

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

พงศกร อินจับ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2549

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

พงศกร อินจับ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ  
ของ  
พงศกร อินจัน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤษภาคม 2549

พงศกร อินจับ. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร.ไพฑูริย์ อาชารุ่งโรจน์.

การ วิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบหาค่าสัมพันธ แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน 3-6 ปี ไม่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ และมี ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน 30-60 นาที

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ความเป็นผู้นำโดยรวมของหัวหน้างาน, บรรยากาศองค์การโดยรวม, พฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง
2. อายุการทำงาน, จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ, ระยะเวลาที่ใช้ในการ เดินทางมาทำงาน, ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน, ความเป็นอิสระ, การสนับสนุน และการติดต่อ สื่อสาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ
3. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง

FACTORS RELATED WITH WORKING BEHAVIOR OF PRIVATE COMPANIES  
EMPLOYEES IN BANGKOK METROPOLITAN AREA.

AN ABSTRACT  
BY  
PONGSAKORN INCHAB

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Master of Business Administration degree in Management  
at Srinakharinwirot University

May 2006

Pongsakorn Inhab. (2006). *Factors related with Working Behavior of Private Companies Employees in Bangkok Metropolitan Area*. Master's Project., M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School. Srinakharinwirot University.  
Project Advisor : Dr. Paiboon Archarungroj.

The purpose of this research was to study factors related with Working Behavior of Private Companies Employees in Bangkok Metropolitan Area. Questionnaires were used to collect data from 400 employees. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

Results of the study were as follows:

Most of respondents were male at the age of 30 and 39 years old, held a bachelor's degree, had work experience between 3 and 6 years, had no family member under responsibility at present, spent about 30-60 minute traveling to work.

Results of the hypotheses analysis were follows:

1. Overall leadership of supervisor, working atmosphere and working behavior of Private Companies in Bangkok Metropolitan area was in middle level.

2. Length of working period, total number of family under responsibility, period of time traveling to work, leadership of supervisor, working freedom, supporting and communication was correlated with overall behavior of Private Companies Employees in Bangkok Metropolitan area at low level.

3. Organization structure and goal was not correlated with overall Working Behavior of Private Companies Employees in Bangkok Metropolitan area.

4. Freedom was correlated with overall Working Behavior of Private Companies Employees in Bangkok Metropolitan area at high level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร ของ พงศกร อินจับ ฉบับนี้แล้ว เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลัก  
สูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ จิตอุษา ชันทอง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก พนักงานภาคเอกชนที่เป็นกลุ่มประชากรในการทำวิจัย ที่กรุณาช่วยตอบแบบสอบถามได้จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการ จนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรพรณ สิริแพทย์พิสุทธ์ และอาจารย์จิตอุษา ชันทอง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งที่ได้กรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ให้คำแนะนำและพิจารณาสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัว และเพื่อนๆ ที่เป็นกำลังใจในการศึกษาให้ความช่วยเหลือพร้อมกับคำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

พงศกร อินจับ

## สารบัญ

| บทที่                                            | หน้า |
|--------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ                                           |      |
| ภูมิหลัง.....                                    | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                     | 3    |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                        | 3    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                           | 4    |
| ตัวแปรที่ศึกษา.....                              | 4    |
| นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....                           | 5    |
| กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....             | 7    |
| สมมุติฐานในการวิจัย.....                         | 8    |
| 2 ทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง      |      |
| แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบ.....                | 9    |
| แนวความคิดเกี่ยวกับระยะเวลาในการเดินทาง.....     | 10   |
| ปัญหาการสัญจรในเขตเมือง.....                     | 12   |
| แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....                | 14   |
| ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....                     | 16   |
| สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ.....      | 24   |
| แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....  | 26   |
| ความหมายของบรรยากาศองค์การ.....                  | 27   |
| องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ.....     | 28   |
| ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....               | 33   |
| รูปแบบของบรรยากาศองค์การ.....                    | 35   |
| แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน..... | 36   |
| ความหมายของพฤติกรรม.....                         | 36   |
| ความหมายของการทำงาน.....                         | 38   |
| แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน.....          | 39   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                       | 41   |

## สารบัญ ( ต่อ )

| บทที่                                                        | หน้า |
|--------------------------------------------------------------|------|
| 3 วิธีการวิจัย                                               |      |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....                 | 43   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                      | 45   |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                 | 47   |
| การจัดและการวิเคราะห์ข้อมูล.....                             | 48   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                         | 49   |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                                       |      |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                     | 52   |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                           | 52   |
| 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ                     |      |
| สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า..... | 101  |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                               | 104  |
| อภิปรายผล.....                                               | 121  |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....                             | 123  |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....                          | 125  |
| บรรณานุกรม.....                                              | 126  |
| ภาคผนวก                                                      |      |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....                                     | 131  |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย.....      | 139  |
| ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม.....      | 141  |
| ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....                                | 143  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                            | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....                                                                       | 20   |
| 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....                                                                                                             | 34   |
| 3 แสดงเขตพื้นที่สำหรับการเก็บแบบสอบถาม.....                                                                                                      | 45   |
| 4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....                                                                           | 53   |
| 5 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน.....                                                                         | 56   |
| 6 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ.....                                                                                    | 57   |
| 7 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน.....                                                                         | 58   |
| 8 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน<br>ของพนักงาน.....                                                              | 62   |
| 9 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน<br>ของพนักงานในแต่ละด้าน.....                                                   | 63   |
| 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ อายุงาน.....                                           | 65   |
| 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ อายุงาน ในแต่ละด้าน.....                               | 65   |
| 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ.....             | 68   |
| 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ในแต่ละด้าน..... | 69   |
| 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน.....                 | 72   |
| 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ในแต่ละด้าน.....     | 73   |
| 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน.....                        | 76   |
| 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ในแต่ละด้าน.....            | 76   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                 | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ โครงสร้างและเป้าหมายของงาน.....             | 80   |
| 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ โครงสร้างและเป้าหมายของงาน ในแต่ละด้าน..... | 80   |
| 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ ความเป็นอิสระ.....                          | 84   |
| 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ ความเป็นอิสระ ในแต่ละด้าน.....              | 84   |
| 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ การสนับสนุน.....                            | 88   |
| 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ การสนับสนุน ในแต่ละด้าน.....                | 88   |
| 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ การติดต่อสื่อสาร.....                       | 92   |
| 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ การติดต่อสื่อสาร ในแต่ละด้าน.....           | 92   |
| 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ การฝึกอบรม.....                             | 96   |
| 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร กับ การฝึกอบรม ในแต่ละด้าน.....                 | 96   |
| 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....                                                                                                        | 100  |

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมต่างๆเป็นอย่างมากและผลผลิตที่ได้จากการประกอบกิจการมีแนวโน้มเปลี่ยนจากผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมาเป็นผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงจากลักษณะสังคมเกษตรกรรมมาสู่สังคมอุตสาหกรรมและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปสู่สังคมเทคโนโลยีขั้นสูง(สุพิน เกษาคุปต์. 2536 : 1) ในแง่ของการใช้ชีวิตทำงานนั้นคนส่วนมากได้เข้าไปทำงานกับองค์การมากขึ้นในสภาวะที่การพัฒนาการเกษตรก้าวหน้าขึ้นมีการนำเครื่องจักร เครื่องทุ่นแรงเข้ามาใช้ในภาคเกษตรกรรมมากขึ้นพร้อมกับการเจริญเติบโตด้านการผลิตของภาคอุตสาหกรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้ปริมาณของคนที่จะเข้าไปทำงานกับองค์การต่างๆได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว (ธงชัย สันติวงศ์. 2535 : 5) หากจะพิจารณาว่าอะไรคือ ความสัมพันธ์ที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จนั้นคำตอบคงไม่อาจตอบได้ง่ายๆ เพราะความเป็นจริงแล้วความสำเร็จขององค์การจะเป็นผลรวมอันเกิดจากการเกี่ยวข้องของปัจจัยหลายๆด้าน ที่ต่างมีผลมีผลกระทบระหว่างกันอยู่ เสมอซึ่งวิเคราะห์ให้ได้คำตอบชัดว่า ขึ้นกับปัจจัยอะไรเป็นที่แน่นอนนั้นย่อมจะทำได้ไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตามหากจะแยกแยะให้เห็นถึงปัจจัยสาเหตุใหญ่ๆ ที่มีผลต่อองค์การแล้วก็อาจจะสรุปได้ว่าส่วนใหญ่จะขึ้นกับปัจจัยที่สำคัญคือ ขึ้นอยู่กับบุคคลที่องค์การได้จ้างไว้ทำงานและขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่องค์การต้องดำเนินอยู่ องค์การเป็นระบบทางสังคมและได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเองซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์การ องค์การที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้จะต้องมีการกำหนดระบบโครงสร้างที่เป็นทางการหรือจำเป็นต้องมีขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบรรดาสมาชิกในองค์การ (กาญจนา เหมะธรร. 2542 : 1) บุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการประกอบกิจการขององค์การต่างๆ และความสำเร็จขององค์การยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การในการที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย หลายๆอย่างประกอบกันเป็นหนึ่งเดียว วิธีการทำงานของพนักงานแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไป หากพนักงานมีความสามารถทักษะพิเศษมีความเชี่ยวชาญสูง งานที่ทำการก็จะสำเร็จลุล่วงได้ในเวลารวดเร็ว ในทางกลับกันหากพนักงานไม่มีความสามารถ ไม่มีทักษะพิเศษ ไม่มีความเชี่ยวชาญ งานที่ทำการก็จะเสร็จช้าหรือไม่ทันกำหนด หากเสร็จก็จะมีของเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสูง เนื่องจากการลองผิดลองถูกของพนักงานนั่นเอง

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน องค์การในภาคเอกชนมีความต้องการในการลดต้นทุนภายในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนสินค้า ( Fixed Cost ) ใช้จ่ายส่วนหนึ่ง

คือค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการ ในการที่จะทำให้งานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะถือว่าพนักงาน คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุด เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญคือพนักงานต้องรู้และเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ รวมถึงสถานะภาพของตนในองค์กรนั้นๆ และกระทำตามบทบาทที่ตนเองเป็นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องรู้จักวัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ที่เป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์กร และชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกเป็นระบบ ซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติการเป็นระบบที่กำหนดโดยสมาชิก จึงทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2542 : 79) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงบทบาทของบุคคลตามหน้าที่ได้แก่ ภาวะผู้นำและบรรยากาศ เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะดีมากขึ้นหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศในองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติกันเอง

พฤติกรรมการทำงานที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ผู้ปฏิบัติจะถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากรและความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญาอย่างเต็มที่ในการทำงาน (Steers. 1991 : 79) สิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้นั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากในการทำงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การจัดรูปแบบงาน การควบคุมดูแล ตลอดจนการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแล ซึ่งผู้บังคับบัญชาแต่ละคนจะมีรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานกลุ่มเป็นจุดรวมแห่งพลังของสมาชิกในกลุ่ม เป็นหลักในการดำเนินงานเพื่อส่วนรวมลักษณะและความสามารถของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพของงานในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน จะมีพฤติกรรมในการทำงานให้กับหน่วยงานได้มากหรือน้อย จะต้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีมากระตุ้นให้อยากทำงาน

จากสาเหตุต่างๆข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อตัวเอง และผู้อื่น พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพของตนเอง และพฤติกรรมในหน้าที่ หมายถึง

พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลัง  
ความสามารถเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

### ความมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บรรยาการองค์กร และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์กรกับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการศึกษาดังนี้

1. สามารถนำผลที่ได้ไปช่วยในการวางแผนงานที่เกี่ยวกับการจัดการด้านบรรยาการองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท และเป็นแนวทางในการวางนโยบายพัฒนาบุคลากรต่อไป
2. ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร โดยให้เป็นไปตามความต้องการ of พนักงานที่องค์กรสามารถยอมรับได้ เพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน of พนักงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานของบริษัทเอกชนที่มีสถานประกอบการขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป คำนวณได้จากสูตร การแจกแจงค่าสัดส่วน (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541 : 222) จำนวน 385 คน ผู้วิจัยขอเพิ่มเป็น 400 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

#### 1.1 ข้อมูลส่วนตัว

##### 1.1.1 เพศ

###### 1.1.1.1 ชาย

###### 1.1.1.2 หญิง

##### 1.1.2 อายุ

###### 1.1.2.1 20 - 29 ปี

###### 1.1.2.2 30 - 39 ปี

###### 1.1.2.3 40 - 49 ปี

###### 1.1.2.4 50 ปี ขึ้นไป

##### 1.1.3 ระดับการศึกษา

###### 1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

###### 1.1.3.2 ปริญญาตรี

###### 1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

##### 1.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

##### 1.1.5 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

##### 1.1.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

- 1.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน
  - 1.2.1 มุ่งที่คนหรือพนักงาน
  - 1.2.2 มุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองาน
- 1.3 บรรยาการองค์การ
  - 1.3.1 โครงสร้างและเป้าหมาย
  - 1.3.2 ความเป็นอิสระ
  - 1.3.3 การสนับสนุน
  - 1.3.4 การติดต่อสื่อสาร
  - 1.3.5 การฝึกอบรม

## 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **สถานประกอบการ** หมายถึง สถานที่หรือบางส่วนของสถานที่ที่ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอยู่ในที่ตั้งที่แน่นอน ไม่ว่ากิจกรรมนั้น จะดำเนินงานโดยบุคคลที่เป็นเจ้าของ หรือควบคุมกิจการโดยนิติบุคคลก็ตาม

2. **สถานประกอบการขนาดกลาง** หมายถึง สถานประกอบการที่มีจำนวนคนตั้งแต่ 50-150 คน

3. **พนักงานบริษัทเอกชน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทของนิติบุคคล หรือ บุคคลธรรมดา ที่ไม่ใช่ของภาครัฐ และ รัฐวิสาหกิจ

4. **พนักงานประจำ** หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างทุกระดับตำแหน่ง ที่สถานประกอบการจ้างให้ทำงานเป็นประจำและเต็มเวลา โดยได้รับเงินหรือค่าจ้าง สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นการตอบแทนการทำงาน

5. **ข้อมูลส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

5.1 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานทำงานกับบริษัทที่อยู่ในปัจจุบันขณะตอบแบบสอบถาม

5.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ หมายถึง จำนวนบุคคลที่ตัวพนักงานต้องรับผิดชอบในรูปของค่าเลี้ยงดู หรือ การดูแล

5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน หมายถึง หน่วยวัดที่พนักงานเริ่มออกจากที่พักเพื่อไปทำงานจนถึงที่ทำงาน โดยวัดเป็นหน่วยนาที่

**6. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน** หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือ การจูงใจที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งที่คนหรือพนักงาน

**7. บรรยากาศองค์การ** หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะ ภายในองค์การ รวมถึงรูปแบบในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตน ก่อให้เกิดการจูงใจและมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน โดยที่บรรยากาศองค์การจะคงอยู่ในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น อันประกอบด้วย

7.1 โครงสร้างและเป้าหมายของงาน หมายถึง ความชัดเจนของนโยบาย / เป้าหมาย วิธีการแบ่งงาน ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชา รวมถึงความชัดเจนในเรื่องกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ

7.2 ความเป็นอิสระ หมายถึง การที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอิสระ ทางด้านความคิด การตัดสินใจ และ ผู้บังคับบัญชามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พนักงาน โดยไม่ควบคุมงานอย่างเคร่งครัดจนเกินไป

7.3 การสนับสนุน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือ ส่งเสริม จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยเน้นถึงการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

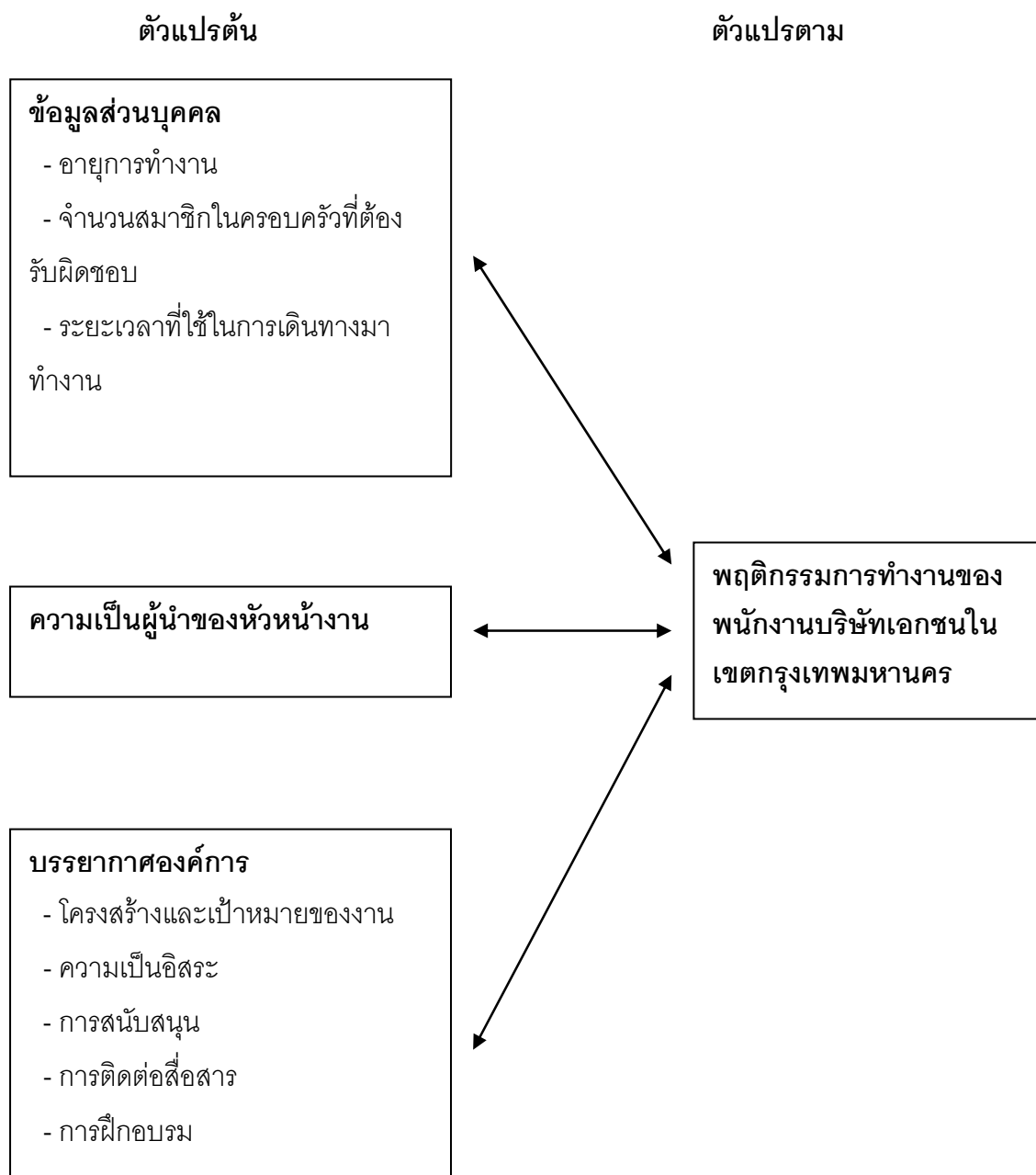
7.4 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่องค์การใช้การติดต่อสื่อสารในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระจายข้อมูลข่าวสารด้วยความทั่วถึงทั้งองค์การ และส่งเสริมความสะดวกรวดเร็ว ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

7.5 การฝึกอบรม หมายถึง การที่องค์การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้รับความรู้และเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน โดยฝึกอบรมตามความต้องการของพนักงาน

**8. พฤติกรรมการทำงาน** หมายถึง ลักษณะการทำงานในหน้าที่ซึ่งรวมถึงการกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์การ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร



## สมมุติฐานในการวิจัย

1. อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
5. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
6. ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
7. การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
8. การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
9. การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มีทฤษฎี แนวคิด รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
2. แนวความคิดเกี่ยวกับระยะเวลาในการเดินทาง
3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
5. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

ยูพา อานันท์สิทธิ์ (2515:28) ได้ให้คำนิยามปฏิบัติการของความรู้สึกับผิดชอบไว้ว่า ความรู้สึกรับผิดชอบคือ บุคลิกลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลซึ่งเมื่อปะทะสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาพร้อมๆกันด้วย การทำงานแข่งขัน บากบั่นไม่ทอดทิ้ง ต่อสู้อุปสรรค เป็นที่ไว้วางใจได้ มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าเดิม ควบคุมตัวเองได้ มีวินัยในตัวเอง เชื้อมั่นในตัวเองถือศักดิ์ศรี ยึดมั่นกฎเกณฑ์

ประณต เล็กสวาสดี (2517:9) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองจะสามารถปฏิบัติดังต่อไปนี้มากขึ้นน้อยเพียงใด คือ

1. ช่วยเหลืองานของครอบครัวและส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
2. ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ไว้วางใจได้
3. กล้าเผชิญต่อความจริง
4. ตั้งใจทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง
5. รับผิดชอบตนเองทั้งการงาน การเงินและการเรียน
6. ดูแลของส่วนรวมเหมือนของตนเอง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
7. รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเอง โดยไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น

พิจิตรา พงษ์จินดากร (2525:10-11) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อตนเอง และ ความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ดังนี้

ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึงลักษณะดังต่อไปนี้

1. รู้จักระวังรักษาสุขภาพอนามัยให้สมบูรณ์อยู่เสมอ
2. ตั้งใจเล่าเรียนหมั่นเฝ้าหาความรู้
3. ประพฤติตนให้เหมาะสม ละเว้นความชั่ว
4. รู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
5. รู้จักประมาณค่าใช้จ่ายและมีความประหยัด
6. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
7. ตรงต่อเวลา
8. สามารถควบคุมตนเองได้
9. พึ่งตนเอง

ความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ความรับผิดชอบในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ได้แก่ ปฏิบัติตามระเบียบสังคม, รักษาทรัพย์สินสมบัติของสังคม, ช่วยเหลือผู้อื่น และมีความร่วมมือกับคนอื่น
2. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ เคารพเชื่อฟังผู้ปกครอง, ช่วยเหลืองานบ้าน และรักษาชื่อเสียงของครอบครัว

## 2. แนวความคิดเกี่ยวกับระยะเวลาในการเดินทาง

ข้อมูลระดับมหภาคข้างต้นเป็นภาพของการใช้จ่ายในแง่การอุปโภคของครัวเรือนและเพื่อการผลิตของสถานประกอบการโดยรวมของประเทศ แต่หากจะตัดทอนเฉพาะการอุปโภคบริโภคเฉพาะครัวเรือนในลักษณะของข้อมูลระดับจุลภาคแล้ว จะพบว่าขณะที่ค่าใช้จ่ายในด้านอื่น ๆ แสดงสัดส่วนที่แตกต่างจากข้อมูลระดับมหภาคมาก(ซึ่งรวมการประกอบธุรกิจ)แต่สำหรับค่าใช้จ่ายด้านคมนาคมและสื่อสารของครัวเรือน ยังคงมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับโครงสร้างในระดับประเทศ กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายด้านคมนาคมและสื่อสารของครัวเรือนในปี 2537 อยู่ในระดับประมาณ 16 % (วิเคราะห์จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2540 : 114) ของค่าใช้จ่ายด้านการอุปโภค-บริโภคเปรียบเทียบกับประมาณ 14 % ในระดับประเทศดังได้กล่าวมาแล้ว

ข้อมูลการศึกษาของธนาคารแห่งประเทศไทยในปี 2541 คงแสดงผลของการใช้จ่ายด้านคมนาคมและสื่อสารของครัวเรือนในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับปี 2537 กล่าวคือ โดยเฉลี่ยแล้วครัวเรือน

โดยเฉลี่ยใช้จ่ายด้านคมนาคมและสื่อสารในระดับ 16.47% ของค่าใช้จ่ายด้านอุปโภค-บริโภคอย่างไรก็ตามหากวิเคราะห์ในรายละเอียดจะพบข้อมูลเพิ่มเติมในบางแง่มุมดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายด้านคมนาคมและสื่อสารของครัวเรือนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลมีสัดส่วนสูงที่สุดคือ อยู่ในระดับ 18.01% ของค่าใช้จ่ายด้านการบริโภคอุปโภค ซึ่งสูงกว่าสัดส่วนโดยรวมเล็กน้อย

2. ครัวเรือนในภาคกลางใช้จ่ายด้านนี้ประมาณ 16.57 % ขณะที่ครัวเรือนในภาคเหนือมีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านนี้ต่ำที่สุด คือ ประมาณ 14.61%

3. เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งประเทศ ครัวเรือนที่อยู่ในเขตเทศบาลจำเป็นต้องใช้จ่ายด้านคมนาคมและสื่อสารสูงกว่าครัวเรือนนอกเขตเทศบาล กล่าวคือ สัดส่วนค่าใช้จ่ายในด้านนี้อยู่ในระดับ 18.25 % เปรียบเทียบกับ 15.53% ของครัวเรือนนอกเขตเทศบาล

4. ครัวเรือนในเขตภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้มีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านคมนาคมและการสื่อสารที่แยกตามเขตพื้นที่ คล้ายคลึงกับภาพรวมในระดับประเทศ กล่าวคือ ครัวเรือนในเขตเทศบาลจะมีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านนี้สูงกว่าครัวเรือนนอกเขตเทศบาล โดยเฉพาะในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งความแตกต่างของค่าใช้จ่ายของ 2 พื้นที่แตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน ในภาคเหนือนั้นครัวเรือนในเขตเทศบาลต้องใช้จ่ายถึง 24.43 % เปรียบเทียบกับเพียง 15.14% ของครัวเรือนนอกเขตเทศบาล ส่วนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครัวเรือนในเขตเทศบาลต้องใช้จ่ายสูงกว่าครัวเรือนนอกเขตเทศบาลประมาณ 4.6 % ความแตกต่างที่ค่อนข้างชัดเจนนี้นอกจากจะขึ้นอยู่กับราคาของค่าบริการหรือสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการคมนาคมและสื่อสารซึ่งอาจจะสูงกว่าในเขตเทศบาลแล้ว อาจเป็นได้ว่าความถี่ของการคมนาคมสื่อสารของครัวเรือนนอกเขตเทศบาลใน 3 ภาคนี้อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าครัวเรือนในเขตเมือง

5. สำหรับครัวเรือนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และในภาคกลางมีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายด้านคมนาคมและการสื่อสารแตกต่างไปจากภาคอื่น ๆ โดยครัวเรือนนอกเขตเทศบาลใช้จ่ายด้านนี้มากกว่าครัวเรือนในเขตเทศบาลเล็กน้อย รูปแบบการใช้ชีวิตที่อาจจะมีความเป็นสังคมอุตสาหกรรมมากกว่าในภาคอื่น ๆ น่าจะเป็นคำอธิบายของปรากฏการณ์นี้ กล่าวคือ ประชากรจำนวนมากต้องเดินทางไปทำงานในสถานประกอบการ และการศึกษาเล่าเรียนในเขตเมืองที่อยู่อาศัย จึงเป็นผลให้ค่าใช้จ่ายในการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารของครัวเรือนนอกเขตเทศบาลบาลสูงกว่าในเขตเทศบาล

## ปัญหาการสัญจรในเขตเมือง

วิถีชีวิตของการทำงานในสังคมอุตสาหกรรมซึ่งมีกำหนดเริ่มและสิ้นสุดการทำงานพร้อมๆ กัน และคนเป็นจำนวนมากต้องเดินทางออกจากบ้านไปทำงานรวมกัน ณ สถานที่ประกอบกิจการต่าง ๆ ทำให้การสัญจรในช่วงเช้าและเย็นกลายเป็นปัญหาสำคัญของเมืองต่างๆ ในโลกปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในระดับมหภาคที่เกี่ยวข้องกับแนวนโยบายในการแก้ไขของประเทศและในระดับจุลภาคซึ่งประชากรแต่ละคนและแต่ละครัวเรือนต้องหาทางจัดการกับปัญหาด้วยตนเอง กิบบินส์ (Gibbins, 1996, p.226) ได้สรุปถึงวงจรและองค์ประกอบของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสัญจรโดยอาศัยรูปแบบของการเดินทางในเมือง วงจรดังกล่าวเป็นคำอธิบายว่าเหตุใด ความพยายามเป็นเจ้าของรถส่วนตัวจึงเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้การสัญจรโดยระบบขนส่งมวลชนลดบทบาทลง

1. การจราจรติดขัด ปัญหาที่ยอมรับร่วมกันในเบื้องต้นคือการจราจรติดขัด สาเหตุสำคัญคือ การเพิ่มปริมาณของพาหนะมีอัตราเร็วว่าปริมาณของเส้นทาง การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของพาหนะเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก สำหรับในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นั้น มีผู้ชี้ให้เห็นว่าเพิ่มของรถจักรยานยนต์ถือเป็นตัวแปรหนึ่งของปัญหาจราจร การเพิ่มของรถยนต์และจักรยานยนต์ในประเทศไทยเป็นตัวอย่างอันดีของปัญหานี้ ถ้าพิจารณาเพียงในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนรถที่จะทะเบียนในแต่ละปีมีมากกว่า 2 ล้านคัน หากนำเอาพาหนะเหล่านี้มาเรียงต่อกันแล้วความยาวที่ได้คงเกินความยาวของถนนในกรุงเทพมหานครของช่วงเวลาเดียวกันที่มีอยู่เพียง 2,812 คน การเพิ่มของปริมาณจักรยานยนต์ในประเทศไทยสูงอย่างน่าตกใจ สถิติการศึกษาระหว่างประเทศแสดงให้เห็นว่าใน ค.ศ.1989 ประเทศไทยมีจักรยานยนต์ประมาณ 4.1 ล้านคัน ค.ศ.1993 ปริมาณจักรยานยนต์เพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 7.1 ล้านคัน (Cited by simon, 1996, p.45) การเพิ่มในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เพียง 4 ปี สูงถึงประมาณ 73 % หากจะเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคนี้แล้ว อัตราการเป็นเจ้าของยานพาหนะตลอดจนอัตราการเติบโตของการเป็นเจ้าของพาหนะของประเทศไทยในระยะหลังจาก ค.ศ.1980 เป็นต้นมา จะอยู่ในระดับสูงกว่าอินโดนีเซียและฟิลิปปินส์ แต่ต่ำกว่าสิงคโปร์และมาเลเซีย

2. ความปลอดภัยในการสัญจร วงจรของ กิบบินส์ ชี้ให้เห็นถึงความยากลำบากของผู้เดินทางซึ่งเป็นสาเหตุให้คนจำนวนหนึ่งตัดสินใจซื้อรถมาใช้เอง ความจริงแล้วปัญหามีใช้ปรากฏเพียงความยากลำบากเนื่องจากปริมาณรถมีมากทำให้ในการสัญจรด้วยการเดินถูกยึดครองโดยรถตลอดจนความเสี่ยงภัยในการสัญจรเท่านั้น แต่ปัญหาสำคัญคือ ความเสี่ยงภัยจากอุบัติเหตุบนท้องถนน

3. ปัญหาการจัดการระบบขนส่งผู้โดยสาร สิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหานี้ได้แก่ สภาพของบริการขนส่งมวลชน ปริมาณรถที่ไม่พอเพียง สภาพของยานพาหนะที่เก่าช้ำและสภาพการขาดทุนของหน่วยงานที่รับผิดชอบ บริการเดินรถโดยสารของกรุงเทพมหานครเป็นตัวอย่างที่

ตัวอย่างหนึ่งของปัญหานี้ ในหลายกรณีมีปัญหานี้เกี่ยวข้องกับปัญหาในข้อที่ 1 กล่าวคือ สภาพติดขัดของการจราจรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดความต่อเนื่องของรถที่ให้บริการตลอดจนการชำระและสิ้นเปลืองในการจัดการ แต่สาเหตุสำคัญเป็นเรื่องของการจัดการตลอดจนนโยบายของรัฐ ทั้งนี้เพราะรัฐบาลของประเทศจำนวนไม่น้อยใช้วิธีการให้เงินสนับสนุนแก่บริการด้านการขนส่งผู้โดยสารที่ต้องอาศัยการเดินทางเพื่อประกอบกิจวัตรประจำวัน การให้เงินสนับสนุนดังกล่าว ทำให้องค์กรและพนักงานที่รับผิดชอบด้านบริการการขนส่งขาดประสิทธิภาพเพราะมีความคิดว่าหากต้องประสบกับภาวะขาดทุนรัฐบาลย่อมชดเชยให้ในที่สุด

ความจริงแล้วปัญหาด้านการจัดการส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้ใช้บริการของระบบขนส่งมวลชนจำนวนมากเป็นผู้มีรายได้น้อย ดังได้ชี้ให้เห็นแล้วว่าค่าใช้จ่ายด้านพาหนะเดินทางของคนไทยอยู่ในระดับประมาณ 7 % ของรายได้ของครัวเรือนผู้มีรายได้น้อย สำหรับการศึกษาในกรณีทั่วไปนั้นอาจสูงถึง 10 % ในสภาพที่ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่ขาดกำลังซื้อจึงทำให้การปรับราคาไม่สามารถกระทำได้ตามที่ควรจะเป็นทั้งยังอยู่ภายใต้แรงกดดันของสภาวะชนชั้นที่มักเป็นปฏิปักษ์ต่อการขึ้นราคาทางเลือกที่จะทำได้คือ หาทางลดต้นทุนด้วยวิธีการต่าง ๆ อาทิ ลดบริการ ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงหรือลดจำนวนเที่ยววิ่ง เป็นต้น การศึกษาใน ค.ศ.1985 แสดงให้เห็นว่าเพียง 50 % ของรถโดยสารเท่านั้น ที่วิ่งให้บริการอยู่

4. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหาคำคัญที่เกี่ยวข้องกับระบบการขนส่งผู้โดยสารคือ ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม โดยสภาพการณ์ที่การสัญจรของประชากรในแต่ละวันต้องเกี่ยวข้องกับการใช้พาหนะเป็นจำนวนมากในเวลาเดียวกัน ทำให้ส่งผลกระทบต่อภาวะแวดล้อมของเมือง เมื่อประกอบกับสภาพการติดขัด และการลดต้นทุนโดยการนำรถที่มีสภาพไม่พร้อมมาวิ่งบริการทำให้ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มความรุนแรงขึ้น

ปัญหาคำคัญของการสัญจรด้วยรถโดยสารประจำทางคือ มลพิษทางเสียง และทางอากาศ ในประเด็นแรกนั้นการขับเคลื่อนของรถโดยสารบนท้องถนนโดยรวมจะส่งเสียงดังติดต่อกันต่างกับรถไฟและเครื่องบินที่แม้จะส่งเสียงดังมากแต่ก็เป็นเพียงครั้งคราวในแต่ละวันนอกจากนั้นความทันท่วงทีและการตอบสนองต่อมลพิษทางเสียงที่จะถือเป็นมลพิษกระทำไต่ยากชั่วโมงต้องไม่เกิน 85 เดซิเบล

5. ปัญหาด้านสุขภาพกายและจิตของผู้สัญจร ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นในท้ายที่สุดย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพและจิตของผู้สัญจร เสียงดังและควันพิษจากยานพาหนะถือเป็นภัยคุกคามโดยตรงต่อผู้ใช้รถและผู้เดินถนน ขณะที่ปัญหาอุบัติเหตุจากการเดินทางถือเป็นภัยที่คุกคามชีวิตของประชากรยุคใหม่ดังได้กล่าวมาแล้ว นอกจากภัยคุกคามด้านสุขภาพกายแล้ว ปัญหาจราจรที่เกี่ยวข้องกับระบบการขนส่งอย่างใกล้ชิดยังเป็นสาเหตุสำคัญของความเจ็บป่วยด้านจิตใจด้วยเช่นกัน

ผลการศึกษาในกรุงเทพมหานครเป็นตัวอย่างที่แสดงถึงผลกระทบด้านนี้ สภาพการติดขัดบนท้องถนน ทำให้ประชากรจำนวนหนึ่งต้องเริ่มออกเดินทางแต่เช้าก่อนเวลาอันควร หลายคนต้องประกอบกิจวัตรบางประเภทระหว่างการเดินทาง สภาพการติดขัดของจราจรเพิ่มความเครียดให้กับผู้สัญจรเป็นจำนวนมาก การศึกษาถึงผลกระทบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า คนใช้เป็นจำนวนมากต้องพบจิตแพทย์ และนักจิตวิทยาด้วยปัญหาจราจรที่สร้างอารมณ์หงุดหงิดก้าวร้าวสำหรับบางรายอาจถึงขั้นมีอาการที่ดื้อทอ เป็นโรคกระเพาะและปวดศีรษะโดยไม่ทราบสาเหตุ การสำรวจของกองสุขภาพจิตกรมการแพทย์เพื่อวัดระดับและสาเหตุของความเครียดบนท้องถนนของกรุงเทพมหานครยังพบว่า การติดขัดของการจราจรเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดของความเครียดบนท้องถนน ส่วนความเครียดจากมลพิษและความแออัดเป็นเหตุรองลงไป

### 3. แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การดำเนินงานขององค์กรแต่ละแห่งจะต้องมีการประสานงาน เพื่อให้พนักงานทุกระดับสามารถทำงานร่วมกันได้ และให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยหน่วยงานต่างๆ หรือกลุ่มผู้ทำงานหลายกลุ่ม ซึ่งการประสานงานในที่นี้จะต้องเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในหน่วยงานนั้น และกับสมาชิกในหน่วยงานอื่นๆ ด้วย ซึ่งสิ่งสำคัญในการประสานงาน คือ การมีบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ สามารถทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความเชื่อถือและยอมรับ และเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันได้ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและของตนเอง ดังนั้นบทบาทของผู้นำ จึงถือเป็นบทบาทสำคัญที่องค์การต่างๆ จะต้องให้ความสำคัญ การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำก็มีความจำเป็นสำหรับบุคคลที่มีหน้าที่ในการประสานงานให้เป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้มานำเสนอดังต่อไปนี้

#### ความหมายของภาวะผู้นำ

เนื่องจากได้มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำเอาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมคำจำกัดความเหล่านั้นมานำเสนอดังต่อไปนี้

Milton (1981: 292) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามสถานการณ์ที่กำหนด

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2533: 188) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน และกระตุ้นให้คนร่วมมือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความ

ศรัทธาแน่นถือ และด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 184) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการไม่ใช่บุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนั้นคือ ผู้นำ (leader) ผู้ตาม (followers) และสถานการณ์ (situation) ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งกำหนดผลลัพธ์หรือสิ่งนำออกของภาวะผู้นำได้แก่ความพึงพอใจในการกระทำ และความ พึงพอใจในงาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถะมานะ (2541 : 254) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูงเปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

บาส ( เสริมศักดิ์, 2541: 8-9 ; อ้างอิงจาก Bass. 1981 ) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้และจำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (group process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ (Traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (compliance) ภาวะผู้นำเป็น การใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่ม ทำตามที่ผู้นำต้องการ
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญบังคับ
5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ การควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือดลใจ สมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การบังคับ ชูเชิญ หรือใช้อำนาจ

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (power relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวความคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10. ภาวะผู้นำที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่างๆ ในกลุ่ม และควบคุมชี้นำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำ มุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน

จะเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือผู้นำ (leader) ผู้ตาม (followers) และสถานการณ์ (situation) ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตน ในการกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานขององค์การ ซึ่งจากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้แสดงความสามารถของตนเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งมีอิทธิพลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติตาม เชื่อฟัง และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

### ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความสนใจแก่ปรากฏการณ์การนำมาเป็นเวลายาวนาน ได้มีการสร้างทฤษฎีผู้นำ มีการวิจัยทดสอบทฤษฎี ค้นพบข้อมูลที่ขัดแย้งกับทฤษฎี และมีการแก้ไขทฤษฎีตลอดมาเป็นระยะๆ ปัจจุบันได้มีการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การ จึงมีนักวิจัยได้พัฒนาแนวความคิดรูปแบบภาวะผู้นำ

แนวใหม่และสำหรับมุมมองในปัจจุบันแนวความคิดที่กำลังได้รับความนิยม คือ แนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แนวคิดทฤษฎีนี้ของ Bass เป็นทฤษฎีที่เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจของโลกในปัจจุบัน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรได้มากที่สุด จึงนำเอาทฤษฎีนี้มาเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ : การศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542: 440)

การศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan (The Michigan studies) นักวิชาการ Michigan ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา กับการทำงาน กลุ่ม Michigan ได้ข้อสรุป 2 ประการ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน (Employee-centered leader behavior) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งที่คน จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน

2. พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองาน (Job-centered leader behavior) ผู้นำที่มุ่งผลผลิตจะแสดงพฤติกรรมตรงกันข้าม กล่าวคือ จะเน้นงานและเทคนิคต่างๆ ในการผลิตเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนตัวพนักงานนั้นเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น นักวิชาการกลุ่มนี้มีความเห็นว่าพฤติกรรมมุ่งที่คนทำงาน ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากกว่า เพราะคนงานเต็มใจและพอใจทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น ผลผลิตจึงสูงขึ้น ส่วนพฤติกรรมมุ่งที่ผลผลิตนั้นไม่ผลตรงกันข้าม คือทำให้ความพอใจที่จะทำงานลดลงผลผลิตจึงน้อยลง

### ทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้นเพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (transaction) Bass นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์กรมากกว่าการสนใจของตนเอง (self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (charismatic) บารมีได้รับ

การนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลูกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความ เป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ ความมีบาร์มีเป็นความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจาก ความมี บาร์มี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) ทั้งสาม องค์ประกอบรวมกับการสร้างบาร์มีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง ให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำแบบมีบาร์มี นอกจากนี้ ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (empower) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำแบบมีบาร์มี หลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ และสร้างความจงรักภักดีมากกว่า ความผูกพันในด้านแนวคิด Bass ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่า Burn ไม่ใช่ เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมี ความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และยังคงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน อีกทั้งยอมรับว่าในผู้นำคน เดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่ว ๆ ไปจะเป็น (เสริมศักดิ์, 2536: 62) ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) จะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้อง มี การเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้ชนะ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชั ยชนะ
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึง คุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองทำผิดพลาดใน ฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่ แน่นนอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันทำให้เป็นความจริงได้

บาส (1999 : 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) การบรรลุศักยภาพการแห่งตน (self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (well-being) ของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะทำให้ผู้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

บาส และ อวอลิโอ (รัตติกรณ์, 2543: 20 ; อ้างอิงจาก Bass; และ Avolio. 1993 : 114 - 122 ) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีกาท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุผลงานที่สูงขึ้น

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส ในปี ค.ศ.1985 บาสได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกันตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ในประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ความเป็นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลให้การปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า สำหรับความแตกต่างของภาวะผู้นำทั้งสองแบบที่สามารถสรุปเป็นตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

| ความแตกต่าง       | ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน                                                                        | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง                                                                                                                                       |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| คุณลักษณะ         | มุ่งกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิด เป็นแบบค่อยพัฒนาอยู่ภายใต้โครงการ ที่เป็นการตอบสนอง (reactive) | มุ่งความสัมพันธ์ ความคิดเป็นแบบ เปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิงและเกิดขึ้น จากวิกฤตการณ์                                                                               |
| แรงจูงใจ          | รางวัล (ภายนอก)                                                                               | การเห็นคุณค่า (ภายใน)                                                                                                                                         |
| อำนาจ             | ประเพณีปฏิบัติ                                                                                | ความมีบุคลิกพิเศษ                                                                                                                                             |
| จุดเน้น           | ผลที่ได้                                                                                      | วิสัยทัศน์                                                                                                                                                    |
| ผู้นำ             | เน้นในกิจกรรม ชัดเจนชัดเจน<br>ตระหนักในความต้องการ จัดการแบบวาง<br>เฉย                        | เป็นที่ปรึกษา ผู้ฝึกสอน และครู มี<br>การกระจายอำนาจให้แต่ละบุคคล<br>ให้อำนาจตัดสินใจ เป็นผู้นำที่ดี<br>ไม่เป็นทางการ เข้าถึงได้ง่าย<br>เป็นตัวอย่างของคุณธรรม |
| ผู้ได้บังคับบัญชา | แสวงหาความมั่นคง ความต้องการได้รับ<br>การตอบสนอง แยกองค์การออกจาก<br>ปัจเจกบุคคล              | ละเว้นประโยชน์ส่วนตนเพื่อ<br>องค์การมากกว่าที่คาดหวัง                                                                                                         |
| ผลที่ได้          | การทำงานตามที่คาดหวัง                                                                         | ก้าวกระโดดในการทำงาน                                                                                                                                          |

ที่มา : Mosley. Pictri ; และ Megginson (รัตติกรณ์, 2543 : 21 ; อ้างอิงจาก Mosley. Pictri ; และ Megginson )

นอกจากนั้น Bass ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยน ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำ ผู้ร่วมงานและผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงพูดคุยกันว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการสำเร็จแต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยน หรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือมากกว่าที่เกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass และ Avolio. (รัตติกกรณ, 2543: 20 ; อ้างอิงจาก Bass; และ Avolio. 1993 : 114 - 122 ) ได้กล่าวว่าในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาเป็นรูปเป็นร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้นทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถาบันการศึกษา ในต่างเชื้อชาติ และข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire : MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย บาส และ อวอลิโอ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคคลและขององค์กร (รัตติกกรณ, 2543 : 22)

#### โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership)

ในปี ค.ศ. 1991 บาส และ อวอลิโอ (รัตติกกรณ, 2543: 20 ; อ้างอิงจาก Bass; และ Avolio. 1993 : 114 – 122 ) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (nonleadership behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I's) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence or charisma leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความ

สม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติผู้นำเป็นผู้ที่ไวใจ  
ได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ  
เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม  
ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความ  
แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และ  
ความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมี  
จุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้าง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าที่  
ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพ  
และความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย  
และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะ  
ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย  
และท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการ  
แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัส  
กับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดง  
การอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็น  
ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความ  
เชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตาม  
มองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา  
ความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการ  
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถ  
จัดการแก้ปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของ  
ตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการ  
กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทาง  
ใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์  
โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การ  
เปลี่ยนกรอบ (reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ  
ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะ  
แตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น

โอกาสที่ดีจะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหามีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นทีปปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (as a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ละเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะารู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4 I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (intercorrelated) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นจะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่คุณตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยง

ความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาท ผู้นำจะระบุบทบาทเหล่านี้และข้อกำหนดงานที่ชัดเจน ผู้นำจะรับรู้ความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมาย และเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward: CR) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ตามทำอะไรหรือคาดหวังอะไรจากผู้ตาม และจากนั้นจะจัดการแลกเปลี่ยนรางวัลในรูปของค่ายกย่องชมเชย ประกาศความดีความชอบ การจ่ายเพิ่มขึ้น ให้โบนัส เมื่อผู้ตามสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้นำแบบนี้มักสนใจให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักสนใจด้วยแรงจูงใจพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (management-by exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปเป็นไปตามสภาพเดิม (status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงาน จะเข้าไปแทรกต่อเมื่อมีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ หรือให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ มีการบริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่องานบกพร่อง หรือไม่ได้ตามมาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉย (เสริมศักดิ์, 2536 : 59) แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

2.2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (active management-by exception: MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม และช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2.2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (passive management-by exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสภาพเดิม ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน หรือถ้ามีบางอย่างผิดพลาด

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (non-leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

### สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

บาส (1985 พนิดา, 2534 : 25 ; อ้างอิงจาก Bass. 1985 : 122) ได้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างผู้นำการแลกเปลี่ยนกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้ คือ

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยนยอมรับวัฒนธรรมดั้งเดิมขององค์กร ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ผู้นำการแลกเปลี่ยนจะทำงานโดยยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม เช่น ปรัชญา เทคนิค ความเชื่อ อุดมการณ์ ฯลฯ ที่มีมาแต่เดิม เน้นการทำงานในระบบที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด ทำงานให้เสร็จทันเวลา เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและไม่เสี่ยง ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร พยายามค้นคิดประดิษฐ์ใหม่ ก่อตั้งระบบค่านิยมและความเชื่อ แล้วเผยแพร่โดยกล่าวออกมาอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ตนคิดขึ้น เพื่อให้ผู้ตามเกิดความผูกพันทางอารมณ์ต่อค่านิยมใหม่

2. การสร้างแรงจูงใจ ผู้นำการแลกเปลี่ยนจะบอกผู้ตามอย่างชัดเจนว่า ผู้ตามจะได้รับอะไรบ้างหากปฏิบัติที่ผู้นำชี้แนะ ในขณะที่ผู้นำการแลกเปลี่ยนจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่มากกว่า และระบุจุดหมายที่ควรบรรลุ ผู้นำการแลกเปลี่ยนมีข้อต่อรองในการให้รางวัลส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้สัญลักษณ์และสร้างจินตภาพว่า องค์กรจะดีขึ้นอย่างไรบ้างหากบุคคลร่วมมือกัน

3. การปรากฏตัวของผู้นำ ผู้นำการแลกเปลี่ยนมีอยู่ทั่วไปในองค์กรปกติที่ภาวะสมดุล แต่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปรากฏตัวขึ้นในช่วงสมัยที่เกิดความยุ่งยาก มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก เศรษฐกิจตกต่ำ งบประมาณถูกตัดทอน ขาดแคลนทรัพยากร มีความขัดแย้งประชาชนจะมีความวิตกกังวลสูงมาก ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในประวัติศาสตร์ล้วนเป็นผู้นำชนิดนี้ทั้งสิ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้อิทธิพล 2 ทาง คือ ใช้บุคลิกภาพส่วนตัวและใช้ความคิดที่ตนยึดอยู่บุคลิกภาพของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสัมพันธ์กับลักษณะพิเศษ หรือ บารมี (Charisma)

กล่าวโดยสรุปคือ รูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนจะตรวจสอบบุคคล ดังนั้นพวกเขาจะทำตามความคาดหวังที่เป็นไปตามแผนงาน ในทางกลับกันรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะบันดาลใจบุคคลให้ดำเนินตามความคาดหวังที่เกินไปจากแผนงาน ความแตกต่างนี้สามารถหมายความว่า ความแตกต่างระหว่างการรักษาสถานะเดิมและการสนับสนุนการเจริญเติบโตอย่างสร้างสรรค์ได้ สิ่งที่สำคัญของความแตกต่างตามตารางไม่ใช่จะเป็นระหว่างผู้นำที่ดีและไม่ดี แต่ความเป็นผู้นำทั้งสองจะจำเป็นในปัจจุบันนี้ (สมยศ. 2540 : 231)

ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมในการทำงานโดยการยกระดับแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ยกระดับความต้องการพัฒนางานและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าของเป้าหมายการทำงาน และวิธีการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ฯลฯ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรม

การทำงานโดยการทำให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจบทบาทและขอบเขตในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ พร้อมทั้งบอกกล่าวถึงสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับหากทำงานประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำ ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

#### 4. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าพฤติกรรมของคนในองค์การเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงระหว่างคนและองค์การ แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การ จะช่วยให้เราสามารถเข้าใจองค์การในสภาพที่เป็นอยู่จริง และยังเป็นภาพสะท้อนลักษณะขององค์การ บรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ บรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศที่แตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจของพนักงานในองค์การแตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นตัวแปรในพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ บรรยากาศองค์การก็จะถูกกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจมีผลในทางบวก หรือในทางลบต่อบรรยากาศ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานระดับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของบางสิ่งบางอย่าง ตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจน สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่าง ๆ ในองค์การนี้ คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศบางอย่าง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ. 2540 : 298) บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ทางสังคม และทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ได้ (นิภา. 2527 : 204) นอกจากนี้มีผู้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การด้วยชื่อต่าง ๆ กันคือ Atmosphere, Culture, Climate ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างดังนี้

### ความหมายของบรรยากาศองค์การ

มีผู้ให้นิยามและความหมายของคำว่าบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ไว้มากมาย ดังนี้

ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin และ Stringer. 1968 : 1) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

ไฮแมน และคณะ (Haiman ; etal. 1978 : 417) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ซึ่งบรรยากาศองค์การสร้างขึ้นได้ด้วยหัวหน้างาน และสามารถปรับปรุงได้ เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการของบุคคลในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิ

ภาพในการทำงานของพนักงาน

บราวน์และมอเบิร์ก (Brown. ; & Moberg. 1980 : 667) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้ในองค์การนั้นโดย

1. บรรยายลักษณะสภาพขององค์การ
2. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. จะต้องยั่งยืนอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง
4. จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน

โรเบิร์ต (Robert. 1981 : 93) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นคุณภาพของความ

สัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในองค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการคือ

1. เป็นการกระทำของสมาชิกในองค์การ
2. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ
3. สามารถอธิบายคุณลักษณะขององค์การนั้น ๆ

Dessler (สมยศ, 2521 : 72 ; อ้างอิงจาก Dessler. 1993 : 79) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในรูปแบบมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

ชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2527 : 6) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ

นิภาพ แก้วศรีงาม (2527 : 211) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ในสภาพเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้ จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 277) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่ระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ

จากความหมายดังกล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจะให้ความหมายโดยสรุปว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะภายในองค์การ รวมถึงรูปแบบในการบริหารงานขององค์การ ที่พนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตน ก่อให้เกิด การงู้อืด และมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยที่บรรยากาศองค์การจะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

### **องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ**

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจของสมาชิกขององค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความเป็นไปภายในองค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างซับซ้อน ดังนั้นนักวิชาการจึงได้พิจารณาลักษณะต่าง ๆ ของบรรยากาศไว้ ดังนี้

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin ;& Stringer. 1968 : 45-65) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การ 8 ด้านประกอบด้วย

1. โครงสร้าง (Structure) ปัจจัยนี้กล่าวถึงการกำหนดขนาดของโครงสร้างขององค์การที่นำไปใช้กับงาน ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์การต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่ง Argyris ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของโครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่มีต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงาน
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน Whyte, Vroom และ Kornhauser ได้ชี้ให้เห็นว่า การตอบสนองของความพอใจจากงานที่ทำ และระดับของผลการปฏิบัติงานนั้น จะเกี่ยวพันโดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกโดยตัวของเขาเอง การควบคุมตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วม ความมีอิสระของบุคคล และความรับผิดชอบที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของคนงาน
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานได้ องค์การที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือพนักงานใหม่ ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันได้
4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ซึ่งจะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัล และการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน Litwin และ Stringer ได้อธิบายด้านของบรรยากาศองค์การว่า ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้น ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้
5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์การสามารถทนความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในแง่ความคิดเห็น เช่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป
6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การว่า ได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเพียงใด มาตรฐานที่กำหนดมานั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไป หรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างเหมาะสม

8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลิเคอร์ท (Likert, 1967 : 197-211) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 ด้าน คือ

1. กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Process Used) หมายถึง พฤติกรรมการ เป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมากน้อยเพียงใด
2. ลักษณะการจูงใจ (Character of Motivational Forces) หมายถึง วิธีการส่งเสริม กำลังใจบุคลากรให้ทำงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและภายใน
3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (Character or Communication Process) หมายถึง สายใยของการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรได้ดีเพียงใด
4. ลักษณะการเสวนากัน (Character of Interaction-Influence Process) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความหวั่นเกรงหรือความ ไว้น้ำใจ เชื่อใจซึ่งกันและกัน
5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision-Making Process) หมายถึง ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด และก่อให้เกิด ความหวั่นเกรงหรือความไว้น้ำใจเชื่อใจซึ่งกันและกัน
6. ลักษณะการกำหนดเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting or Ordering) หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน หรือเป้าหมายขององค์การเพียงใด
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process) หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายการบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด
8. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่ง ให้บรรลุอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใด และบุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติงานตามความต้องการ ของบุคลากรหรือไม่เพียงใด

Cambell และ Beaty (ภรณ์, 2529 : 26 ; อ้างอิงจาก Cambell ;& Beaty.1993 ) อธิบายมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) หมายถึงความมากน้อยของการให้รางวัล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบมากกว่าพิจารณาอาวุโส หรือความชอบพออื่น ๆ
3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) พิจารณาถึงความมากน้อยของการส่งมอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง
4. การเน้นความสำเร็จในงาน (Achievement Emphasis) พิจารณาถึงความปรารถนาของคนในองค์การในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. การให้ความสำคัญแก่การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยขององค์การในการสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงกับการเสี่ยง (Security versus Risk) หมายถึง ความมากน้อยของสิ่งกดดัน ต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและวิตกกังวล
7. การเปิดเผยกับการปกป้อง (Openness versus Defensiveness) เป็นการพิจารณาขอบเขต ที่บุคคลในองค์การพยายามปกปิดความผิดมากกว่าจะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผย และร่วมมือกัน
8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) พิจารณาถึงความรู้สึกทั่ว ๆ ไป ของคนในองค์การว่าเป็นองค์การที่ดีเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วยเพียงใด
9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึงความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และความมากน้อยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์การ (General Organizational Competence and Flexibility) ความมากน้อยของความสามารถขององค์การในการรับรู้เป้าหมายขององค์การคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างคล่องแคล่วเพียงใด รวมทั้งความมากน้อยของความสามารถในการคาดคะเนปัญหา การพัฒนาและวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

จะเห็นได้ว่ามิติต่าง ๆ ที่ Cambell และ Beaty สรุปไว้เป็นสิ่งที่มียู่ในทุกองค์การ แต่ความมากมายของมิติต่าง ๆ จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ความแข็งแกร่งของโครงสร้างองค์การ องค์ประกอบของบุคคลในองค์การ และยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ภายนอกในแต่ละช่วงเวลาอีกด้วย

สมยศ (2540 : 194-195) ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์การนั้นจะประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่าง ไปจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์การนั้น คุณลักษณะดังกล่าว 5 ด้านคือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (Size and Structure) ส่วนใหญ่แล้วมักจะคิดว่าองค์การขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดขององค์การโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่าระดับของบุคคลภายในองค์การมีความสำคัญในแง่ของจิตวิทยา ระดับของบุคลากรคนใด คนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์การ จะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์การขนาดใหญ่หรือขนาดกลางก็ตาม โครงสร้างขององค์การจะมีความสำคัญเหมือนกัน และเกี่ยวพันกับขนาดด้วย องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างกันมากขึ้น

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองของความพอใจของบุคลากร

3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบองค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกัน ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ แบบของการเกี่ยวข้องกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมาย และวิทยาการ เป็นต้น

4. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับการปฏิบัติงานภายในองค์การ ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การอย่างหนึ่ง เช่น องค์การธุรกิจ องค์การสาธารณะ ฯลฯ

5. สายใยการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) สายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอน ภายในองค์การนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การได้

### ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1. แบบจำลอง เลวิน (สมัยศ, 2521 : 293 ; อ้างอิงจาก Lewin. 1968 : 99-100 ) การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ เริ่มต้นโดย Lewin ใน ค.ศ. 1930 เขาพยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลอง

$$B = f(P, E)$$

โดย B เป็นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาล ขึ้นอยู่กับ หรือได้รับอิทธิพลมาจาก P คือบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E คือสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล จากนั้น Brunswik ได้พยายามทำให้แนวความคิดของบรรยากาศขององค์การเกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นด้วยการให้ความสนใจว่า คุณภาพของบรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง

2. ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ ตามการสรุปของอารี เพชรผุด (2537 : 77-78) มี 3 ประการคือ

2.1 Multiple Measurement-Organization Attribute Approach ซึ่งหมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ และเห็นได้ชัดตลอดเวลา และลักษณะเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ

2.2 Perceptual Measurement –Organization Attribute Approach ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ

2.3 Perceptual Measurement Individual Attribute Approach คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเป็นบุคคลคนหนึ่ง เป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยา

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามตารางการประมวลทฤษฎี จุดเน้นของแต่ละทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Gibson, 1990)

ตาราง 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

| ทฤษฎี                                                     | จุดเน้น                                                                                                    | แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ                                                                |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Taylor (ทฤษฎีการบริหาร)                                   | เน้นการจัดการที่ดีที่สุด โดยสนใจเรื่องการแบ่งงานกันทำเฉพาะอย่าง และมีการจัดโครงสร้างขององค์การ             | แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องระหว่างโครงสร้างกับหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การ         |
| Woodward, Lawrence และ Lorsch                             | เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้างและผลการทำงาน                                | พยายามที่จะแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของโครงสร้างเทคโนโลยี ความต้องการมีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างไร |
| Cybernetics                                               | เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้                                                                    | แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของข้อมูลในการทำงาน                                                    |
| Lockheed (Span of Control)                                | เน้นรูปแบบของการขยายการบังคับบัญชา                                                                         | ใช้สเกลวัดความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ของบรรยากาศ เช่น วัดจำนวนครั้งของการฝึกอบรม            |
| Decentralization                                          | เน้นที่การตัดสินใจของเบื้องล่าง                                                                            | บรรยากาศของการวางแผนบรรยากาศขององค์การเช่นนี้จะต้องมีการไว้วางใจ                              |
| Likert (ทฤษฎีระบบ 4)                                      | เน้นขบวนการของกลุ่ม เช่น การติดต่อ แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ของกลุ่มและเชื่อว่าแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อกลุ่มมาก | ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของการทำงานมีการสนับสนุนกัน และมีส่วนร่วมในการนำองค์การไปสู่ประสิทธิภาพ  |
| Job Enrichment (การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน) | เน้นที่การพิสูจน์ประสิทธิภาพของงาน และความพอใจสมาชิกในองค์การ                                              | พยายามสร้างบรรยากาศให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ มีโอกาส มีความไว้วางใจกัน                         |

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของบรรยากาศองค์การดังกล่าวจะพบว่า หลักการ เหตุผล และกิจกรรมของแต่ละแนวคิดทฤษฎี จะมีความเกี่ยวข้องระหว่างกันและก่อให้เกิด บรรยากาศองค์การขึ้น

### รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

โดยทั่วไปแล้ว บรรยากาศองค์การอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ บรรยากาศแบบเปิด (Opened-Climate) และบรรยากาศแบบปิด (Closed-Climate) ทั้งนี้ มีผู้ศึกษารูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้สรุปได้ดังนี้

ลิทวินและสตริงเกอร์ (สวจี, 2536 ; อ้างอิงจาก Litwin ;& Stringer. 1993 : 114 - 122) เสนอว่า บรรยากาศองค์การมี 4 รูปแบบ ได้แก่

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) มีการรวมอำนาจการตัดสินใจ ไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัดซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและความพอใจในระดับต่ำ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลผลิตในการทำงานลดลง

2. บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง (Affinitive Climate) โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่อยู่ในกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัดจนเกินไป ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีทัศนคติในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตาม ลักษณะเช่นนี้ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มในการทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น

3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน (Achievement Climate) โดยถือเอาเป้าหมายของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีระดับความต้องการทำงานสำเร็จในระดับสูง รวมทั้งมีผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-Centered Climate) มีลักษณะสำคัญคือ มีการติดต่อสื่อสารแบบใด คนในองค์การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ บรรยากาศเช่นนี้จะส่งผลดีต่อองค์การในการช่วยลดอัตราการออกจากงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนการผลิตลง รวมทั้งช่วยลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม จากการสรุปของ ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 30) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุดคือ บรรยากาศที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างการเน้นการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของ

องค์การ และการเอาใจใส่ต่อพนักงานโดยฝ่ายบริหารจะต้องสร้างบรรยากาศที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็ต้องกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม สนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การนั้น จะเห็นได้ว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกันมาก ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไว้ จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน 2) ด้านความเป็นอิสระ 3) ด้านความอบอุ่น 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านรางวัลตอบแทน 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร 7) ด้านการฝึกอบรม

## 5. แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งในด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม

### ความหมายของพฤติกรรม

มีผู้ให้นิยามและความหมายของคำว่า พฤติกรรม (Behavior) ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522 : 1) ให้ความหมายของ พฤติกรรม ไว้ว่าหมายถึง การกระทำหรือกิจวัตรที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ทางกล้ามเนื้อ ทางสมอง ทางอารมณ์ และทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่งโดยปกติมนุษย์และสัตว์ย่อมแสดงออกมาให้เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัด และเห็นไม่ได้ชัด ซึ่งขึ้นอยู่กับ การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้นเป็นสำคัญ

โยธิน ศันสนยุทธ และ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2524 : 6) ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ หรือสัตว์ ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายใน

สุชา จันทรเอน (2524 : 1) ให้ความหมายของพฤติกรรม ว่าหมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของสิ่งมีชีวิต ซึ่งเราอาจจะรู้ได้โดยการสังเกตหรือใช้เครื่องมือช่วยวัด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่าหมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

สุชาติ โสมประยูร (2525 : 47) ให้ความหมายพฤติกรรมว่า เป็นกระบวนการทางด้านร่างกายหรือใช้กล้ามเนื้อ ได้แก่ การที่นักศึกษาได้กระทำหรือมีความสามารถในเชิงปฏิบัติในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างถูกต้อง เหมาะสมที่ดีขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติช่วยให้เกิดทัศนคติและความรู้ขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นเด็กจะปฏิบัติด้วยตนเองหรือถูกบังคับก็ตาม

ชูดา จิตพิทักษ์ (2525) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้น ไม่ใช่เฉพาะสิ่งที่ปรากฏออกมาภายนอกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งที่อยู่ภายในใจของบุคคล ซึ่งคนภายนอกไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น คุณค่า (Value) ที่เขายึดถือเป็นหลักในการประเมินสิ่งต่าง ๆ ทัศนคติ หรือ เจตคติ (Attitude) ที่เขามีต่อสิ่งต่าง ๆ ความคิดเห็น (Believe) รสนิยม (Taste) และสภาพจิตใจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะตนของบุคคล และจะเป็นเหตุปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรม

ปฐม นิคมานนท์ (2526 : 2) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมหรือการปฏิบัติ หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำของอินทรีย์ที่บุคคลสามารถสังเกตเห็นได้ รู้ได้ หรือใช้เครื่องมือต่าง ๆ วัดหรือตรวจสอบได้ จำแนกเป็น

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เช่น เดิน วิ่ง พุด เป็นต้น
2. พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เช่น การคิด การเต้นของหัวใจ เป็นต้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 15) ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ เช่น การพูด การเดิน การคิด ความสนใจ

ชลลดา นาเกษมสุวรรณ (2534 : 12) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองของมนุษย์ต่อสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใดหรือสิ่งต่าง ๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายและเป็นไปอย่างใคร่ครวญมาแล้ว หรือเป็นไปอย่างไม่รู้ตัว และไม่ว่าสิ่งมีชีวิตหรือบุคคลอื่นสามารถสังเกตการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม

ประสาน หอมพลู และทิพวรรณ หอมพลู (2537 : 73) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ดังนี้

1. การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีสิ่งมีชีวิตและบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้ จากการกระทำกิจกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีทั้งทางดีและทางไม่ดี เช่น การหัวเราะ การร้องไห้ เสียใจ ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นผลจากกระบวนการทางจิตวิทยา ได้แก่ การสนใจ การเรียนรู้ การจำ การลืม และความรู้สึกนึกคิด

2. กระบวนการต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นออกมาในรูปของการกระทำ หรือการแสดงออกของมนุษย์โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง อยู่ภายใต้กลไกของความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

เสกสรรค์. (2539 : 49) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นเป็นผลของการกระทำที่เกิดขึ้นที่มีต่อเหตุการณ์ อย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แม้ในช่วงเวลาสั้นมาก

นิลบล (2539 : 13) ให้ความหมายของ พฤติกรรม ว่าหมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองในสภาพการณ์ในสภาพการณ์หนึ่ง ที่สามารถสังเกตเห็น และวัดได้

โดยสรุป พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะการกระทำหรือการแสดงออกของมนุษย์ต่อเหตุการณ์ หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถสังเกตการกระทำหรือการแสดงออกนั้นๆ ได้โดยบุคคลหรือใช้เครื่องมือวัด

### ความหมายของการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายของ การทำงาน (Work) ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

สมจิตร นารีผล (2531) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใช้ศักยภาพของตนในการกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวมได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว มีปริมาณมากคุณภาพสูง และประหยัด โดยมีวิธีการที่ยืดหยุ่นในการทำงานที่จะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้

จากความหมายของการทำงาน ผู้วิจัยสรุปว่า การทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่พนักงานกระทำโดยใช้ศักยภาพของตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

### แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

สเตียส์ (1977 : 113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ คือพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ และนอกจากนี้ Katz and Kahn (1966 : 114-115) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิผลสูงสุดได้ดี

ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายถึง นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตน ตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาท แล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติไปตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้นองค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางวิริริเริ่มสร้างสรรค์

นิลกุล (2539) ได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และจัดแบ่งประเภทพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมของข้าราชการเป็น 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สติปัญญาสูง สุขภาพจิตดี
2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ ยอมรับ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพของตน
3. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงาน และจัดแบ่งประเภทของพฤติกรรมการทำงานว่า ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานในลักษณะไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่พูด ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ

2. พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงาน การปรึกษากับผู้รู้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งทีพบเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

3. พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การรู้จักอดกลั้นที่จะตอบโต้เพราะเห็นความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน การพิจารณาข้อมูลให้รอบคอบก่อนการตัดสินใจ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าองค์การที่มีประสิทธิผล นั่นคือองค์การที่ประสบความสำเร็จ มีการเจริญเติบโตขึ้นได้นั้น เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การและการทำงานที่บุคคลากรในองค์การ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมร่วมกัน เช่นเดียวกับองค์การที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลย่อมต้องการพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถเพื่อการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านบรรยากาศขององค์การยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดผลสำเร็จในการทำงานและจากการที่มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดของพฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง ลักษณะของการกระทำในหน้าที่ซึ่งรวมถึงการกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบและที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์การ โดยอาศัยแนวคิดจากแบบประเมินผลงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับลักษณะและกระบวนการทำงานของพนักงาน มาเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรม 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านความคิดริเริ่ม 5) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธวัชชัย คำแพงพล (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานด้านสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล ตามปัจจัยส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการสืบสวนแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานด้านสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล และ 4) ตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างภาวะผู้นำและแรงจูงใจ กับพฤติกรรมการทำงานด้านสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 212 คน พบว่า 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าอยู่ในระดับปานกลาง 2) อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสืบสวน แตกต่างกันไปพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย และแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 4) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน สามารถ ร่วมกันอธิบายความหมายแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าได้

เบญจมาภรณ์ มะวิญญู (2545 : บทคัดย่อ ) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ และพนักงานระดับปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 196 คน โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามกลับมามีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 93.37 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ 1) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 2) ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง 3) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต 4) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย 5)ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 พนักงานที่สมรสแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543 : บทคัดย่อ ) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน พบว่า พนักงานร้อยละ 81.6 มีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี พนักงานร้อยละ 73.2 มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย “ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน” “ด้านการสนับสนุน” “ด้านความอบอุ่น” และ “ด้านความเป็นอิสระ” โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 19.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทของภาคเอกชนที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน (Non probability Sampling) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลใช้วิธีการคำนวณจากสูตร (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 184) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 385 คน และสำรองเผื่อความผิดพลาดจากการเก็บข้อมูลจำนวน 4% ได้เท่ากับ 15 คน (โดยประมาณ) รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{D^2}$$

โดยกำหนดให้

$n$  = จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง

$P$  = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม

$Z$  = ระดับความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้  $Z$  มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความมั่นใจ 95% (0.05)

$D$  = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

ดังนั้นเมื่อแทนค่าจากสูตร จะได้ว่า

$$n = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 385$$

### วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Multiple Step ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1

จากเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร (วรชัย ทองไทย. 2544 :7) ประกอบด้วย

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตบางซื่อ เขตดุสิต เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ และเขตบางรัก
2. กลุ่มบูรพา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ เขตบางเขน เขตบึงกุ่ม เขตสายไหม เขตจตุจักร เขตลาดพร้าว เขตบางกะปิ และเขตวังทองหลาง
3. กลุ่มศรีนครินทร์ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตสะพานสูง เขตมีนบุรี เขตคลองสามวา เขตหนองจอก เขตลาดกระบัง เขตประเวศ เขตสวนหลวง และเขตคันนายาว
4. กลุ่มเจ้าพระยา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตบางนา เขตพระโขนง เขตสาทร เขตบางคอแหลม และเขตยานนาวา
5. เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตจอมทอง เขตทุ่งครุ เขตราชบุรีจรณะ เขตธนบุรี เขตคลองสาน และเขตบางแค
6. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 7 เขต ได้แก่ เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกน้อย เขตทวีวัฒนา เขตบางกอกใหญ่ เขตภาษีเจริญ และเขตหนองแขม

ในการวิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มจับฉลากกลุ่มละ 1 เขต ได้จำนวน 4 เขต ดังนี้ เขตปทุมวัน เขตจตุจักร เขตลาดกระบัง และเขตวัฒนา

#### ขั้นตอนที่ 2

เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีกำหนดโควต้า (Quota Sampling) ของจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่ ของเขตที่สุ่มจับฉลากที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 4 เขต เขตละ 100 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

ตาราง 3 แสดงเขตพื้นที่สำหรับการเก็บแบบสอบถาม

| เขตต่างๆ     | จำนวนตัวอย่าง |
|--------------|---------------|
| เขตปทุมวัน   | 100           |
| เขตจตุจักร   | 100           |
| เขตลาดกระบัง | 100           |
| เขตบางนา     | 100           |
| รวม          | 400           |

### ขั้นตอนที่ 3

การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลแต่ละเขต จนครบจำนวนที่ต้องการ

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed response question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน โดยแบ่งเป็น 2 ชนิดหลักๆ คือ มุ่งที่คนหรือพนักงาน และมุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความรู้สึก โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับความรู้สึก   | คะแนน |
|-------------------|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | 5     |
| เห็นด้วยมาก       | 4     |
| เห็นด้วยปานกลาง   | 3     |
| เห็นด้วยน้อย      | 2     |

เห็นด้วยน้อยที่สุด

1

การแปลความหมายของภาวะผู้นำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานของตนมีลักษณะภาวะผู้นำในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานของตนมีลักษณะภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานของตนมีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งเป็น 5 ชนิดหลักๆ คือ โครงสร้างและเป้าหมายของงาน ความเป็นอิสระ การสนับสนุน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความรู้สึก โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| <u>ระดับความรู้สึก</u> | <u>คะแนน</u> |
|------------------------|--------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด      | 5            |
| เห็นด้วยมาก            | 4            |
| เห็นด้วยปานกลาง        | 3            |
| เห็นด้วยน้อย           | 2            |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด     | 1            |

การแปลความหมายของบรรยากาศองค์การ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การในระดับแย่

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าการที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การในระดับดี

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 3 ข้อ ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านผลงานหรือขาดงาน การมาทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความสามารถ โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| <u>ระดับการกระทำ</u> | <u>คะแนน</u> |
|----------------------|--------------|
| กระทำมากที่สุด       | 5            |
| กระทำมาก             | 4            |
| กระทำปานกลาง         | 3            |
| กระทำน้อย            | 2            |
| กระทำน้อยที่สุด      | 1            |

การแปลความหมายของพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานในระดับแย่

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานในระดับดี

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามของตัวแปรที่เป็นแบบ Likert Scale โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง  $0 < \alpha < 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544 : 127)

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

#### 4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical package for social science) เป็นเครื่องมือประมวลผล
2. คำนวณค่าทางสถิติพื้นฐาน สถิติความสัมพันธ์เบื้องต้นและสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

##### 3. การแปลผลการวิเคราะห์

การแปลผลระดับความรู้สึกและระดับความสามารถใช้วิธีนำคะแนนจากระดับความรู้สึก และระดับความสามารถหาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Likert's Scale การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค.2537: 29)

$$Class \ Interval(I) = \frac{Range(R)}{Class(C)}$$

โดยที่ R แทน คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด  
C แทน จำนวนชั้น

$$Class \ Interval(I) = \frac{5-1}{3} \\ = 1.33$$

|                   |         |         |
|-------------------|---------|---------|
| คะแนน 3.68 – 5.01 | หมายถึง | มาก     |
| คะแนน 2.34 – 3.67 | หมายถึง | ปานกลาง |
| คะแนน 1.00 – 2.33 | หมายถึง | น้อย    |

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

### 1. สถิติพื้นฐาน

#### 1.1 การหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต หาค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล (Mean) ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum \chi_i}{n}$$

โดยที่

$\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum \chi$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$n$  แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 การวัดการกระจาย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอันตรภาค (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 65)

$$S = \frac{\sqrt{n\sum \chi^2 + (\sum \chi)^2}}{n(n-1)}$$

โดยที่

$S$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\chi$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum \chi^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum \chi)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$n$  แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$n-1$  แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (Degree of freedom)

## 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้น

การทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้นจะใช้สถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอัตราภาค (Interval Scale) ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์.2541: 72) โดยใช้สมการดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

โดยที่

$r_{xy}$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum y$  แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$  แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$  แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่

$n$  แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ความหมายของค่า  $r$  (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 437) คือ

1. ค่า  $r$  เป็นค่าลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า  $r$  เป็นค่าบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้  $0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

การตัดสินใจความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลคู่ใดๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับใดให้พิจารณาดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 437)

|      |                                                                                                                                                                             |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สูง  | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ $0.81 - 1.00$ ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก<br>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ $0.61 - 0.80$ ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง |
| กลาง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ $0.41 - 0.60$ ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง                                                                                          |
| ต่ำ  | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ $0.21 - 0.40$ ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ                                                                                      |
|      | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ $0.01 - 0.20$ ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก                                                                                           |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ย่อ ดังนี้

|           |     |                                                       |
|-----------|-----|-------------------------------------------------------|
| n         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                    |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                                             |
| S.D.      | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                   |
| Sig.      | แทน | ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติของเพียร์สัน |
| r         | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                             |
| H0        | แทน | สมมติฐานหลัก                                          |
| H1        | แทน | สมมติฐานรอง                                           |
| *         | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05                       |
| **        | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01                       |

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับ หัวข้อเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน
- ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การ
- ตอนที่ 4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล      | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|-------|--------|
| 1. เพศ               |       |        |
| ชาย                  | 251   | 62.8   |
| หญิง                 | 149   | 37.2   |
| รวม                  | 400   | 100.0  |
| 2. อายุ              |       |        |
| อายุระหว่าง 20-29 ปี | 99    | 24.8   |
| อายุระหว่าง 30-39 ปี | 200   | 50.0   |
| อายุระหว่าง 40-49 ปี | 101   | 25.2   |
| รวม                  | 400   | 100.0  |
| 3. ระดับการศึกษา     |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี     | 100   | 25.0   |
| ปริญญาตรี            | 200   | 50.0   |
| สูงกว่าปริญญาตรี     | 100   | 25.0   |
| รวม                  | 400   | 100.0  |
| 4. อายุการทำงาน      |       |        |
| น้อยกว่า 3 ปี        | 49    | 12.2   |
| 3-6 ปี               | 151   | 37.8   |
| 7-10 ปี              | 149   | 37.2   |
| 10 ปีขึ้นไป          | 51    | 12.8   |
| รวม                  | 400   | 100.0  |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล                          | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------------------|-------|--------|
| 5. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ |       |        |
| ไม่มี                                    | 150   | 37.5   |
| 1 คน                                     | 100   | 25.0   |
| 2 คน                                     | 50    | 12.5   |
| 3 คน                                     | 51    | 12.8   |
| 5 คนขึ้นไป                               | 49    | 12.2   |
| รวม                                      | 400   | 100.0  |
| 6. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน     |       |        |
| น้อยกว่า 30 นาที                         | 101   | 25.2   |
| 30-60 นาที                               | 200   | 50.0   |
| 61-90 นาที                               | 99    | 24.8   |
| รวม                                      | 400   | 100.0  |

ตาราง 4 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่ามีรายละเอียด ดังนี้

#### เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 และเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

#### อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา อายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตามลำดับ

### ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 การศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากัน คือ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ตามลำดับ

### อายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา อายุการทำงาน 7-10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ

### จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีจำนวนสมาชิกใน ครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา จำนวนสมาชิก 1 คน จำนวน 100 คิดเป็นร้อยละ 25.0 จำนวนสมาชิก 3 คน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 จำนวนสมาชิก 2 คน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 จำนวนสมาชิก 5 คนขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ

### ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา น้อยกว่า 30 นาที จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และ 61-90 นาที จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน

| ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน                                                            | ค่าเฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | S.D. | ลักษณะภาวะ<br>ผู้นำ |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------|---------------------|
| 1. หัวหน้างานทำให้ท่านเกิดความเลื่อมใสศรัทธา                                          | 2.99                   | 0.50 | ปานกลาง             |
| 2. หัวหน้างานเต็มใจถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ท่าน                              | 3.25                   | 0.66 | ปานกลาง             |
| 3. หัวหน้างานให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน                                 | 3.26                   | 0.66 | ปานกลาง             |
| 4. หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกผูกผันและจงรักภักดี                                       | 2.63                   | 0.99 | ปานกลาง             |
| 5. หัวหน้างานทำให้ท่านอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม                             | 2.63                   | 0.70 | ปานกลาง             |
| 6. หัวหน้างานกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นใน<br>การทำงาน                | 3.62                   | 0.70 | ปานกลาง             |
| 7. หัวหน้างานช่วยชี้แนะวิธีแก้ปัญหาลายวิธี                                            | 2.87                   | 0.60 | ปานกลาง             |
| 8. หัวหน้างานกระตุ้นให้ท่านคิดอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ                                 | 3.24                   | 0.97 | ปานกลาง             |
| 9. หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านคิดหาวิธีใหม่ๆในการทำงานและ<br>การแก้ปัญหา                | 2.75                   | 0.66 | ปานกลาง             |
| 10. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับท่านเช่นเดียวกับผู้อื่น                                  | 2.62                   | 0.70 | ปานกลาง             |
| 11. หัวหน้างานมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบตามความรู้<br>ความสามารถของท่าน               | 2.62                   | 0.86 | ปานกลาง             |
| 12. หัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำท่านในการทำงาน                                          | 2.87                   | 0.93 | ปานกลาง             |
| 13. หัวหน้างานให้กำลังใจท่านเมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรค                               | 2.63                   | 0.86 | ปานกลาง             |
| 14. หัวหน้างานอธิบายถึงวิธีปฏิบัติงานที่จะทำให้ท่านได้สิ่งตอบ<br>แทนตามที่ท่านต้องการ | 2.50                   | 0.71 | ปานกลาง             |
| รวม                                                                                   | 2.89                   | 0.37 | ปานกลาง             |

ตาราง 5 แสดงความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน พบว่า ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเป็นผู้นำในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าที่ดีที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

หัวหน้างานกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.62

หัวหน้างานให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

หัวหน้างานเต็มใจถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

### ตอนที่ 3 บรรยาการองค์การ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยาการองค์การ

| บรรยาการองค์การ                   | ค่าเฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | S.D. | ลักษณะบรรยาการองค์การ |
|-----------------------------------|------------------------|------|-----------------------|
| 1. ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน | 3.27                   | 0.61 | ปานกลาง               |
| 2. ด้านความเป็นอิสระ              | 3.58                   | 0.58 | ปานกลาง               |
| 3. ด้านการสนับสนุน                | 3.05                   | 0.44 | ปานกลาง               |
| 4. ด้านการติดต่อสื่อสาร           | 3.38                   | 0.44 | ปานกลาง               |
| 5. ด้านการฝึกอบรม                 | 2.96                   | 0.91 | ปานกลาง               |
| รวม                               | 3.25                   | 0.27 | ปานกลาง               |

ตาราง 6 แสดงบรรยาการองค์การ พบว่า บรรยาการองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีลักษณะบรรยาการองค์การสูงสุด คือ รองลงมาคือ ด้านความเป็นอิสระ รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน ด้านการสนับสนุน และด้านการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.38, 3.27, 3.05 และ 2.96 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน

| บรรยากาศองค์การ                                                                           | ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ | S.D. | ลักษณะบรรยากาศองค์การ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------|-----------------------|
| ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน                                                            |                     |      |                       |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างชัดเจน            | 3.38                | 1.32 | ปานกลาง               |
| 2. กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน                             | 3.50                | 1.32 | ปานกลาง               |
| 3. ขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องแคล่ว                | 2.89                | 1.28 | ปานกลาง               |
| 4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งซ้ำซ้อนกัน                         | 2.74                | 1.40 | ปานกลาง               |
| 5. ท่านคิดว่าโครงสร้างและการบริหารงานปัจจุบันของหน่วยงานมีความเหมาะสม                     | 2.75                | 0.83 | ปานกลาง               |
| 6. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน        | 3.76                | 0.83 | ดี                    |
| 7. มีการจัดทำโครงสร้างและผังการบังคับบัญชาในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน รับรู้ได้โดยเปิดเผย    | 3.89                | 1.06 | ดี                    |
| รวม                                                                                       | 3.27                | 0.61 | ปานกลาง               |
| ด้านความเป็นอิสระ                                                                         |                     |      |                       |
| 1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้คิดและตัดสินใจด้วยตัวเอง                           | 3.51                | 1.12 | ปานกลาง               |
| 2. ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถของท่าน โดยการเปิดโอกาสให้ท่านคิดและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง | 3.38                | 0.86 | ปานกลาง               |
| 3. หน่วยงานของท่านเน้นให้พนักงานแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเอง                               | 4.00                | 0.50 | ดี                    |
| 4. ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย                                               | 3.88                | 0.93 | ดี                    |

ตาราง 7 (ต่อ)

| บรรยากาศองค์การ                                                                              | ค่าเฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | S.D. | ลักษณะบรรยากาศ<br>องค์การ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------|---------------------------|
| 5.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่                              | 3.13                   | 0.78 | ปานกลาง                   |
| รวม                                                                                          | 3.58                   | 0.58 | ปานกลาง                   |
| ด้านการสนับสนุน                                                                              |                        |      |                           |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                   | 2.74                   | 0.97 | ปานกลาง                   |
| 2. ท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถของท่าน | 2.62                   | 0.86 | ปานกลาง                   |
| 3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน       | 3.12                   | 0.78 | ปานกลาง                   |
| 4. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามความสามารถ                 | 2.49                   | 1.23 | ปานกลาง                   |
| 5. ท่านคิดว่าคนที่ปฏิบัติงานดีได้รับผลตอบแทนน้อยเกินไป                                       | 3.99                   | 0.71 | ดี                        |
| 6. หน่วยงานของท่านมักให้รางวัลแก่ผู้ไม่สมควรได้รับอยู่เสมอ                                   | 3.12                   | 1.05 | ปานกลาง                   |
| 7. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้รางวัลตอบแทนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน                      | 3.25                   | 0.97 | ปานกลาง                   |
| รวม                                                                                          | 3.05                   | 0.44 | ปานกลาง                   |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร                                                                         |                        |      |                           |
| 1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานล่าช้า                                                  | 2.62                   | 0.86 | ปานกลาง                   |
| 2. มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆภายในหน่วยงาน                                     | 3.26                   | 0.83 | ปานกลาง                   |
| 3. พนักงานแต่ละคนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ                                             | 4.25                   | 0.43 | ดี                        |

ตาราง 7 (ต่อ)

| บรรยาการองค์การ                                                                     | ค่าเฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | S.D. | ลักษณะบรรยาการ<br>องค์การ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------|---------------------------|
| 4. ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง         | 3.52                   | 1.32 | ปานกลาง                   |
| 5. มีข่าวลือที่ไม่เป็นความจริงเกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ                            | 3.24                   | 1.20 | ปานกลาง                   |
| รวม                                                                                 | 3.38                   | 0.44 | ปานกลาง                   |
| ด้านการฝึกอบรม                                                                      |                        |      |                           |
| 1. หากมีสิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องนั้น | 3.26                   | 0.97 | ปานกลาง                   |
| 2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน       | 3.01                   | 1.12 | ปานกลาง                   |
| 3. พนักงานได้รับการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่ง                 | 3.14                   | 0.93 | ปานกลาง                   |
| 4. หน่วยงานของท่านจัดให้พนักงานได้รับการอบรมและดูงานจากสถาบันภายนอก                 | 2.88                   | 1.54 | ปานกลาง                   |
| 5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน   | 2.51                   | 1.12 | ปานกลาง                   |
| รวม                                                                                 | 2.96                   | 0.27 | ปานกลาง                   |

ตาราง 7 แสดงบรรยาการองค์การในแต่ละด้าน พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

#### ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน

ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานที่มีลักษณะ บรรยาการองค์การอยู่ในระดับดี คือ มีการจัดทำโครงสร้างและผังการบังคับบัญชาในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน รับรู้ได้โดยเปิดเผย รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่งไว้ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.76 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานที่มีลักษณะบรรยาการ องค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของ ท่าน รองลงมาคือ หน่วย

งานของท่านมีการกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างชัดเจน ขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องแคล่ว ท่านคิดว่าโครงสร้างและการบริหารงานปัจจุบันของหน่วยงานมีความเหมาะสม และ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งซ้ำซ้อนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50, 3.38, 2.89, 2.75 และ 2.74 ตามลำดับ

### **ด้านความเป็นอิสระ**

ด้านความเป็นอิสระที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การอยู่ ในระดับดี คือ หน่วยงานของท่านเน้นให้พนักงานแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเอง รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.88 ตามลำดับ

ด้านความเป็นอิสระที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การอยู่ ในระดับดี คือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถของท่าน โดยการเปิดโอกาสให้ท่านคิดและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้คิดและตัดสินใจด้วยตัวเอง และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51, 3.38 และ 3.13 ตามลำดับ

### **ด้านการสนับสนุน**

ด้านการสนับสนุนที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การอยู่ใน ระดับดี คือ ท่านคิดว่าคนที่ปฏิบัติงานดีได้รับผลตอบแทนน้อยเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ด้านการสนับสนุนที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การอยู่ใน ระดับปานกลาง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้รางวัลตอบแทน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน รองลงมาคือ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานของท่านมักให้รางวัลแก่ผู้ไม่สมควรได้รับอยู่เสมอ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม ความสามารถของท่าน ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามความ สามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.12, 2.74, 2.62 และ 2.49 ตามลำดับ

### **ด้านการติดต่อสื่อสาร**

ด้านการติดต่อสื่อสารที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับดี คือ พนักงานแต่ละคนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ด้านการติดต่อสื่อสารที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีข่าวลือที่ไม่

เป็นความจริงเกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆภายในหน่วยงาน ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานล่าช้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 3.42, 3.26 และ 2.62 ตามลำดับ

### ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรมที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ หากมีสิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องนั้น รองลงมาคือ พนักงานได้รับการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้ถูกต้องเหมาะสมกับ ตำแหน่ง หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับงาน หน่วยงานของท่านจัดให้พนักงานได้รับการอบรมและดูงานจากสถาบันภายนอก และ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนา หน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26, 3.14, 3.01, 2.88 และ 2.51 ตามลำดับ

## ตอนที่ 4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

| พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน         | ค่าเฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|-------------------------------------------|------------------------|------|---------|
| 1. การเพิ่มผลผลิต                         | 3.38                   | 0.63 | ปานกลาง |
| 2. การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย | 3.34                   | 0.85 | ปานกลาง |
| 3. ความพึงพอใจในการทำงาน                  | 3.63                   | 0.46 | ปานกลาง |
| รวม                                       | 3.45                   | 0.55 | ปานกลาง |

ตาราง 8 แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต และการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.38 และ 3.34 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน                                              | ค่าเฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------|---------|
| <b>การเพิ่มผลผลิต</b>                                                          |                        |      |         |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ         | 3.63                   | 0.85 | ปานกลาง |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง         | 3.75                   | 0.83 | ดี      |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                                               | 2.75                   | 0.43 | ปานกลาง |
| รวม                                                                            | 3.38                   | 0.63 | ปานกลาง |
| <b>การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย</b>                                  |                        |      |         |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                             | 3.01                   | 1.01 | ปานกลาง |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                       | 3.26                   | 1.48 | ปานกลาง |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | 3.75                   | 0.83 | ดี      |
| รวม                                                                            | 3.34                   | 0.85 | ปานกลาง |
| <b>ความพึงพอใจในการทำงาน</b>                                                   |                        |      |         |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                         | 3.76                   | 0.66 | ดี      |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้ด้วยความสุข                      | 3.25                   | 0.83 | ปานกลาง |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง                                    | 3.88                   | 0.60 | ดี      |
| รวม                                                                            | 3.63                   | 0.46 | ปานกลาง |

ตาราง 9 แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละด้าน พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

#### **การเพิ่มผลผลิต**

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ที่อยู่ในระดับดี คือ ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ และ ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 2.75 ตามลำดับ

#### **การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย**

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการไม่ลา หรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย ที่อยู่ในระดับดี คือ เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 3.01 ตามลำดับ

#### **ความพึงพอใจในการทำงาน**

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่อยู่ในระดับดี คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง รองลงมาคือ ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.76 ตามลำดับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับ ปานกลางคือ ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้ อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

### **ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน**

**สมมติฐานที่ 1.** อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ อายุงาน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร | อายุงาน                       |                    |                       |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                             | Pearson<br>Correlation<br>(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              | 0.58**                        | 0.00               | ปานกลาง               |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                      | 0.40**                        | 0.00               | ปานกลาง               |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                       | -0.08                         | 0.07               | ไม่มีความ<br>สัมพันธ์ |
| รวม                                                         | 0.22**                        | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ อายุงาน ในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร                | อายุงาน                       |                    |                       |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                                            | Pearson<br>Correlation<br>(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                                             |                               |                    |                       |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็ม<br>ความสามารถและมีประสิทธิภาพ | 0.25**                        | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการ<br>ปฏิบัติงานของตนเอง | 0.52**                        | 0.00               | ปานกลาง               |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                                           | 0.01                          | 0.89               | ไม่มีความ<br>สัมพันธ์ |
| รวม                                                                        | 0.58**                        | 0.00               | ปานกลาง               |

ตาราง 11 (ต่อ)

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร                    | อายุงาน                       |                    |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                                                | Pearson<br>Correlation<br>(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                                         | 0.40**                        | 0.00               | ปานกลาง               |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                             | 0.00                          | 0.95               | ไม่มีความสัมพันธ์     |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                       | 0.29**                        | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | 0.52**                        | 0.00               | ปานกลาง               |
| รวม                                                                            | 0.40**                        | 0.00               | ปานกลาง               |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                                          |                               |                    |                       |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                         | 0.44**                        | 0.00               | ปานกลาง               |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข                   | 0.00                          | 1.00               | ไม่มีความสัมพันธ์     |
| รวม                                                                            | -0.08                         | 0.07               | ไม่มีความสัมพันธ์     |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับ อายุงาน พบว่า อายุงานกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า อายุงานกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.22 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมากขึ้น

#### การเพิ่มผลผลิต

อายุงานกับการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า อายุงานกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน

สัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.58 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น

1. อายุงานกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

2. อายุงานกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น

3. อายุงานกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### **การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย**

อายุงานกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า อายุงานกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.40 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสายมากขึ้น

1. อายุงานกับมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. อายุงานกับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

3. อายุงานกับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษมากขึ้น

### **ความพึงพอใจในการทำงาน**

อายุงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.07 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า อายุงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. อายุงานกับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่มากขึ้น

2. อายุงานกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. อายุงานกับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มากขึ้น

**สมมติฐานที่ 2.** จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H0 : จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H1 : จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร | จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ |                 |                   |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------|-------------------|
|                                                         | Pearson Correlation (r)               | Sig. (2-tailed) | ระดับความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                          | -0.52**                               | 0.00            | ปานกลาง           |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                  | -0.11*                                | 0.04*           | ต่ำมาก            |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                   | 0.24**                                | 0.00            | ค่อนข้างต่ำ       |
| รวม                                                     | 0.11*                                 | 0.02            | ต่ำมาก            |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร                       | จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้อง<br>รับผิดชอบ |                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                                                   | Pearson<br>Correlation<br>(r)             | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                                                    |                                           |                    |                       |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็ม<br>ความสามารถและมีประสิทธิภาพ        | - 0.57**                                  | 0.00               | ปานกลาง               |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น<br>จากการปฏิบัติงานของตนเอง        | - 0.18**                                  | 0.00               | ต่ำมาก                |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                                                  | - 0.52**                                  | 0.00               | ปานกลาง               |
| รวม                                                                               | -0.52**                                   | 0.00               | ปานกลาง               |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                                            |                                           |                    |                       |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                                | - 0.16**                                  | 0.00               | ต่ำมาก                |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                          | - 0.41**                                  | 0.00               | ปานกลาง               |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ<br>ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | - 0.27**                                  | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| รวม                                                                               | -0.11*                                    | 0.04*              | ต่ำมาก                |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                                             |                                           |                    |                       |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                            | - 0.23**                                  | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้<br>อย่างมีความสุข                  | 0.54**                                    | 0.00               | ปานกลาง               |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของ<br>ตนเอง                                   | 0.05                                      | 0.27               | ไม่มีความ<br>สัมพันธ์ |
| รวม                                                                               | 0.11*                                     | 0.04*              | ต่ำมาก                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ พบว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.02 กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมากขึ้น

### การเพิ่มผลผลิต

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.52 กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อมาก จะมีการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตลดลง

1. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อมาก จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพลดลง

2. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อ การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อมาก จะมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองลดลง

3. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อ การทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อมาก จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ลดลง

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

ชอบ กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.11 กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสายลดลง

1. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่องลดลง

2. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นน้อยลง

3. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มาก จะมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษน้อยลง

### ความพึงพอใจในการทำงาน

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.24 กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานมาก

1. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก จะมีการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ลดลง

2. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มาก จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุขลดลง

3. อายุงานกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

**สมมติฐานที่ 3.** ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H0 : ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H1 : ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร | ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน |                    |                   |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|-------------------|
|                                                             | Pearson<br>Correlation<br>(r)     | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              | 0.00                              | 0.94               | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                      | -0.25**                           | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                       | -0.23**                           | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| รวม                                                         | -0.27**                           | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร                        | ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน |                    |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------|-------------------|
|                                                                                    | Pearson<br>Correlation<br>(r)     | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับความสัมพันธ์ |
| <b>การเพิ่มผลผลิต</b>                                                              |                                   |                    |                   |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง<br>อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ         | -0.41**                           | 0.00               | ปานกลาง           |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่<br>เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง         | 0.01                              | 0.90               | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                                                   | 0.00                              | 0.94               | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| รวม                                                                                | 0.00                              | 0.94               | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| <b>การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย</b>                                      |                                   |                    |                   |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                                 | -0.36**                           | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                           | -0.36**                           | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็น<br>พิเศษ ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | 0.01                              | 0.90               | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| รวม                                                                                | -0.25**                           | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| <b>ความพึงพอใจในการทำงาน</b>                                                       |                                   |                    |                   |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                             | 0.00                              | 0.96               | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใน<br>ปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข                   | -0.22**                           | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน<br>ของตนเอง                                    | -0.59**                           | 0.00               | ปานกลาง           |
| รวม                                                                                | -0.23**                           | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน พบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ -0.27 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมลดลง

### การเพิ่มผลผลิต

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมาก จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพลดลง

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ -0.25 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมาก จะมีการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย ลดลง

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมาก จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ลดลง
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมาก จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นน้อยลง
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### ความพึงพอใจในการทำงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ -0.23 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมาก จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุขลดลง
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมาก จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง

**สมมติฐานที่ 4.** ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

## งานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร | ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน |                    |                       |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                             | Pearson<br>Correlation(r)  | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              | 0.28**                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                      | 0.34**                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                       | 0.43**                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| รวม                                                         | 0.54**                     | 0.00               | ปานกลาง               |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน ในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน<br>บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร                | ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน |                    |                   |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
|                                                                            | Pearson<br>Correlation(r)  | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                                             |                            |                    |                   |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง<br>อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ | -0.40**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่<br>เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง | 0.01                       | 0.88               | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                                           | -0.05                      | 0.31               | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| รวม                                                                        | 0.28**                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |

ตาราง 17 (ต่อ)

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน<br>บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร                    | ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน |                    |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|-------------------|
|                                                                                | Pearson<br>Correlation(r)  | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับความสัมพันธ์ |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                                         |                            |                    |                   |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                             | -0.10*                     | 0.04               | ต่ำมาก            |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                       | -0.36**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | -0.25**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| รวม                                                                            | 0.34**                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                                          |                            |                    |                   |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                         | -0.07                      | 0.17               | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข                   | 0.40**                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง                                    | -0.15**                    | 0.00               | ต่ำมาก            |
| รวม                                                                            | 0.43**                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน พบว่าความเป็นผู้นำของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.54 กล่าวคือ พนักงานที่รับรู้หัวหน้างานของตนมีความเป็นผู้นำมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมากขึ้น

### การเพิ่มผลผลิต

ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.28 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการเพิ่มผลผลิตของเขามีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น

1. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการเพิ่มผลผลิตของเขามีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพลดลง

2. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.34 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการเพิ่มผลผลิตของเขามีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย เพิ่มขึ้น

1. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการเพิ่มผลผลิตของเขามีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่องลดลง

2. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการใช้วันหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการเพิ่มผลผลิตของเขามีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูงจะมีการใช้วันหยุดเท่าที่จำเป็นน้อยลง

3. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์

พันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานของตนมีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษลดลง

### ความพึงพอใจในการทำงาน

ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.43 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานของตนมีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

1. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือพนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานของตนมีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุขมากขึ้น
3. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานของตนมีลักษณะภาวะผู้นำในระดับสูง จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง

**สมมติฐานที่ 5.** โครงสร้างและเป้าหมายของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : โครงสร้างและเป้าหมายของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : โครงสร้างและเป้าหมายของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ โครงสร้างและเป้าหมายของงาน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร | โครงสร้างและเป้าหมายของงาน |                    |                       |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                             | Pearson<br>Correlation(r)  | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              | 0.10*                      | 0.04               | ต่ำมาก                |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                      | -0.13*                     | 0.00               | ต่ำมาก                |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                       | -0.15**                    | 0.00               | ต่ำมาก                |
| รวม                                                         | -0.07                      | 0.16               | ไม่มี<br>ความสัมพันธ์ |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ โครงสร้างและเป้าหมายของงาน ในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร                | โครงสร้างและเป้าหมายของงาน |                    |                       |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                                            | Pearson<br>Correlation(r)  | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                                             |                            |                    |                       |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง<br>อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ | 0.37**                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่<br>เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง | 0.24**                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                                           | 0.80**                     | 0.00               | ค่อนข้างสูง           |
| รวม                                                                        | 0.10*                      | 0.04               | ต่ำมาก                |

ตาราง 19 (ต่อ)

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร                    | โครงสร้างและเป้าหมายของงาน |            |              |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------|--------------|
|                                                                                | Pearson                    | Sig.       | ระดับ        |
|                                                                                | Correlation(r)             | (2-tailed) | ความสัมพันธ์ |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                                         |                            |            |              |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                             | 0.76**                     | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                       | 0.52**                     | 0.00       | ปานกลาง      |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | -0.15**                    | 0.00       | ต่ำมาก       |
| รวม                                                                            | -0.13*                     | 0.00       | ต่ำมาก       |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                                          |                            |            |              |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                         | 0.48**                     | 0.00       | ปานกลาง      |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข                   | 0.26**                     | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง                                    | 0.54**                     | 0.00       | ปานกลาง      |
| รวม                                                                            | -0.15**                    | 0.00       | ต่ำมาก       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับ โครงสร้างและเป้าหมายของงาน พบว่า โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับพฤติกรรมการทำงานของรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.16 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับพฤติกรรมการทำงานของรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การเพิ่มผลผลิต

โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า โครงสร้าง

และเป้าหมายของงานกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.10 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้า หมายของงานในระดับดี จะมีการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น

1. โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้า หมายของงานในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้า หมายของงานในระดับดี จะมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น

3. โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้า หมายของงานในระดับดี จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่องมากขึ้น

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ -0.13 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้า หมายของงานในระดับดี จะมีการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย ลดลงขึ้น

1. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้า หมายของงานในระดับดี จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่องมากขึ้น

2. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้า หมายของงานในระดับดี จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นมากขึ้น

3. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานในระดับดี จะมีการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ลดลง

### ความพึงพอใจในการทำงาน

โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ -0.15 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานในระดับดี จะมีความพึงพอใจในการทำงาน ลดลงขึ้น

1. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุขมากขึ้น

2. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุขมากขึ้น

3. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานในระดับดี จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง

**สมมติฐานที่ 6.** ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : ความเป็นอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ ความเป็นอิสระ

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน<br>เขตกรุงเทพมหานคร | ความเป็นอิสระ             |                    |                       |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                             | Pearson<br>Correlation(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              | 0.17**                    | 0.00               | ต่ำมาก                |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                      | 0.00                      | 0.17               | ไม่มี<br>ความสัมพันธ์ |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                       | 0.63**                    | 0.00               | ค่อนข้างสูง           |
| รวม                                                         | 0.34**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ ความเป็นอิสระ ในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน<br>เขตกรุงเทพมหานคร                | ความเป็นอิสระ             |                    |                          |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------------|
|                                                                            | Pearson<br>Correlation(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์    |
| การเพิ่มผลผลิต                                                             |                           |                    |                          |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็ม<br>ความสามารถและมีประสิทธิภาพ | -0.22**                   | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ              |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น<br>จากการปฏิบัติงานของตนเอง | -0.64**                   | 0.00               | ค่อนข้างสูง              |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                                           | 0.07                      | 0.14               | ไม่มีความ<br>สัมพันธ์กัน |
| รวม                                                                        | 0.17**                    | 0.00               | ต่ำมาก                   |

ตาราง 21 (ต่อ)

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน<br>เขตกรุงเทพมหานคร                    | ความเป็นอิสระ  |            |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|-----------------------|
|                                                                                | Pearson        | Sig.       | ระดับ                 |
|                                                                                | Correlation(r) | (2-tailed) | ความสัมพันธ์          |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                                         |                |            |                       |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                             | 0.09           | 0.07       | ไม่มีความสัมพันธ์กัน  |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                       | -0.46**        | 0.00       | ปานกลาง               |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | -0.69**        | 0.00       | ค่อนข้างสูง           |
| รวม                                                                            | 0.00           | 0.17       | ไม่มี<br>ความสัมพันธ์ |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                                          |                |            |                       |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                         | -0.34**        | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ           |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้ อย่างมีความสุข                  | 0.75**         | 0.00       | ค่อนข้างสูง           |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง                                    | -0.07          | 0.14       | ไม่มีความสัมพันธ์กัน  |
| รวม                                                                            | 0.63**         | 0.00       | ค่อนข้างสูง           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับ ความเป็นอิสระ พบว่า ความเป็นอิสระกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความเป็นอิสระกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า

เท่ากับ 0.34 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในระดับดี จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม เพิ่มขึ้น

### การเพิ่มผลผลิต

ความเป็นอิสระกับการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเป็นอิสระกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.17 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในระดับดี จะการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น

1. ความเป็นอิสระกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพลดลง

2. ความเป็นอิสระกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในระดับดี จะมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองลดลง

3. ความเป็นอิสระกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

ความเป็นอิสระกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.17 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเป็นอิสระกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. ความเป็นอิสระกับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. ความเป็นอิสระกับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในระดับดี จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นลดลง

3. ความเป็นอิสระกับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในระดับดี จะมีการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษลดลง

### ความพึงพอใจในการทำงาน

ความเป็นอิสระ กับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความเป็นอิสระ กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.63 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ ในระดับดี จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

1. ความเป็นอิสระ กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุขลดลง

2. ความเป็นอิสระ กับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระ ในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุขมากขึ้น

3. ความเป็นอิสระ กับความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### สมมติฐานที่ 7. การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : การสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ การสนับสนุน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน<br>เขตกรุงเทพมหานคร | การสนับสนุน        |            |              |
|-------------------------------------------------------------|--------------------|------------|--------------|
|                                                             | Pearson            | Sig.       | ระดับ        |
|                                                             | Correlation<br>(r) | (2-tailed) | ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              | -0.31*             | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                      | -0.12*             | 0.01       | ต่ำมาก       |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                       | 0.32**             | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |
| รวม                                                         | 0.21**             | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ การสนับสนุน ในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน<br>เขตกรุงเทพมหานคร | การสนับสนุน        |            |              |
|-------------------------------------------------------------|--------------------|------------|--------------|
|                                                             | Pearson            | Sig.       | ระดับ        |
|                                                             | Correlation<br>(r) | (2-tailed) | ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              |                    |            |              |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็ม                | -0.65**            | 0.00       | ค่อนข้างสูง  |
| ความสามารถและมีประสิทธิภาพ                                  |                    |            |              |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น              | -0.35**            | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |
| จากการปฏิบัติงานของตนเอง                                    |                    |            |              |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                            | -0.21**            | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |
| รวม                                                         | -0.31*             | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |

ตาราง 23 (ต่อ)

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน<br>เขตกรุงเทพมหานคร                       | การสนับสนุน        |            |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------|--------------|
|                                                                                   | Pearson            | Sig.       | ระดับ        |
|                                                                                   | Correlation<br>(r) | (2-tailed) | ความสัมพันธ์ |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                                            |                    |            |              |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                                | -0.25**            | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                          | -0.65**            | 0.00       | ค่อนข้างสูง  |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ<br>ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | -0.54**            | 0.00       | ปานกลาง      |
| รวม                                                                               | -0.12*             | 0.01       | ต่ำมาก       |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                                             |                    |            |              |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                            | -0.50**            | 0.00       | ปานกลาง      |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้<br>อย่างมีความสุข                  | 0.30**             | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของ<br>ตนเอง                                   | -0.52**            | 0.00       | ปานกลาง      |
| รวม                                                                               | 0.32**             | 0.00       | ค่อนข้างต่ำ  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับ การสนับสนุน พบว่า การสนับสนุนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การสนับสนุนการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.21 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมลด ลง

### การเพิ่มผลผลิต

การสนับสนุนกับการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.31 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะมีการเพิ่มผลผลิตลดลง

1. การสนับสนุนกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพลดลง

2. การสนับสนุนกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองลดลง

3. การสนับสนุนกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ลดลง

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

การสนับสนุนกับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การสนับสนุน การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.12 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมาก จะมีการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย ลดลง

1. การสนับสนุนกับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นลดลง

2. การสนับสนุนกับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ใน ระดับดี จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นลดลง

3. การสนับสนุนกับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะมีการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ลดลง

### ความพึงพอใจในการทำงาน

การสนับสนุนกับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การสนับสนุน กับ ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.32 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมี ลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

1. การสนับสนุนกับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ใน ระดับดี จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุขลดลง

2. การสนับสนุนกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศ องค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุขมากขึ้น

3. การสนับสนุนกับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนใน ระดับดี จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง

**สมมติฐานที่ 8.** การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : . การติดต่อสื่อสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : . การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ การติดต่อสื่อสาร

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร | การติดต่อสื่อสาร          |                    |                       |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                             | Pearson<br>Correlation(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              | 0.28**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                      | -0.12*                    | 0.02               | ต่ำมาก                |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                       | -0.23                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| รวม                                                         | 0.35**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ การติดต่อสื่อสาร ในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร                | การติดต่อสื่อสาร          |                    |                       |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                                            | Pearson<br>Correlation(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                                             |                           |                    |                       |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่าง<br>เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ | 0.11*                     | 0.03               | ต่ำมาก                |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น<br>จากการปฏิบัติงานของตนเอง | -0.30**                   | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                                           | -0.16**                   | 0.00               | ต่ำมาก                |
| รวม                                                                        | 0.28**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ           |

ตาราง 25 (ต่อ)

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน<br>ในเขตกรุงเทพมหานคร                       | การติดต่อสื่อสาร          |                    |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------------|
|                                                                                   | Pearson<br>Correlation(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์    |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                                            |                           |                    |                          |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                                | 0.35**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ              |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                          | 0.28**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ              |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ<br>ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | -0.02                     | 0.65               | ไม่มีความ<br>สัมพันธ์กัน |
| รวม                                                                               | -0.12*                    | 0.02               | ต่ำมาก                   |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                                             |                           |                    |                          |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                            | -0.19**                   | 0.00               | ต่ำมาก                   |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน<br>นี้อย่างมีความสุข                  | -0.05                     | 0.33               | ไม่มีความ<br>สัมพันธ์กัน |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของ<br>ตนเอง                                   | 0.37**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ              |
| รวม                                                                               | -0.23                     | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ              |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับ การติดต่อสื่อสาร พบว่า การติดต่อสื่อสารกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การติดต่อสื่อสารกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.35 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนเองมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม เพิ่มขึ้น

### การเพิ่มผลผลิต

การติดต่อสื่อสารกับการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การติดต่อสื่อสารกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.28 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีการเพิ่มผลผลิต เพิ่มขึ้น

1. การติดต่อสื่อสารกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. การติดต่อสื่อสารกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองลดลง

3. การติดต่อสื่อสารกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ลดลง

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

การติดต่อสื่อสารกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การติดต่อสื่อสารกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ -0.12 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย ลดลง

1. การติดต่อสื่อสารกับมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นมากขึ้น

2. การติดต่อสื่อสารกับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อ

สื่อสาร ในระดับดี จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นมากขึ้น

3. การติดต่อสื่อสารกับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### ความพึงพอใจในการทำงาน

การติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การติดต่อสื่อสาร กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ -0.23 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง

1. การติดต่อสื่อสารกับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุขลดลง

2. การติดต่อสื่อสารกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. การติดต่อสื่อสารกับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับดี จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

### สมมติฐานที่ 9. การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_0$  : การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ การฝึกอบรม

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน<br>เขตกรุงเทพมหานคร | การฝึกอบรม                |                    |                       |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                             | Pearson<br>Correlation(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              | 0.58**                    | 0.00               | ปานกลาง               |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                      | 0.71**                    | 0.00               | ค่อนข้างสูง           |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                       | 0.48**                    | 0.00               | ปานกลาง               |
| รวม                                                         | 0.76**                    | 0.00               | ค่อนข้างสูง           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร กับ การฝึกอบรม ในแต่ละด้าน

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร | การฝึกอบรม                |                    |                       |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------------|
|                                                             | Pearson<br>Correlation(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| การเพิ่มผลผลิต                                              |                           |                    |                       |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็ม                | 0.75**                    | 0.00               | ค่อนข้างสูง           |
| ความสามารถและมีประสิทธิภาพ                                  |                           |                    |                       |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น              | 0.65**                    | 0.00               | ค่อนข้างสูง           |
| จากการปฏิบัติงานของตนเอง                                    |                           |                    |                       |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                            | 0.61**                    | 0.00               | ค่อนข้างสูง           |
| รวม                                                         | 0.58**                    | 0.00               | ปานกลาง               |

ตาราง 27 (ต่อ)

| พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต<br>กรุงเทพมหานคร                       | การฝึกอบรม                |                    |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------------|
|                                                                                   | Pearson<br>Correlation(r) | Sig.<br>(2-tailed) | ระดับ<br>ความสัมพันธ์    |
| การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย                                            |                           |                    |                          |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                                | 0.33**                    | 0.00               | ค่อนข้างต่ำ              |
| 2. ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                          | 0.62**                    | 0.00               | ค่อนข้างสูง              |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ<br>ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน | 0.48**                    | 0.00               | ปานกลาง                  |
| รวม                                                                               | 0.71**                    | 0.00               | ค่อนข้างสูง              |
| ความพึงพอใจในการทำงาน                                                             |                           |                    |                          |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                            | 0.73**                    | 0.00               | ค่อนข้างสูง              |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้<br>อย่างมีความสุข                  | -0.01                     | 0.83               | ไม่มีความ<br>สัมพันธ์กัน |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของ<br>ตนเอง                                   | 0.54**                    | 0.00               | ปานกลาง                  |
| รวม                                                                               | 0.48**                    | 0.00               | ปานกลาง                  |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กับ การฝึกอบรม พบว่า การฝึกอบรมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การฝึกอบรมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.76 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมใน ระดับดี จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม เพิ่มขึ้น

### การเพิ่มผลผลิต

การฝึกอบรมกับการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การฝึกอบรมกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.58 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมใน ระดับดี จะมีการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น

1. การฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมใน ระดับดี จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น

2. การฝึกอบรมกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมใน ระดับดี จะมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น

3. การฝึกอบรมกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมใน ระดับดี จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มากขึ้น

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

การฝึกอบรมกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การฝึกอบรมกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.71 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมใน ระดับดี จะมีการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มากขึ้น

1. การฝึกอบรมกับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมใน ระดับดี จะมีการใช้วันหยุดเท่าที่จำเป็นมากขึ้น

2. การฝึกอบรมกับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมในระดับดี จะมีการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นมากขึ้น

3. การฝึกอบรมกับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมในระดับดี จะมีการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มากขึ้น

### ความพึงพอใจในการทำงาน

การฝึกอบรมกับความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การฝึกอบรม กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.48 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมในระดับดี จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

1. การฝึกอบรมกับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุขมากขึ้น

2. การฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. การฝึกอบรมกับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมในระดับดี จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| ตัวแปรที่ต้องการศึกษา                      | ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน<br>กรุงเทพมหานคร                                                  |                                           |                           |        |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|--------|
|                                            | การเพิ่มผลผลิต                                                                                                           | การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน<br>การไม่มาทำงานสาย | ความพึงพอใจใน<br>การทำงาน | ภาพรวม |
|                                            |                                                                                                                          |                                           |                           |        |
| อายุการทำงาน                               | ✓                                                                                                                        | ✓                                         | ✗                         | ✓      |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ      | ✓                                                                                                                        | ✓                                         | ✓                         | ✓      |
| ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานโดยเฉลี่ย | ✗                                                                                                                        | ✓                                         | ✓                         | ✓      |
| ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน                 | ✓                                                                                                                        | ✓                                         | ✓                         | ✓      |
| ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน             | ✓                                                                                                                        | ✓                                         | ✓                         | ✗      |
| ด้านความเป็นอิสระ                          | ✓                                                                                                                        | ✗                                         | ✓                         | ✓      |
| ด้านการสนับสนุน                            | ✓                                                                                                                        | ✓                                         | ✓                         | ✓      |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร                       | ✓                                                                                                                        | ✓                                         | ✓                         | ✓      |
| ด้านการฝึกอบรม                             | ✓                                                                                                                        | ✓                                         | ✓                         | ✓      |
| หมายเหตุ                                   | <p>เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้</p> <p>เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้</p> |                                           |                           |        |

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

#### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นั้นช่วยในการวางแผนงานที่เกี่ยวกับการจัดการด้าน บรรยากาศองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ที่ส่งผลต่อบริษัท และเป็นแนวทางในการวางนโยบายพัฒนาบุคลากรต่อไป และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานที่องค์กรสามารถยอมรับได้ เพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของหัวหน้างานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

#### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการศึกษาดังนี้

1. สามารถนำผลที่ได้ไปช่วยในการวางแผนงานที่ เกี่ยวกับการจัดการด้านบรรยากาศ องค์การเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา พฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อบริษัท และเป็นแนวทางในการวางนโยบายพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร โดยให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานที่องค์กรสามารถยอมรับได้ เพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## สมมติฐานในการวิจัย

1. อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
5. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
6. ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
7. การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
8. การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
9. การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เฉพาะกลุ่มพนักงานของบริษัทเอกชนที่มีสถานประกอบการขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป คำนวณได้จากสูตร การแจกแจงค่าสัดส่วน (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 222) จำนวน 385 คน ผู้วิจัยขอเพิ่มเป็น 400 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed response question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้างาน โดยแบ่งเป็น 2 ชนิดหลักๆ คือ มุ่งที่คนหรือพนักงาน และมุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งเป็น 5 ชนิดหลักๆ คือ โครงสร้างและเป้าหมายของงาน ความเป็นอิสระ การสนับสนุน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 3 ข้อ ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านผลงานหรือขาดงาน การมาทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัย ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical package for social science) เป็นเครื่องมือประมวลผล
2. คำนวณค่าทางสถิติพื้นฐาน สถิติความสัมพันธ์เบื้องต้น และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ สถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 และเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา อายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากัน คือ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ตามลำดับ

อายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา อายุการทำงาน 7-10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และอายุการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีจำนวนสมาชิกใน ครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา จำนวนสมาชิก 1 คน จำนวน 100 คิดเป็นร้อยละ 25.0 จำนวนสมาชิก 3 คน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 จำนวนสมาชิก 2 คน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 จำนวนสมาชิก 5 คนขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา น้อยกว่า 30 นาที จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และ 61-90 นาที จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน

ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเป็นผู้นำในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับดังนี้

หัวหน้างานกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

หัวหน้างานให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

หัวหน้างานเต็มใจถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

หัวหน้างานกระตุ้นให้ท่านคิดอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

หัวหน้างานทำให้ท่านเกิดความเลื่อมใสศรัทธา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

หัวหน้างานช่วยชี้แนะวิธีแก้ปัญหามากมายวิธี และหัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำท่านในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านคิดหาวิธีใหม่ๆในการทำงานและการแก้ปัญหา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกผูกผันและจงรักภักดี หัวหน้างานทำให้ท่านอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และหัวหน้างานให้กำลังใจท่านเมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรค ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

หัวหน้างานให้ความสำคัญกับท่านเช่นเดียวกับผู้อื่น และหัวหน้างานมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62

หัวหน้างานอธิบายถึงวิธีปฏิบัติงานที่จะทำให้ท่านได้สิ่งตอบแทนตามที่ท่านต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

### ตอนที่ 3 บรรยายการองค์การ

บรรยายการองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีลักษณะบรรยายการองค์การสูงสุด คือ ด้านความเป็นอิสระ รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน ด้านการสนับสนุน และด้านการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.38, 3.27, 3.05 และ 2.96 ตามลำดับ

#### ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน

ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานที่มีลักษณะ บรรยายการองค์การอยู่ในระดับดี คือ มีการจัดทำโครงสร้างและผังการบังคับบัญชาในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน รับรู้ได้โดยเปิดเผย รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.76 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานที่มีลักษณะบรรยายการองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของ ท่าน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างชัดเจน ขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องแคล่ว ท่านคิดว่าโครงสร้างและการบริหารงานปัจจุบันของหน่วยงานมีความเหมาะสม และ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งซ้ำซ้อนกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50, 3.38, 2.89, 2.75 และ 2.74 ตามลำดับ

#### ด้านความเป็นอิสระ

ด้านความเป็นอิสระที่มีลักษณะบรรยายการองค์การอยู่ในระดับดี คือ หน่วยงานของท่านเน้นให้พนักงานแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเอง รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.88 ตามลำดับ

ด้านความเป็นอิสระที่มีลักษณะบรรยายการองค์การอยู่ในระดับดี คือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถของท่าน โดยการเปิดโอกาสให้ท่านคิดและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้คิดและตัดสินใจด้วยตัวเอง และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51, 3.38 และ 3.13 ตามลำดับ

#### ด้านการสนับสนุน

ด้านการสนับสนุนที่มีลักษณะบรรยายการองค์การอยู่ในระดับดี คือ ท่านคิดว่าคนที่ปฏิบัติงานดีได้รับผลตอบแทนน้อยเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ด้านการสนับสนุนที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การอยู่ใน ระดับปานกลาง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้รางวัลตอบแทน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน รองลงมาคือ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานของท่านมักให้รางวัลแก่ผู้ไม่สมควรได้รับอยู่เสมอ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถของท่าน ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.12, 2.74, 2.62 และ 2.49 ตามลำดับ

#### ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสารที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับดี คือ พนักงานแต่ละคนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ด้านการติดต่อสื่อสารที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีข่าวลือที่ไม่เป็นความจริงเกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆภายในหน่วยงาน ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานล่าช้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 3.42, 3.26 และ 2.62 ตามลำดับ

#### ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรมที่มีลักษณะบรรยากาศองค์การอยู่ใน ระดับปานกลาง คือ หากมีสิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องนั้น รองลงมาคือ พนักงานได้รับการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้ถูกต้องเหมาะสมกับ ตำแหน่ง หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับงาน หน่วยงานของท่านจัดให้พนักงานได้รับการอบรมและดูงานจากสถาบันภายนอก และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มา พัฒนาหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26, 3.14, 3.01, 2.88 และ 2.51 ตามลำดับ

### ตอนที่ 4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต และการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.38 และ 3.34 ตามลำดับ

### การเพิ่มผลผลิต

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ที่อยู่ในระดับดี คือ ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ และ ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 2.75 ตามลำดับ

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการไม่ลา หรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย ที่อยู่ในระดับดี คือ เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ ท่านใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และ 3.01 ตามลำดับความพึงพอใจในการทำงาน

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่อยู่ในระดับดี คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง รองลงมาคือ ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.76 ตามลำดับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับ ปานกลางคือ ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้ อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

## ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 1 อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### การเพิ่มผลผลิต

อายุงานกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.58

1. อายุงานกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.25

2. อายุงานกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.52

3. อายุงานกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

อายุงานกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.40

1. อายุงานกับมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุงานกับการใช้วันหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.29

3. อายุงานกับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.52

ความพึงพอใจในการทำงาน

อายุงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. อายุงานกับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.44

2. อายุงานกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. อายุงานกับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.35

**สมมติฐานที่ 2.** จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### การเพิ่มผลผลิต

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.52

1. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.57

2. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.18

3. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.52

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.11

1. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.16

2. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.41

3. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.27

### ความพึงพอใจในการทำงาน

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.24

1. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.23

2. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.54

3. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### การเพิ่มผลผลิต

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.27

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.41

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิด ขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.25

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.36

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับการใช้วันหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.36

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ความพึงพอใจในการทำงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.23

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้ อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.22

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน กับการกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.59

**สมมติฐานที่ 4.** ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### การเพิ่มผลผลิต

ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.28

1. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.40

2. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.34

1. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.10

2. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.36

3. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.25

#### ความพึงพอใจในการทำงาน

ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.43

1. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.40

3. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน กับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.15

**สมมติฐานที่ 5.** โครงสร้างและเป้าหมายของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การเพิ่มผลผลิต

โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.10

1. โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.37

2. โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.24

3. โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.80

การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.13

1. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.76

2. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.52

3. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.15

#### ความพึงพอใจในการทำงาน

โครงสร้างและเป้าหมายของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.15

1. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.48
2. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้ อย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.26
3. โครงสร้างและเป้าหมายของงาน กับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.54

**สมมติฐานที่ 6.** ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### การเพิ่มผลผลิต

ความเป็นอิสระกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.17

1. ความเป็นอิสระกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.22
2. ความเป็นอิสระกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.64

3. ความเป็นอิสระกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

ความเป็นอิสระ กับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. ความเป็นอิสระ กับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความเป็นอิสระ กับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ - 0.46

3. ความเป็นอิสระ กับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ - 0.69

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความเป็นอิสระ กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.63

1. ความเป็นอิสระ กับการทำงานด้วยความตั้งใจเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ - 0.34

2. ความเป็นอิสระ กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.75

3. ความเป็นอิสระ กับความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สมมติฐานที่ 7. การสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### การเพิ่มผลผลิต

การสนับสนุนการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.31

1. การสนับสนุนกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.65

2. การสนับสนุนกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.35

3. การสนับสนุนกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.21

### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

การสนับสนุนกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.12

1. การสนับสนุนกับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.25

2. การสนับสนุนกับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.65

3. การสนับสนุนกับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.54

### ความพึงพอใจในการทำงาน

การสนับสนุน กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.32

1. การสนับสนุน กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.50

2. การสนับสนุนกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.30

3. การสนับสนุน กับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.52

**สมมติฐานที่ 8 .** การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### การเพิ่มผลผลิต

การติดต่อสื่อสารกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.28

1. การติดต่อสื่อสารกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.11

2. การติดต่อสื่อสารกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.30

3. การติดต่อสื่อสารกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.16

#### การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

การติดต่อสื่อสารกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.12

1. การติดต่อสื่อสารกับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.35

2. การติดต่อสื่อสารกับการใช้วันหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.28

3. การติดต่อสื่อสารกับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ความพึงพอใจในการทำงาน

การติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.23

1. การติดต่อสื่อสารกับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.19

2. การติดต่อสื่อสารกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การติดต่อสื่อสารกับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.37

#### สมมติฐานที่ 9. การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

##### การเพิ่มผลผลิต

การฝึกอบรมกับการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.58

1. การฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมี ประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.75 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมในระดับดี จะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น

2. การฝึกอบรมกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การฝึกอบรมกับการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.65 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมในระดับดี จะมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น

3. การฝึกอบรมกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า การฝึกอบรมกับการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.61 กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าที่ทำงานของตนมีลักษณะบรรยากาศองค์การด้านการฝึกอบรมในระดับดี จะมีการทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่องมากขึ้น

การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย

การฝึกอบรมกับการไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.71

1. การฝึกอบรมกับการมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.33

2. การฝึกอบรม กับการใช้วันลาหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.62

3. การฝึกอบรมกับการมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.62

### ความพึงพอใจในการทำงาน

การฝึกอบรม กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.48

1. การฝึกอบรม กับการทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.173

2. การฝึกอบรมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้มีความสุข ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การฝึกอบรม กับความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.54

### อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. อายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานเกือบทุกด้านแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคคลที่มีอายุงานมากขึ้นจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สมพร อธิติเดชพงษ์ (2530) ที่พบว่า อายุงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานด้านวิชาการและด้านการบริหารได้ดี

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบและระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบยิ่งมาก สามารถในการปฏิบัติงานก็จะดีตามไปด้วย และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ยิ่งใช้เวลาในการเดินทางน้อยก็ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนจะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

2. ความเป็นผู้นำของหัวหน้างานของบริษัทเอกชน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าพนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานของตนมีลักษณะภาวะผู้นำ ในระดับปานกลาง กล่าวคือ หัวหน้างานส่วนใหญ่อาจไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลและเอาใจใส่พนักงานอย่างทั่วถึง มีเวลาในการชี้แนะการทำงานหรือมีเวลาให้คำปรึกษาแนะนำพนักงานในการทำงานน้อย เนื่องจากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

ชอบมีมาก ดังนั้นจึงทำให้พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ (เสริมศักดิ์, 2541: 8-9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ได้แสดงความสามารถของตนเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น ซึ่งมีอิทธิพลทำให้ผู้นั้นปฏิบัติตาม เชื่อฟัง และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย คำแหงพล (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการสืบสวนจับกุมคดีจำหน่าย ยาบ้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการ สืบสวนจับกุมคดีจำหน่ายยาบ้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน กล่าวคือ ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงานสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้นั้นหมายความว่า โครงสร้างและเป้าหมายของงานเป็นตัวกำหนดและเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความชัดเจนของนโยบาย เป้าหมาย วิธีการแบ่งงานรวมถึงความชัดเจนในเรื่องของกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของการทำงานได้ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของ ธงชัย วงศ์สุวรรณ (2528) ที่พบว่า โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสหกรณ์การเกษตร โดยสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานรับรู้ได้ว่าหน่วยงานของตนมีการแบ่งแยกงานกันทำอย่างเหมาะสม งานไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และบรรยากาศที่ยืดหยุ่นไม่ค้ำึงถึงกฎระเบียบมากเกินไป พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี

ด้านความเป็นอิสระสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้ว่า การที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานทั้งในความคิด การตัดสินใจในการแก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมงานอย่างเคร่งครัดจนเกินไป จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด รวมถึงพนักงานสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและเป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภวัณณ์ สุวรรณสิทธิ์ (2539) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ของประเทศไทย โดยเฉพาะบรรยากาศองค์การในด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดและการตัดสินใจในการทำงานอย่างแท้จริง

ด้านการสนับสนุน และการฝึกอบรมสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้ว่าการสนับสนุน และการฝึกอบรม ที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับ

ปัญหา ย่อมจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอึดอัดในสังคมของการทำงาน เมื่อพนักงานที่ทำงานอยู่ด้วยกันมีความเป็นมิตรต่อกันย่อมทำให้บรรยากาศของการทำงานราบรื่น เมื่อพนักงานแต่ละคน มีความรู้สึกที่ตนเองมีกลุ่ม มีเพื่อนในการทำงาน มีคนคอยช่วยเหลือ ก็จะทำให้พนักงานทำงานได้ด้วยความสบายใจ ซึ่งจะทำให้แนวโน้มในการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนยังมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกุหลาบ รัตนจักรธรรม (2536) ที่ว่าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ ด้านการสื่อสาร สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้ว่า การที่มีบรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารที่ดีมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพราะการที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารและแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อให้ความถูกต้อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภรณ์ มหามนต์ (2529 : 30) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุดคือ บรรยากาศที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างการเน้นการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และการเอาใจใส่ต่อพนักงานโดยฝ่ายบริหารจะต้องสร้างบรรยากาศที่มุ่งการบรรลุ เป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็ต้องกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม สนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรับรู้ว่าหัวหน้างานของตนมีลักษณะภาวะผู้นำในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อยกระดับแรงจูงใจของพนักงาน หรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงการทำงานของบริษัทเอกชนให้ ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ หัวหน้างานควรมีการอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ช่วยชี้แนะวิธีแก้ปัญหาหลายๆวิธี สนับสนุนให้พนักงานคิดหาวิธีใหม่ๆในการทำงานและการแก้ปัญหา ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษาแนะนำพนักงานในการทำงาน และให้กำลังใจพนักงานเมื่อพนักงานมีปัญหาหรืออุปสรรค ความสามารถและคุณลักษณะของหัวหน้าดังกล่าวจะมีอิทธิพลโน้มน้าวชักจูงเปลี่ยนแปลง การกระทำของพนักงานให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรมีการกำหนดกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างชัดเจน ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็น อยู่ในปัจจุบัน มีขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องแคล่ว และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่ง จัดทำโครงสร้างและผังการบังคับบัญชาในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้พนักงานได้ทราบปริมาณความมากน้อยของ

วิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติ งานของแต่ละหน่วยงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปแนวทางที่บริษัท ได้กำหนดไว้

3. เพื่อให้พนักงานมีอิสระในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุนให้พนักงานได้คิดและตัดสินใจด้วยตัวเอง รวมทั้ง แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เน้นให้พนักงานแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเอง

4. ให้การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้พนักงาน โดยพิจารณาจากเกณฑ์การปฏิบัติงานของพนักงานหรือผลงานเป็นสำคัญ ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้พนักงานมีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

5. เพื่อส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น บทบาทด้านการสื่อสารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทเอกชนควรมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆภายในหน่วย งานตามวาระที่เหมาะสม รวมทั้งแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่องกับพนักงานทุกระดับ

6. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม ด้วนจากสถาบันภายนอก เพื่อพนักงานจะได้นำความรู้ และแนวคิดใหม่ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรม และด้วนจากสถาบันภายนอก มาพัฒนาหรือปรับปรุงหน่วยงานตนอย่างเหมาะสม

7. เพื่อให้พนักงานบริษัทเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารของบริษัท เอกชนควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการวางแผนการทำงานและจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ของพนักงาน เพื่อที่จะให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่ และส่งผลให้หน่วยงานเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ

8. มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับในการมาทำงาน การลางาน การมาสาย การขาดงาน เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานได้ปฏิบัติ โดยอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมในการทำงานของพนักงาน หากพนักงานคนใดละเมิดใน กฎระเบียบ และข้อบังคับในการมาทำงาน การลางาน การมาสาย การขาดงาน ให้มีบทลงโทษที่ชัดเจน

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดอื่นๆ นอกเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ครอบคลุมมาก ยิ่งขึ้น
2. ทำการศึกษาในเรื่องเดิมแต่ในตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การให้ใช้แนวคิดและทฤษฎีอื่นๆ เช่น Taylor (ทฤษฎีการบริหาร) เน้นการจัดการที่ดีที่สุด โดยสนใจเรื่องการแบ่งงานกันทำเฉพาะอย่าง และมีการจัดโครงสร้างขององค์การ Woodward, Lawrence และ Lorsch เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้างและผลการทำงาน เป็นต้น
3. ทำการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน และพนักงานภาครัฐ และ รัฐวิสาหกิจ เพื่อนำข้อมูลที่เป็นความเหมือนหรือความแตกต่างที่ได้จากแต่ละองค์การมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กาญจนา เหมะธร. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ฝ่ายเอกสารและ  
ตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5.  
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุมพล ปาลกะวงศ์. (2527). *บรรยากาศของสัการโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทย  
วัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2527). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิลุบล รู้คุณ. (2539). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของ  
พนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.  
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น : ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532 ). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*.  
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี-  
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปฐุม นิคมานนท์. (2526). *การศึกษานอกระบบโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์อักษร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : อักษร  
เจริญทัศน์ อจท. จำกัด.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- พนิต มโนการ. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรทางการพยาบาลในการจัดการขยะติดเชื้อจากโรงพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข ขนาด 500 เตียง ในเขตจังหวัดนนทบุรี*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โยธิน ศันสนยุทธ์ และจุมพล พูลภัทรชีวิน. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศุภฤกษ์ สมศิริชาติ. (2527). *บรรยากาศองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า ภูเก็ต และกระบี่*. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ และคณะ. (2541). *การวิจัยธุรกิจ (Business Research)*. กรุงเทพฯ : เอ.เอ็น. การพิมพ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. นนทบุรี: ชัยศิริการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชา จันทน์เอม. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ โสมประยูร. (2525). *การสอนสุขศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพิน เกชาคุปต์. (2530). *พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ*. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York : The Free Press.
- Bass, B.M.; & B.J. Avolio. 1993. "Transformational Leadership and Organizational Culture". *Public Administration Quarterly*. 17(1) (Spring 1993): 114-122.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich and J.H. Donnelly. 1990. *Organization : Structure, Process Behavior*. (3d ed). Dallas : Business Publication, Inc.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization : Its Management and Value*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Liwin, G.H.; & R.A. Stringer, Jr. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Harvard University.
- Milton, C.R. (1981). *Human Behavior in Organizations : Three Levels Of Behavior*. London : Prentice-Hall, Inc.

Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. California :  
Goodyear Publishing.

Steers, R.M.; & L.W. Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. ( 2d ed). New York :  
McGraw-Hill, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร

## แบบสอบถาม

**เรื่อง : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร**

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนขนาดกลางใน กรุงเทพมหานคร จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ทุกข้อโดยอิสระตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน ทั้งนี้คำตอบจากแบบสอบถามของท่านจะถือว่าเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน
- ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การ
- ตอนที่ 4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เลขที่แบบสอบถาม

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

**แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**

---

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 29 ปี ☐ 30 - 39 ปี  
☐ 40 - 49 ปี ☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี  
☐ ปริญญาตรี  
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุการทำงาน \_\_\_\_\_ ปี

5. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ \_\_\_\_\_ คน (ไม่รวมผู้ตอบแบบสอบถาม)

6. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานโดยเฉลี่ย \_\_\_\_\_ ชั่วโมง \_\_\_\_\_ นาที

## ส่วนที่ 2 ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ท่านเห็นว่าตรงตามความเป็นจริงที่สุดของแต่ละข้อคำถาม

| ความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน                                                        | เห็นด้วย  |     |         |      |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
|                                                                                   | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1. หัวหน้างานทำให้ท่านเกิดความเลื่อมใสศรัทธา                                      |           |     |         |      |            |
| 2. หัวหน้างานเต็มใจถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ท่าน                          |           |     |         |      |            |
| 3. หัวหน้างานให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน                             |           |     |         |      |            |
| 4. หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกผูกพันและจงรักภักดี                                   |           |     |         |      |            |
| 5. หัวหน้างานทำให้ท่านอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม                         |           |     |         |      |            |
| 6. หัวหน้างานกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน                |           |     |         |      |            |
| 7. หัวหน้างานช่วยชี้แนะวิธีแก้ปัญหามากมายวิธี                                     |           |     |         |      |            |
| 8. หัวหน้างานกระตุ้นให้ท่านคิดอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ                             |           |     |         |      |            |
| 9. หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านคิดหาวิธีใหม่ๆในการทำงานและการแก้ปัญหา                |           |     |         |      |            |
| 10. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับท่านเช่นเดียวกับผู้อื่น                              |           |     |         |      |            |
| 11. หัวหน้างานมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของท่าน               |           |     |         |      |            |
| 12. หัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำท่านในการทำงาน                                      |           |     |         |      |            |
| 13. หัวหน้างานให้กำลังใจท่านเมื่อท่านมีปัญหหรืออุปสรรค                            |           |     |         |      |            |
| 14. หัวหน้างานอธิบายถึงวิธีปฏิบัติงานที่จะทำให้ท่านได้สิ่งตอบแทนตามที่ท่านต้องการ |           |     |         |      |            |

### ส่วนที่ 3 บรรยายการสังเกตการ

**คำชี้แจง :** กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ท่านเห็นว่าตรงตามความเป็นจริงที่สุดของแต่ละข้อคำถาม

| บรรยายการสังเกตการ                                                                        | เห็นด้วย  |     |         |      |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
|                                                                                           | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b><u>ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน</u></b>                                              |           |     |         |      |            |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างชัดเจน            |           |     |         |      |            |
| 2. กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน                             |           |     |         |      |            |
| 3. ขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องแคล่ว                |           |     |         |      |            |
| 4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งซ้ำซ้อนกัน                         |           |     |         |      |            |
| 5. ท่านคิดว่าโครงสร้างและการบริหารงานปัจจุบันของหน่วยงานมีความเหมาะสม                     |           |     |         |      |            |
| 6. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน        |           |     |         |      |            |
| 7. มีการจัดทำโครงสร้างและผังการบังคับบัญชาในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน รับรู้ได้โดยเปิดเผย    |           |     |         |      |            |
| <b><u>ด้านความเป็นอิสระ</u></b>                                                           |           |     |         |      |            |
| 1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้คิดและตัดสินใจด้วยตัวเอง                           |           |     |         |      |            |
| 2. ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถของท่าน โดยการเปิดโอกาสให้ท่านคิดและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง |           |     |         |      |            |
| 3. หน่วยงานของท่านเน้นให้พนักงานแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเอง                               |           |     |         |      |            |
| 4. ท่านมีอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย                                               |           |     |         |      |            |

| บรรยายาคของค์การ                                                                             | เห็นด้วย  |     |         |      |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
|                                                                                              | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 5.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่                              |           |     |         |      |            |
| <b><u>ด้านการสนับสนุน</u></b>                                                                |           |     |         |      |            |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน                   |           |     |         |      |            |
| 2. ท่านได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถของท่าน |           |     |         |      |            |
| 3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน       |           |     |         |      |            |
| 4. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามความสามารถ                 |           |     |         |      |            |
| 5. ท่านคิดว่าคนที่ปฏิบัติงานดีได้รับผลตอบแทนน้อยเกินไป                                       |           |     |         |      |            |
| 6. หน่วยงานของท่านมักให้รางวัลแก่ผู้ไม่สมควรได้รับอยู่เสมอ                                   |           |     |         |      |            |
| 7. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้รางวัลตอบแทน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน                     |           |     |         |      |            |
| <b><u>ด้านการติดต่อสื่อสาร</u></b>                                                           |           |     |         |      |            |
| 1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานล่าช้า                                                  |           |     |         |      |            |
| 2. มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆภายในหน่วยงาน                                     |           |     |         |      |            |
| 3. พนักงานแต่ละคนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ                                             |           |     |         |      |            |
| 4. ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเป้าหมายและการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง                  |           |     |         |      |            |
| 5. มีข่าวลือที่ไม่เป็นความจริงเกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ                                     |           |     |         |      |            |

| บรรยายกาตองค้การ                                                                    | เห็นด้วย      |     |             |      |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|-------------|------|----------------|
|                                                                                     | มาก<br>ที่สุด | มาก | ปาน<br>กลาง | น้อย | น้อย<br>ที่สุด |
| <b><u>ด้านการฝึกอบรม</u></b>                                                        |               |     |             |      |                |
| 1. หากมีสิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องนั้น |               |     |             |      |                |
| 2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน           |               |     |             |      |                |
| 3. พนักงานได้รับการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่ง                 |               |     |             |      |                |
| 4. หน่วยงานของท่านจัดให้พนักงานได้รับการอบรมและดูงานจากสถาบันภายนอก                 |               |     |             |      |                |
| 5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน   |               |     |             |      |                |

#### ส่วนที่ 4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ของแต่ละข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

| พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน                                                        | เห็นด้วย  |     |         |      |            |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|------|------------|
|                                                                                | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| <b>การเพิ่มผลผลิต</b>                                                          |           |     |         |      |            |
| 1. ท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ         |           |     |         |      |            |
| 2. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตนเอง         |           |     |         |      |            |
| 3. ท่านทำงานอย่างไม่มีข้อบกพร่อง                                               |           |     |         |      |            |
| <b>การไม่ลาหรือไม่ขาดงาน การไม่มาทำงานสาย</b>                                  |           |     |         |      |            |
| 1. ท่านมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ                                             |           |     |         |      |            |
| 2. ท่านใช้วันหยุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น                                         |           |     |         |      |            |
| 3. เมื่อท่านมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ท่านจะไม่ปฏิเสธที่จะปฏิบัติงาน |           |     |         |      |            |
| <b>ความพึงพอใจในการทำงาน</b>                                                   |           |     |         |      |            |
| 1. ท่านทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่                                         |           |     |         |      |            |
| 2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันนี้อย่างมีความสุข                   |           |     |         |      |            |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง                                    |           |     |         |      |            |

\*\*\*\*\* ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม \*\*\*\*\*

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

|            |               |
|------------|---------------|
| คณะกรรมการ | 09773         |
| วันที่     | 28 มี.ค. 2549 |
| เรื่อง     | บ.อ           |

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่   ศธ 0519.12/3102

วันที่ 28 มีนาคม 2549

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายพงศกร อินจับ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์รัชกฤษพงศ์ วงศาโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ และ อาจารย์จิตอุษา ชันทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพงศกร อินจับ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

1. เลือ 16/100988 ไร่ ฝ.อ. พิเศษ  
ศิริแพทย์พิสุทธิ์ และ อ. จิตอุษา ชันทอง  
เป็น อ. ปรึกษา อาจารย์ พงศกร อินจับ  
รอง คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เห็นสมควรแล้ว พ.ศ. ๒๕๔๙  
บันทึกด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวุฒิ ปัดไธสง)

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาระบบและบุคคล  
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

28 มี.ค. 49

28 มี.ค. 49

1. อ. ม. ๑

2. ดำเนินการตามเดิม

ก. ๑ (๑๖/๑๐๐๙๘๘)

31 มี.ค. 49

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

| รายชื่อ                                         | ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน                                                          |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>คณะสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ จิตอุษา ชันทอง                       | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>คณะสังคมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

|                                |                                                                                                                          |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ ชื่อสกุล                  | นายพงศกร อินจับ                                                                                                          |
| วันเดือนปีเกิด                 | 09 เมษายน 2516                                                                                                           |
| สถานที่เกิด                    | อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง                                                                                                |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน            | 192 หมู่ 1 ตำบลแม่พริก<br>อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง 52180                                                                |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน | ผู้จัดการสาขา                                                                                                            |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน           | บริษัทอินเตอร์ ฟาร์อีสท์ วิศวกรรม จำกัด(มหาชน)<br>133/56 ซอย เซนต์ปอล ถนน สุขุมวิท<br>อำเภอ ศรีราชา จังหวัด ชลบุรี 20110 |
| ประวัติการศึกษา                |                                                                                                                          |
| พ.ศ. 2535                      | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช)<br>สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตตาก                                                           |
| พ.ศ. 2541                      | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส)<br>โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงธน                                                              |
| พ.ศ. 2546                      | วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า)<br>วิทยาลัยเทคโนโลยีธนบุรี                                                        |
| พ.ศ. 2549                      | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ)<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                                                           |