยผลของงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน	4.01	0.824	มาก	1
2.ผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานชมเชยผลของงานเสมอเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเวลาที่ตั้งเกณฑ์ไว้	3.80	1.104	มาก	2
3.มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานใหม่ๆ ให้มีความสบายรวดเร็วมากขึ้น	3.78	0.993	มาก	3
เฉลี่ย	**3.86**	**0.970**	**มาก**	**-**

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.26 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ในส่วนของด้านเวลาที่นำมาใช้ในงาน อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.86,SD.=0.970) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตั้งเกณฑ์ระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณเนื้องานตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเกณฑ์ไว้ โดยผลของงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.01, SD.=0.824) ส่วนอันดับต่อมา อันได้แก่หัวข้อผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานชมเชยผลของงานเสมอ เมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเวลาที่ตั้งเกณฑ์ไว้ ($\bar{x}$ = 3.80, SD.=1.104) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานใหม่ๆ ให้มีความสบายรวดเร็วมากขึ้น ($\bar{x}$ = 3.78, SD.=0.993) โดยเรียงอันดับ

ตารางที่ 4.27: ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้

ด้านค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้	n = 400			
	$\bar{x}$	S.D.	แปล	อันดับ
1. ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ส่วนดำเนินการทั้งหมดเหมาะสมกับเนื้องาน ลงทุนน้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด	3.66	1.026	มาก	2
2.ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้หรือต้นทุนใช้วัสดุเครื่องมือการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด	3.72	0.981	มาก	1
เฉลี่ย	**3.69**	**1.003**	**มาก**	**-**

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.27 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ด้านค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ อยู่ในระดับเกณฑ์มาก ($\bar{x}$ = 3.69,SD.=1.003) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้หรือต้นทุนใช้วัสดุเครื่องมือการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.72, SD.=0.981) อันดับต่อมา อันได้แก่ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ส่วนดำเนินการทั้งหมดเหมาะสมกับเนื้องาน ลงทุนน้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.66, SD.=1.026)

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

4.6 ผลที่ได้จากการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มีการตั้งเกณฑ์สมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สภาวะสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 ภาวะของผู้นำมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

ตารางที่ 4.28: การทดสอบสมมติฐานที่ 1 สภาวะสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.904	.194		4.657	.000*
1.สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านลักษณะกายภาพ	.303	.040	.334	7.572	.000*
2.สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านเวลา	.303	.045	.303	6.754	.000*
3.สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านจิตวิทยาและสังคม	.144	.042	.159	3.445	.001*
R=0.617 R Square= 0.380 Adjusted R Square= 0.375 Std. Error of the Estimate = 0.56756					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.28 พบว่า สภาวะสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ ด้านลักษณะกายภาพ (มีค่า Sig.= 0.000) ด้านเวลา (มีค่า Sig.= 0.000) และด้านจิตวิทยาและสังคม (มีค่า Sig.= 0.001) มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 38.0 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์การส่งผลได้ดังนี้

$$\hat{Y} = a + bX$$

โดยตั้งเกณฑ์ให้

$\hat{Y}$ = การดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

a = ค่าความคงที่ (Constant)

X_1 = ด้านลักษณะกายภาพ

X_2 = ด้านเวลา

X_3 = ด้านจิตวิทยาและสังคม

b = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย

แทนค่าลงในสมการ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 0.904 + (0.303)\ X_1 + (0.303)\ X_2 + (0.144)\ X_3$$

จากสมการข้างต้น สามารถนำเสนอได้ดังนี้

เมื่อปัจจัยด้านลักษณะกายภาพ ได้รับการพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพิ่มขึ้น 0.303 หน่วย เมื่อด้านอื่นๆ คงที่

เมื่อปัจจัยด้านเวลา ได้รับการพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพิ่มขึ้น 0.303 หน่วย เมื่อด้านอื่นๆ คงที่

และเมื่อปัจจัยด้านจิตวิทยาและสังคม ได้รับการพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพิ่มขึ้น 0.144 หน่วย เมื่อด้านอื่นๆ คงที่

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.29: การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ภาวะของผู้นำมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.363	.090		15.210	.000
1. ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน	.088	.034	.133	2.584	.010*
2. ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ	.116	.040	.161	2.866	.004*
3.ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล	.106	.051	.135	2.092	.037*
4. ภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม	.546	.048	.714	11.402	.000*
R=0.837 R Square= 0.701 Adjusted R Square= 0.698 Std. Estimate = 0.39468					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะของผู้นำโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 4 แบบ อันได้แก่ ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน (มีค่า Sig.= 0.010) ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ (มีค่า Sig.= 0.004) ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล (มีค่า Sig.= 0.037) และภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม (มีค่า Sig.= 0.000) มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ได้อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 โดยได้ร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 70.1 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์การส่งผลได้ดังนี้

$$\hat{Y} = a + bX$$

โดยตั้งเกณฑ์ให้

$\hat{Y}$ = การดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

a = ค่าความคงที่ (Constant)

X_1 = ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน

X_2 = ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ

X_3 = ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล

X_4 = ภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม

b = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย

แทนค่าลงในสมการ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$\hat{Y} = 1.363 + (0.088)\ X_1 + (0.116)\ X_2 + (0.106)\ X_3 + (0.546)\ X_4$$

จากสมการข้างต้น สามารถนำเสนอได้ดังนี้

เมื่อปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน ได้รับการพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพิ่มขึ้น 0.088 หน่วย เมื่อด้านอื่นๆ คงที่

เมื่อปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ ได้รับการพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพิ่มขึ้น 0.116 หน่วย เมื่อด้านอื่นๆ คงที่

เมื่อปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล ได้รับการพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพิ่มขึ้น 0.106 หน่วย เมื่อด้านอื่นๆ คงที่

และเมื่อปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม ได้รับการพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพิ่มขึ้น 0.546 หน่วย เมื่อด้านอื่นๆ คงที่

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.30: การทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.368	.108		3.411	.001
1. แรงจูงใจ	.723	.045	.698	15.928	.000*
2. ปัจจัยช่วยค้ำจุน	.160	.036	.195	4.450	.000*
R=0.864 R Square= 0.747 Adjusted R Square= 0.746 Std. Error = 0.36204					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลที่ได้จากตารางลำดับที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 2 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (มีค่า Sig.= 0.000) และปัจจัยช่วยค้ำจุน (มีค่า Sig.= 0.000) ได้มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 โดยร่วมกันทำการพยากรณ์ของผลที่ร้อยละ 74.7 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์การส่งผลได้ดังนี้

$$\hat{Y} = a + bX$$

โดยตั้งเกณฑ์ให้

$\hat{Y}$ = การดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

a = ค่าคงที่ (Constant)

X_1 = แรงจูงใจ

X_2 = ปัจจัยช่วยค้ำจุน

b = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย

แทนค่าลงในสมการ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 0.368 + (0.723)\ X_1 + (0.160)\ X_2$$

จากสมการข้างต้น สามารถนำเสนอได้ดังนี้

เมื่อปัจจัยในการจูงใจ ได้รับการพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพิ่มขึ้น 0.723 หน่วย เมื่อด้านอื่นๆ คงที่

และเมื่อได้นำปัจจัยช่วยค้ำจุน นั้นได้รับการพัฒนาให้ดีมากยิ่งขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลเพิ่มขึ้น 0.160 หน่วย เมื่อมีด้านอื่นๆ คงที่

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.31: สรุปผลของการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่นำมาใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 สภาวะสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล		
1.สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านลักษณะกายภาพ	Simple Regression Analysis	มีอิทธิพล
2.สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านเวลา	Simple Regression Analysis	มีอิทธิพล
3.สภาพของการทำงานในรูปแบบด้านจิตวิทยาและสังคม	Simple Regression Analysis	มีอิทธิพล
สมมติฐานที่ 2 ภาวะของผู้นำมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล		
1. ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน	Simple Regression Analysis	มีอิทธิพล
2. ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ	Simple Regression Analysis	มีอิทธิพล
3.ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล	Simple Regression Analysis	มีอิทธิพล
4. ภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม	Simple Regression Analysis	มีอิทธิพล
สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล		
1. แรงจูงใจ	Simple Regression Analysis	มีอิทธิพล
2. ปัจจัยช่วยค้ำจุน	Simple Regression Analysis	มีอิทธิพล

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ และปัจจัยในการจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล มีการตั้งเกณฑ์วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต่างด้านสภาวะสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะของผู้นำในแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล โดยเก็บข้อมูลด้วยข้อคำถามของแบบสอบถามจาก กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนตัวบุคคล พบว่า ผู้ร่วมทำแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 315 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 78.7 มีช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 46.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 305 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 76.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 258 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 64.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 205 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 51.2 มีอายุงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 283 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 70.7 มีสถานะการทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำ จำนวน 381 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 95.2 ส่วนมากมีตำแหน่งงาน จำนวน 244 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 61.0 ส่วนมากไม่มีผู้อยู่ใต้สั่งการ จำนวน 148 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 37.0 และส่วนมากปฏิบัติงานที่สำนักงาน จำนวน 280 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 70.0

5.1.2 ผลการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อมในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วย โดยภาพรวม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ ด้านจิตวิทยาและสังคม อันดับต่อมา อันได้แก่ด้านลักษณะกายภาพ และด้านเวลา ผู้วิจัยสามารถสรุปแยกตามรายด้านได้ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในด้านลักษณะกายภาพ อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ สภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีความกว้างขวางเหมาะแก่การทำงาน อันดับต่อมา อันได้แก่วัสดุเครื่องมือในสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีสภาพพร้อมใช้งาน และระยะทางระหว่างที่พักพิ่งพาและสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานเหมาะสม

ผู้ปฏิบัติงานได้มีความเห็นชอบในด้านเวลา อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ เวลาเริ่มงานเหมาะสม อันดับต่อมา อันได้แก่เวลาเลิกงานเหมาะสม และปริมาณเนื้องานเหมาะสมต่อเวลา

และผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในด้านจิตวิทยาและสังคม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ มีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันดับต่อมา อันได้แก่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและให้การส่งเสริมผลักดันในการทำงานเต็มที่ และได้รับข้อมูลโต้ตอบเกี่ยวข้องกับงาน เป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับเปลี่ยนพัฒนาในงานให้ดีมากยิ่งขึ้น

5.1.3 ผลการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยโดยภาพรวม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม อันดับต่อมา อันได้แก่ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน และภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ ผู้วิจัยสามารถสรุปแยกตามรายด้านได้ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ องค์กรของข้าพเจ้ามีผู้นำที่ดี อันดับต่อมา อันได้แก่ผู้นำในองค์กรมีความสอดคล้องที่ดีต่อทีมงานและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้นำในองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ ผู้นำในองค์กรตั้งเกณฑ์ตารางเวลาทำงานให้รับรู้เสมอ อันดับต่อมา อันได้แก่ผู้นำในองค์กรแบ่งออกงานได้เหมาะสมกับทีมงาน และผู้นำในองค์กรสามารถตั้งเกณฑ์แผนขงงานได้อย่างเห็นได้ชัดตรงจุด

ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมุ่งเน้นความสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ หัวหน้างานอาจจะสร้างมาตรฐานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อทำงานที่มีเกณฑ์ที่มีมาตรฐานระดับสูงสำเร็จ อันดับต่อมา อันได้แก่ หัวหน้างานอาจจะเสริมส่งการมีส่วนร่วมให้แก่ทีมงานเสมอ และหัวหน้างานสามารถยกระดับประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานให้ดีมากยิ่งขึ้น

และผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ หัวหน้าและผู้นำองค์กรอาจจะ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ อันดับต่อมา อันได้แก่หัวหน้าหรือผู้นำองค์กรมีการเสริมส่งการมีส่วนร่วมในงาน และหัวหน้าอาจจะรับฟังการแนะนำหรือข้อเสนอแนะก่อนการตัดสินใจเสมอ

5.1.4 ผลการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการจูงใจ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วย โดยภาพรวม อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ปัจจัย จูงใจ อันดับต่อมา อันได้แก่ปัจจัยช่วยค้ำจุน ผู้วิจัยสามารถสรุปแยกตามรายด้านได้ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ มีอารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลต่องานของตัวเองและมีอิทธิพลต่องานได้อย่างเต็มที่ อันดับต่อมา อันได้แก่สามารถทำงานได้สำเร็จตามตั้งเกณฑ์และได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดีจึงมีผลนำไปสู่อารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการทำงาน ได้รับการนับถือและยอมรับจากผู้สั่งการเพื่อนร่วมงาน หรือจากตัวผู้ปฏิบัติงานอื่นๆๆ ภายด้านในหน่วยงาน งานมีความท้าทายให้ลงมือทำงานที่ต้องพึ่งพาการริเริ่มความคิดที่สรรค์สร้างเป็นงานที่มีรูปแบบที่ทำเริ่มจากต้นจนจบได้โดยลำพัง และกลยุทธ์การหรือจัดการบริหารขององค์การ กฎระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในด้านปัจจัยค้ำจุ้น อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ องค์กรหรือทีมงานมีความเข้าใจต่อกันช่วยเหลือต่อกันและสามารถทำงาน รวมด้วยกันได้อย่างเป็นอย่างดี อันดับต่อมา อันได้แก่ผู้นำหรือหัวหน้างานสามารถบริหารจัดการและแก้ไขอุปสรรคปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำของทีมงาน มีอารมณ์และการรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความแน่นอนมั่นคงต่อองค์การ หรือความแน่นอนถาวรของงานที่ปฏิบัติอยู่ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับพอเพียงและเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน และได้รับเลื่อนตำแหน่งให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มสมรรถภาพและพัฒนาศักยภาพของตัวเอง

5.1.5 ผลการศึกษาเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่คุณภาพงาน อันดับต่อมา อันได้แก่ปริมาณเนื้องาน เวลาที่นำมาใช้ในงาน และค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ ผู้วิจัยสามารถสรุปแยกตามรายด้านได้ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ มีการปรับปรุงเทคนิคทำงานอยู่เสมอเพื่อให้มีสิ่งที่ได้จากการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น อันดับต่อมา อันได้แก่มีอารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจ ผลการทำงานต้องมีความแม่นยำถูกต้องและได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างอารมณ์และการ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

รู้สึกว่าพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ และผลของงานเสร็จตามตั้งเกณฑ์ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามเวลาตั้งเกณฑ์

ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในด้านปริมาณเนื้องาน อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ สามารถทำงานได้ตามจุดมุ่งหมายขององค์การ อันดับต่อมา อันได้แก่ผลของงานที่ปฏิบัตินั้นจำเป็นที่จำเป็นต้องมีปริมาณเนื้องานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้ตั้งเกณฑ์หรือ จุดมุ่งหมายที่องค์กรวางไว้ โดยผลของงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน

ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในด้านเวลาที่นำมาใช้ในงาน อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ ตั้งเกณฑ์ระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณเนื้องานตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งเกณฑ์ไว้ โดยผลของงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน อันดับต่อมา อันได้แก่ผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานชมเชยผลของงานเสมอ เมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเวลาที่ตั้งเกณฑ์ไว้ และมีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานใหม่ๆ ให้มีความสบายรวดเร็วมากขึ้น

และผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นด้วยในด้านค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ อยู่ในระดับเกณฑ์มาก โดยสามารถเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันได้แก่ ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้หรือต้นทุนใช้วัสดุเครื่องมือการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด อันดับต่อมา อันได้แก่ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ส่วนดำเนินการทั้งหมดเหมาะสมกับเนื้องาน ลงทุนน้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

5.1.6 ผลที่ได้จากการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลที่ได้จากการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่า สภาวะสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ ด้านลักษณะกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตวิทยาและสังคม มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 38.0

ผลที่ได้จากการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะของผู้นำโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 4 แบบ อันได้แก่ ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล และภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 70.1

ผลที่ได้จากการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 2 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยช่วยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 74.7

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยทางสภาวะสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางด้านภาวะของผู้นำ และปัจจัยในการจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล มีการนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาวะสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล พบว่า สภาวะสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ ด้านลักษณะกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตวิทยาและสังคม มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 38.0 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอันได้แก่ สภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีความกว้างขวางเหมาะแก่การทำงาน วัสดุเครื่องมือในสภาพของที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีสภาพพร้อมใช้งาน เวลาเริ่มงานเหมาะสม เวลาเลิกงานเหมาะสม มีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและให้การส่งเสริมผลักดันในการทำงานเต็มที่ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของโสรยา สุภาผล และคณะ (2564) ที่ศึกษาถึงปัจจัยสภาวะสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยพบว่า ผลที่ได้จากการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาวะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมเชิงกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตวิทยา ส่งผลต่อประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโรงพยาบาล มีอิทธิพลการทำนายร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะของผู้นำในแบบต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินการของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านภาวะของผู้นำโดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 4 แบบ อันได้แก่ ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล และภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 70.1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้นำในองค์กรตั้งเกณฑ์ตารางเวลาทำงานให้รับรู้เสมอ มีการแบ่งออกงาน

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ได้เหมาะสมกับทีมงาน พยายามสร้างมาตรฐานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อทำงานที่มีเกณฑ์ที่มีมาตรฐานระดับสูงสำเร็จ ช่วยเสริมส่งการมีส่วนร่วมให้แก่ทีมงานเสมอ แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ และมีการเสริมส่งการมีส่วนร่วมในงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริพร นาทันริ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับภาวะของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสอดคล้องระหว่างรูปแบบภาวะของผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ส่งเสริมผลักดัน มุ่งผลสำเร็จ ส่วนร่วม รวมถึงสั่งการ มีความสอดคล้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลในการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 2 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยช่วยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ที่ร้อยละ 74.7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับความมีพอใจในการที่ได้รับงานของดูแลมอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแลต่องานของตัวเองและมีอิทธิพลต่องานได้อย่างเต็มที่ สามารถทำงานได้สำเร็จตามตั้งเกณฑ์และได้รับความสัมฤทธิ์ผลด้วยดีจึงมีผลนำไปสู่อารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการทำงาน ได้รับการนับถือและยอมรับจากผู้สั่งการเพื่อนร่วมงาน หรือจากตัวผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ภายด้านในหน่วยงาน งานมีความท้าทายให้ลงมือทำงานที่ต้องพึ่งพาการริเริ่มความคิดที่สรรค์สร้างเป็นงานที่มีรูปแบบที่ทำเริ่มจากต้นจนจบได้โดยลำพัง องค์กรหรือทีมงานมีความเข้าใจต่อกันช่วยเหลือต่อกันและสามารถทำงานรวมด้วยกันได้อย่างเป็นอย่างดี ผู้นำหรือหัวหน้างานสามารถบริหารจัดการและแก้ไขอุปสรรคปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำของทีมงาน มีอารมณ์และการรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำความแน่นอนมั่นคงต่อองค์การ หรือความแน่นอนถาวรของงานที่ปฏิบัติอยู่ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับพอเพียงและเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม (2564) หลังที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความวิจัย บทความวิชาการ เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเน้นถึงทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงาน เพื่อเป็นตัวตั้งเกณฑ์มาตรการต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่าองค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและมุ่งต่อความสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีสองส่วนที่นำมาประกอบ (Two Factors Theory) เป็นแนวความคิดของ Herzberg (1959) ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์กรการทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้นมีแรงจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยมีส่วนที่

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

นำมาประกอบอันได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือปัจจัยภายด้านในที่เป็นตัวเสริมส่งให้ประสบความสัมฤทธิ์ผลที่ได้จากงาน และ 2) ปัจจัยช่วยค้ำจุน หรือที่เรียกกันว่า Hygiene Factors หรือปัจจัยอนามัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงาน ในประเด็นของส่วนที่นำมาประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเน้นถึง ทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) ขั้นตอนหรือขั้นตอนของงาน 5) การเงินค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในการปฏิบัติงาน อาทิเช่นองค์กรใด ๆ จำเป็นต้องมีแนวในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1 องค์กรควรปรับกลยุทธ์หรือกลยุทธ์ในการสั่งการ มอบหมายงานของดูแลแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีปริมาณเนื้องานเหมาะสมต่อเวลาการทำงาน

5.3.2 องค์กรควรปรับกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโต้ตอบเกี่ยวข้องกับงาน เป็นผลให้ผู้ซึ่งปฏิบัติงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับเปลี่ยนพัฒนาในงานให้ดีมากยิ่งขึ้น

5.3.3 ผู้นำในองค์กรควรสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในงาน ยกตัวอย่างเช่น การจัดรูปแบบของสำนักงานให้มีแสงที่พอเพียง รวมถึงบรรยากาศถ่ายเทได้สะดวก

5.3.4 ผู้นำในองค์กรควรมีการให้การวางแผนงานและตั้งเกณฑ์จุดมุ่งหมายได้ชัดเจนก่อนมอบหมายงานให้พนังกาน เพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

5.3.5 หัวหน้างานควรสามารถยกระดับประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานให้ดีมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น มีการลงมือร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยเหลือประคับประคอง และได้รับทราบถคงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่สามารถตัดสินใจได้ ยกตัวอย่างเช่น งบประมาณ ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่ใช้ ฯลฯ

5.3.6 หัวหน้าควรรับฟังการแนะนำหรือข้อเสนอแนะก่อนการตัดสินใจเสมอ

5.3.7 กลยุทธ์การหรือจัดการบริหารขององค์การ กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่ควรมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

5.3.8 ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการพิจารณาถึงการปรับเลื่อนช่วงตำแหน่งให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มสมรรถภาพและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

5.3.9 จากผลที่ได้จากการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่า สภาวะสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ ด้านลักษณะกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตวิทยาและสังคม มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล เพราะฉะนั้นองค์การควรพยายามพัฒนาปัจจัยสภาวะสิ่งแวดล้อมทุกด้าน เพื่อทำให้ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

5.3.10 จากผลที่ได้จากการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะของผู้นำ โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 4 แบบ อันได้แก่ ภาวะของผู้นำในแบบส่งเสริมผลักดัน ภาวะของผู้นำในแบบสั่งการ ภาวะของผู้นำในแบบมุ่งความสัมฤทธิ์ผล และภาวะของผู้นำในแบบมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล เพราะฉะนั้นองค์การควรพยายามพัฒนาภาวะของผู้นำขององค์การ เพื่อทำให้ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

5.3.11 จากผลที่ได้จากการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยมีส่วนที่นำมาประกอบอันได้แก่ 2 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยช่วยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการดำเนินการจากผู้ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อย่างมีนัยทางสถิติ 0.05 เพราะฉะนั้นองค์การควรใส่ใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่จะช่วยเสริมส่งให้ผู้ปฏิบัติงานอยากเพิ่มประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ผลตอบแทน เงินรางวัล ฯลฯ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ผู้วิจัยควรทำการเจาะจงองค์การใดองค์การหนึ่งในการศึกษา เนื่องจากผลการศึกษาที่ได้รับนั้น เป็นเพียงผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น อาจไม่สามารถใช้ประยุกต์กับทุกองค์การได้

5.4.2 ผู้วิจัยควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วย โดยอาจสัมภาษณ์ด้วยเชิงลึกจากผู้มีอำนาจสั่งการขององค์การ เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรค และปัญหาที่เกิดขึ้นในพาไปสู่และพัฒนาความรู้สมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน

5.4.3 ผู้วิจัยควรทำการศึกษาถึงประเด็นอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมการศึกษามายิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น อารมณ์และการรู้สึกว่าพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การนำแนวความคิดการทำงานแบบผสมผสานมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานมากขึ้น ฯลฯ

บรรณานุกรม

กัญจน์ณัฏฐ์ คงวิโรจน์. (2560). *แบบของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ของธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กนกพร แซ่ซื้อ. (2561). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันองค์กร ภาวะผู้นำ และระบบมาตรฐานการปฏิบัติงานต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในเครือเฮลท์ อัพ กรุ๊ป*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กนกวรรณ ลำพอง. (2562). *การศึกษากระบวนการทำงาน ทักษะการสื่อสาร และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของสภาคริสตจักรลูเธอร์แรนในประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กฤตธัช วุฒิวงศา. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และภาพลักษณ์องค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการบริการ กรณีศึกษาโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จุฑาทิป วีระมโนกุล. (2557). *กรณีศึกษาเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พี.วาย.ฟู้ดส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *ทฤษฎีองค์กรและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นิธิพร ลิ่มประเสริฐ. (2557). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. (2557). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปกภณ จันทศาสตร์. (2559). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันธ์กับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พิชญา เชื้อสิงโต. (2560). *การศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ บทบาทของผู้นำ ที่มีผลต่อ ประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงาน: กรณีศึกษาบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีรายชื่อในดัชนี SET 100.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ภาวินี องคานุภาพ. (2562). *การศึกษา ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฤทัย เตชะบูรณเทพาภรณ์. (2554). *แรงจูงใจ และปัจจัยทางการตลาดบนเฟซบุค (Facebook) ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะซัพพลาย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศศิธร แก้วศรี. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร.* การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิวพร โปรยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผล ต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร*: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมุทร ชำนาญ. (2557). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรพงษ์ ภิยโยภาพ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing Trans-formational Leadership: 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Training*, *14*, 21-27.

Drzewiecka, M., & Roczniewska, M. (2018). The relationship between perceived leadership styles and organizational constraints: An empirical study in Goleman's typology. *European Review of Applied Psychology, Revue Europeanness de Psychologies Applique*, *68*(4-5), 161–169.

Gibson, J. M., Ivancevich, J. H., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations behavior structure processes.* United States of America: Irwin/McGraw-Hill.

Gilmer, V. H. (1967). *Industrial and organization psychology*. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-Goal theory of leadership. *Contemporary Business, 3*, 81-98.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper.

Peterson, E., & Plowman, E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.

Rogiest, S., Segers, J., & Van Witteloostuijn, A. (2018). Matchmaking in organizational change: Does every employee value participatory leadership? An empirical study. *Scandinavian Journal of Management*, *34*(1), 1–8.

Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The Mcnanla Press.

Duane, P. S., & Sydney E. S. (1990). *Psychology and work today* (7th ed.). Upper Saddle. River, NJ: Prentice-Hall.

Duane, P. S., & Sydney E. S. (2002). *Psychology and work today: An introduction to industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis.* New York: Harper and Row.

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ภาคผนวก

BANGKOK
UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อธุรกิจบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยโอกาสนี้ผู้ศึกษาวิจัย นิภัทร์ศร ธรรมส่งรัศมี นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ◯ ที่ตรงตามความจริงของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียงช่องเดียว

1.เพศ

◯ 1.ชาย ◯ 2.หญิง

2. อายุ

◯ 1.ต่ำกว่า 25 ปี ◯ 2.26-35 ◯ 3.36-40 ◯ 4.มากกว่า 40 ปี

3. การศึกษา

◯ 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี ◯ 2.ปริญญาตรี ◯ 3.สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

◯ 1.โสด ◯ 2.สมรส

◯ 3.หม้าย ◯ 4.หย่า

5. รายได้เฉลี่ย

◯ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15, 000 บาท ◯ 2. 15,001-30,000 บาท

◯ 3. 30,001-40,000 บาท ◯ 4. มากกว่า 40,000 บาท

6. ประกอบอาชีพอะไร

◯ 1.พนักงานบริษัทเอกชน ◯ 2.พนักงานรัฐวิสาหกิจ

◯ 3.รับจ้างทั่วไป ◯ 4.อื่นๆ .....

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

7. อายุงาน

◯ 1.ต่ำกว่า 1 ปี ◯ 2.1-2 ปี ◯ 3.3-4 ปี ◯ 4.มากกว่า 4 ปี

8. สถานะการทำงาน

◯ 1.พนักงานประจำ ◯ 2.นักศึกษาฝึกงาน ◯ 3.พนักงานพาร์ท-ไทม์

9.ตำแหน่งงาน

◯ 1.ระดับปฏิบัติการ/พนักงานทั่วไป ◯ 2.ระดับหัวหน้างาน

◯ 3.ระดับผู้บริหาร ◯ 4.อื่นๆ .....

10.จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

◯ 1.1-5 คน ◯ 2.6-10 คน

◯ 3.มากกว่า10คน ◯ 4.ไม่มี

11.สถานที่ทำงาน

◯ 1.สำนักงาน ◯ 2.บ้าน

◯ 3.อื่นๆ.....

<u>ส่วนที่ 2</u> ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น (5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด)

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

สภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.ระยะทางระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ทำงานเหมาะสม					
2.อุปกรณ์ในสถานที่ทำงานมีสภาพพร้อมใช้งาน					
3.เวลาเริ่มงานเหมาะสม					
4.เวลาเลิกงานเหมาะสม					
5.มีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					

<u>ส่วนที่ 3</u> ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง: กรุณาตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น (5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.องค์กรของข้าพเจ้ามีผู้นำที่ดี					
2.ผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงานและผู้ร่วมงาน					
3.ผู้นำในองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
4.ผู้นำในองค์กรแบ่งงานได้เหมาะสมกับทีมงาน					
5.ผู้นำในองค์กรมักจะบอกแผนงานและเป้าหมายได้ชัดเจน					
6.ผู้นำในองค์กรกำหนดตารางเวลาทำงานให้รับรู้เสมอ					
7.หัวหน้างานสามารถยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น					
8.หัวหน้างานมักจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมให้แก่ทีมงานเสมอ					
9.หัวหน้างานมักจะสร้างมาตรฐานที่สูงขึ้น เพื่อทำงานที่มีมาตรฐานสูงสำเร็จ					
10.หัวหน้าและผู้นำองค์กรมักจะแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ					
11.หัวหน้ามักจะรับฟังคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะก่อนการตัดสินใจเสมอ					
12.หัวหน้าหรือผู้นำองค์กรมีการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในงาน					

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

<u>ส่วนที่ 4</u> ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง: กรุณาตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✔ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น (5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด)

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.ทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน					
2.ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ภายในหน่วยงาน					
3.มีความพึงพอใจในการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและมีอำนาจต่องานได้อย่างเต็มที่					
4.องค์กรหรือทีมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างเป็นอย่างดี					
5. ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับเพียงพอและเป็นที่พอใจของพนักงาน					
6.ผู้นำหรือหัวหน้างานสามารถบริหารจัดการและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำของทีมงาน					
7.ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง					

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

<u>ส่วนที่ 5</u> ประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำชี้แจง: กรุณาตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น (5=มากที่สุด, 4=มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย, 1=น้อยที่สุด)

ประสิทธิผลในการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.ผลงานเสร็จตามกำหนด ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามเวลากำหนด					
2.มีความพึงพอใจ ผลการทำงานต้องมีความถูกต้องและได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ					
3.มีการปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอเพื่อให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น					
4.ผลงานที่ปฏิบัตินั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือ เป้าหมายที่บริษัทวางไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน					
5.กำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน					
6.ผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานชมเชยผลงานเสมอ เมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้					
7.มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานใหม่ ๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น					
8.ค่าใช้จ่ายส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะมีความเหมาะสมกับงาน ลงทุนน้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด					
9.ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนใช้ทรัพยากรการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด					

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ท่านคิดว่ายังมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่

.....

.....

.....

<u>ส่วนที่ 6</u> ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

โอกาสนี้ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง
นางสาวนิภัทร์ศร ธรรมส่งรัศมี

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ค่าผลทางสถิติ

Frequency Table

1.เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	85	21.3	21.3	21.3
	หญิง	315	78.8	78.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

2.อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 25 ปี	29	7.3	7.3	7.3
	26-35 ปี	186	46.5	46.5	53.8
	36-40 ปี	25	6.3	6.3	60.0
	มากกว่า 40 ปี	160	40.0	40.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

3.การศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	10.8	10.8	10.8
	ปริญญาตรี	305	76.3	76.3	87.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	52	13.0	13.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

4. สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	258	64.5	64.5	64.5
	สมรส	130	32.5	32.5	97.0
	หย่า	12	3.0	3.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

5.รายได้เฉลี่ย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15, 000 บาท	12	3.0	3.0	3.0
	15,001-30,000 บาท	205	51.3	51.3	54.3
	30,001-40,000 บาท	57	14.3	14.3	68.5
	มากกว่า 40,000 บาท	126	31.5	31.5	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

6. อายุงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 1 ปี	21	5.3	5.3	5.3
	1-2 ปี	41	10.3	10.3	15.5
	3-4 ปี	55	13.8	13.8	29.3
	มากกว่า 4 ปี	283	70.8	70.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

7. สถานะการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	พนักงานประจำ	381	95.3	95.3	95.3
	พนักงานพาร์ท-ไทม์	19	4.8	4.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

8. ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับปฏิบัติการ/พนักงานทั่วไป	244	61.0	61.0	61.0
	ระดับหัวหน้างาน	96	24.0	24.0	85.0
	ระดับผู้บริหาร	37	9.3	9.3	94.3
	อื่นๆ	23	5.8	5.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

9.จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 คน	124	31.0	31.0	31.0
	6-10 คน	17	4.3	4.3	35.3
	มากกว่า10คน	111	27.8	27.8	63.0
	ไม่มี	148	37.0	37.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

10.สถานที่ทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สำนักงาน	280	70.0	70.0	70.0
	บ้าน	65	16.3	16.3	86.3
	อื่นๆ	55	13.8	13.8	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.ระยะทางระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ทำงานเหมาะสม	400	1.00	5.00	3.7500	1.14051
2.อุปกรณ์ในสถานที่ทำงานมีสภาพพร้อมใช้งาน	400	1.00	5.00	4.0500	1.00749
3.สถานที่ทำงานมีความกว้างขวางเหมาะแก่การทำงาน	400	1.00	5.00	4.1000	.96297
Valid N (listwise)	400				

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=แวดล้อมเวลา1 แวดล้อมเวลา2 แวดล้อมเวลา3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
4.เวลาเริ่มงานเหมาะสม	400	2.00	5.00	4.1050	.81587
5.เวลาเลิกงานเหมาะสม	400	1.00	5.00	4.0425	.95287
6.ปริมาณงานเหมาะสมต่อเวลา	400	1.00	5.00	3.4025	1.15491
Valid N (listwise)	400				

DESCRIPTIVES VARIABLES=แวดล้อมจิตวิทยาและสังคม1 แวดล้อมจิตวิทยาและสังคม2 แวดล้อมจิตวิทยาและสังคม3
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
7.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนในการทำงานเต็มที่	400	1.00	5.00	4.0050	1.00124
8.ได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น	400	2.00	5.00	3.8450	.86188
9.มีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	400	1.00	5.00	4.2025	.98179
Valid N (listwise)	400				

DESCRIPTIVES VARIABLES=ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน1 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน3
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.องค์กรของข้าพเจ้ามีผู้นำที่ดี	400	1.00	5.00	3.9825	1.13155
2.ผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงานและผู้ร่วมงาน"	400	1.00	5.00	3.9675	1.13121
3.ผู้นำในองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	400	1.00	5.00	3.6850	1.27075
Valid N (listwise)	400				

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

DESCRIPTIVES VARIABLES=ภาวะผู้นำแบบสั่งการ1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ2 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ3
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
4.ผู้นำในองค์กรแบ่งงานได้เหมาะสมกับทีมงาน	400	1.00	5.00	3.6675	1.02693
5.ผู้นำในองค์กรมักจะบอกแผนงานและเป้าหมายได้ชัดเจน	400	1.00	5.00	3.6425	1.07124
6.ผู้นำในองค์กรกำหนดตารางเวลาทำงานให้รับรู้เสมอ	400	1.00	5.00	3.7900	1.14638
Valid N (listwise)	400				

DESCRIPTIVES VARIABLES=ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
7.หัวหน้างานสามารถยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น	400	1.00	5.00	3.8550	1.06150
8.หัวหน้างานมักจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมให้แก่ทีมงานเสมอ	400	1.00	5.00	4.0000	1.03812
9.หัวหน้างานมักจะสร้างมาตรฐานที่สูงขึ้น เพื่อทำงานที่มีมาตรฐานสูงสำเร็จ	400	1.00	5.00	4.0400	.93573
Valid N (listwise)	400				

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
10.หัวหน้าและผู้นำองค์กรมักจะแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ	400	1.00	5.00	4.0500	1.01985
11.หัวหน้ามักจะรับฟังคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะก่อนการตัดสินใจเสมอ	400	1.00	5.00	3.9150	1.09351
12.หัวหน้าหรือผู้นำองค์กรมีการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในงาน	400	1.00	5.00	3.9375	.96744
Valid N (listwise)	400				

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=แรงจูงใจ1 แรงจูงใจ2 แรงจูงใจ3 แรงจูงใจ4 แรงจูงใจ5
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.สามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	400	1.00	5.00	4.0350	.83697
2.ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ภายในหน่วยงาน	400	2.00	5.00	4.0150	.82248
3.งานมีความท้าทายให้ลงมือทำงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีลักษณะที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง	400	2.00	5.00	4.0100	.85248
4.มีความพึงพอใจในการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและมีอำนาจต่องานได้อย่างเต็มที่	400	1.00	5.00	4.1400	.84687
5.นโยบายการหรือจัดการบริหารขององค์การ กฎระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	400	1.00	5.00	3.9500	.97974
Valid N (listwise)	400				

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
6.องค์กรหรือทีมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างเป็นอย่างดี	400	1.00	5.00	3.9725	.92134
7. ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับเพียงพอและเป็นที่พอใจของพนักงาน	400	1.00	5.00	3.6050	1.04963
8.มีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความมั่นคงต่อองค์การหรือความยั่งยืนในอาชีพปัจจุบัน	400	1.00	5.00	3.7700	1.06533
9.ผู้นำหรือหัวหน้างานสามารถบริหารจัดการและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำของทีมงาน	400	1.00	5.00	3.8175	1.03531

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

	N	Minimum	Maximum	Mean	td. Deviation
10.ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง	400	1.00	5.00	3.5650	1.08569
Valid N (listwise)	400				

DESCRIPTIVES VARIABLES=คุณภาพงาน1 คุณภาพงาน2 คุณภาพงาน3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.ผลงานเสร็จตามกำหนด ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามเวลากำหนด	400	2.00	5.00	3.9450	.73711
2.มีความพึงพอใจ ผลการทำงานต้องมีความถูกต้องและได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ	400	3.00	5.00	3.9825	.78660
3.มีการปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอเพื่อให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น	400	1.00	5.00	4.0250	.88676
Valid N (listwise)	400				

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

DESCRIPTIVES VARIABLES=ปริมาณงาน1 ปริมาณงาน2
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
4.ผลงานที่ปฏิบัตินั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือ เป้าหมายที่บริษัทวางไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน	400	2.00	5.00	3.9150	.83036
5.ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่บริษัทกำหนด	400	2.00	5.00	3.9550	.86594
Valid N (listwise)	400				

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

DESCRIPTIVES VARIABLES=เวลาที่ใช้ในงาน1 เวลาที่ใช้ในงาน2 เวลาที่ใช้ในงาน3
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
6.กำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสมดุลกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน	400	2.00	5.00	4.0125	.82404
7.ผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานชมเชยผลงานเสมอ เมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	400	1.00	5.00	3.8000	1.10365
8.มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานใหม่ๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น	400	1.00	5.00	3.7750	.99340
Valid N (listwise)	400				

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=ค่าใช้จ่าย1 ค่าใช้จ่าย2
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	แวดล้อมเวลา, กายภาพ, จิตวิทยา[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617[a]	.380	.375	.56756

a. Predictors: (Constant), แวดล้อมเวลา, กายภาพ, จิตวิทยา

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.217	3	26.072	80.938	.000[b]
	Residual	127.563	396	.322		
	Total	205.780	399			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), แวดล้อมเวลา, กายภาพ, จิตวิทยา

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.904	.194		4.657	.000
	กายภาพ	.303	.040	.334	7.572	.000
	จิตวิทยา	.303	.045	.303	6.754	.000
	แวดล้อมเวลา	.144	.042	.159	3.445	.001

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ส่วนร่วม, สนับสนุน, สั่งการ, สำเร็จ[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837[a]	.701	.698	.39468

a. Predictors: (Constant), ส่วนร่วม, สนับสนุน, สั่งการ, สำเร็จ

BANGKOK UNIVERSITY THE CREATIVE UNIVERSITY

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.251	4	36.063	231.516	.000[b]
	Residual	61.529	395	.156		
	Total	205.780	399			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), ส่วนร่วม, สนับสนุน, สั่งการ, สำเร็จ

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.363	.090		15.210	.000
	สนับสนุน	.088	.034	.133	2.584	.010
	สั่งการ	.116	.040	.161	2.866	.004
	สำเร็จ	.106	.051	.135	2.092	.037
	ส่วนร่วม	.546	.048	.714	11.402	.000

a. Dependent Variable: Y

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ค้ำจุน, จูงใจ[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864[a]	.747	.746	.36204

a. Predictors: (Constant), ค้ำจุน, จูงใจ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.743	2	76.872	586.468	.000[b]
	Residual	52.037	397	.131		
	Total	205.780	399			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), ค้ำจุน, จูงใจ

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.368	.108		3.411	.001
	จูงใจ	.723	.045	.698	15.928	.000
	ค้ำจุน	.160	.036	.195	4.450	.000

a. Dependent Variable: Y

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นิภัทร์ศร ธรรมส่งรัศมี

อีเมล nipatsorn.thum@bumail.net

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

BANGKOK UNIVERSITY
THE CREATIVE UNIVERSITY