

พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

กฤษฎิน ศิริถันตราภรณ์. (2555). พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความจำเป็นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พฤติกรรมผู้นำประกอบด้วย ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ความจำเป็นประกอบด้วย ความจำเป็นทางร่างกาย ความจำเป็นความปลอดภัย ความจำเป็นทางด้านสังคม ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีหัวหน้าที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในการทำงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นทางร่างกายในการทำงานโดยรวม ความจำเป็นด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยรวม ความจำเป็นทางด้านสังคมในการทำงานโดยรวม ความจำเป็นได้รับการยกย่องในการทำงานโดยรวม ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตในการทำงานโดยรวม และประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐานที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจำเป็นทางร่างกาย ความจำเป็นด้านความปลอดภัย และความจำเป็นที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

LEADERSHIP BEHAVIOR, NEEDS, AND EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES IN
BANGKOK METROPOLIS



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

June 2012

Krittin Siritantraporn. (2012). *Leadership Behavior, Needs, and Effectiveness of Employees in Bangkok Metropolis*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Panid Kulsiri.

The purposes of this research were 1) to study the relationship between leadership behavior and effectiveness of employees in Bangkok Metropolis; and 2) to study the relationship between needs and effectiveness of employees in Bangkok Metropolis. Leadership Behavior included task oriented and relationship oriented. Needs included physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs.

Questionnaires were used for collecting data. The samples consisted of 400 employees in Bangkok Metropolis. The statistics methods used for data analysis included percentage, frequency, means, and standard deviation. Hypotheses were tested by multiple regression analysis.

Most of the respondents' supervisors were moderately task oriented and moderately relationship oriented in the overall. Most of the respondents had physiological needs, physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, self-actualization needs, and effectiveness in the overall at the high level.

Results of the hypotheses test at the statistical significance level of 0.05 suggested that effectiveness had relationship with physiological, safety needs and self-actualization.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็นและประสิทธิผลในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ของ กฤษฎิน ศิริตันตราภรณ์ ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธาน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.มนู ลิ่นวงค์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่

เดือน

พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริอาจารย์
ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.มณู สีนะวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุลที่ได้
ให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์
ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสามท่านด้วยความเคารพอย่างสูงและ
ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อัน
พื้นฐานสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มารดา และทุกคนในครอบครัว รวมถึงพี่ ๆ และเพื่อน ๆ ที่
เป็นกำลังใจ และให้คำแนะนำอย่างดีในการศึกษาและทำวิจัย รวมถึงพนักงานบริษัทเอกชน ใน
กรุงเทพมหานครทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิต
วิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนุชา
คุณบิดามารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และ
วางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

กฤษติน ศิริตันตราภรณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	2
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	17
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน	22
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	32
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	32
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	32
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย.....	64
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย.....	72
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	88
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	81
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	83

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัค.....	38
2	จำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน ความจำเป็นในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงาน.....	44
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน.....	47
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจำเป็นในการทำงาน.....	49
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการทำงาน.....	52
6	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน ความจำเป็น ในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน โดยวิธีวิเคราะห์ความถดถอย เชิงซ้อนพหุคูณ.....	54
7	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	55



บัญชีรูปภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงตารางการจัดการ (The Managerial Grid).....	11
2 แสดงรูปแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler).....	15



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคปัจจุบันภาวะการแข่งขันในทุกๆ องค์การ ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารการจัดการองค์การเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ เพื่อรองรับการแข่งขันที่รุนแรงในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากกลุ่มเป้าหมาย ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อสามารถดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน และอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและเติบโตขององค์การ ก็คือการบริหารงานขององค์การ ซึ่งมีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรพื้นฐานหรือที่เรียกว่า สี่เอ็ม (4 Ms) ประกอบไปด้วยบุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุุดิบ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) (Katz; & Kahn. 1978: 20) เห็นได้ว่าทรัพยากรที่จำเป็นทั้งหมดล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานทั้งสิ้น ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ ที่จะช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้บริหารองค์การต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องลดปัญหาภายในขององค์การ บุคลากรขององค์การในทุกระดับจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน หรือล้มเหลว ล้วนขึ้นอยู่กับผู้นำขององค์การนั้น เพราะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาองค์การพ้นฝ่าอุปสรรค และสามารถจูงใจให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้ได้งานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้การสร้างความแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์การก็มีส่วนสำคัญในการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำ และความจำเป็นของพนักงาน (Needs) ในการสร้างประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีมุ่งหวังเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทในการเข้าถึงพนักงาน เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่และผู้บริหารยังสามารถนำผลการศึกษาไปหาเทคนิคจูงใจในการทำงานต่างๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานของพนักงานดีขึ้น และมีความสนใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความจำเป็นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการนโยบายขององค์กร การวางแผนบริหารและพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับระบบการทำงาน และให้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างพฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น เพื่อส่งผลให้พนักงานในองค์กรใช้ความสามารถได้เต็มที่ ทำให้การทำงานมีเกิดประสิทธิผล รวมถึงพนักงานก็จะมีคุณภาพทันต่อองค์กรในที่สุด อันจะเป็นผลดีต่อองค์กร ลูกค้า สังคม และประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้นจึงใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 26) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน เพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม จึงทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มอีกร้อยละ 4 เท่ากับจำนวนตัวอย่าง 15 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำ

1.1.1. ผู้นำแบบมุ่งงาน

1.1.2. ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

1.2 ความจำเป็น (Needs)

1.2.1 ความจำเป็นทางร่างกาย (Physiological Needs)

1.2.2 ความจำเป็นความปลอดภัย (Safety Needs)

1.2.3 ความจำเป็นทางด้านสังคม (Social Needs)

1.2.4 ความจำเป็นได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)

1.2.5 ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรนั้นได้วางไว้ มี 2 ลักษณะ คือ

1.1 ผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในลักษณะมุ่งเอางานเป็นหลักสนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

1.2 ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ เน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์และงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความจำเป็นในการทำงาน หมายถึง สิ่งจูงใจที่ หรือสิ่งกระตุ้นที่มีในบริษัทเพื่อให้พนักงานทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทในด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎีลำดับขั้นความจำเป็นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) มีทั้งหมด 5 ด้านดังนี้

2.1 ความจำเป็นทางร่างกาย หมายถึง ความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆในการทำงาน

2.2 ความจำเป็นความปลอดภัย หมายถึง ความจำเป็นความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ การประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพในการทำงาน สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัย สถานที่ทำงานมีระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน

2.3 ความจำเป็นทางด้านสังคม หมายถึง ความจำเป็นที่จะมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการความรัก ต้องการเป็นเจ้าของ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ในด้านการประสานงาน การทำงานร่วมกันและการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานและนอกเวลาทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
3. ความจำเป็นทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
4. ความจำเป็นความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
5. ความจำเป็นทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
6. ความจำเป็นได้รับการยกย่องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน
7. ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในกา

ทำงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) หมายถึงผู้ที่มีความสามารถหรือศิลปปรุงใจให้ผู้อื่นติดตามหรือปฏิบัติตาม ส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) คือสิ่งที่ผู้นำกระทำ ซึ่งก็คือ กระบวนการจูงใจให้กลุ่มหรือองค์กรปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรนั้นได้วางไว้

เฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey; & Blanchard. 1993: 94) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด

โบลส์และเดเวนพอร์ท (Boles; & Devenport. 1975: 117) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ช่วยให้กลุ่มปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตเป็นไป ตามเป้าหมาย ทำให้กลุ่มดำรงอยู่ได้โดยสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่มนั้นๆด้วย

เชอร์เมอร์ฮอร์น,ฮันท์ และออสบอน (Shermerhorn,Hunt; & Osbon. 2000: 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นอิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะชักนำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มทำโน่นส่นที่ผู้นำต้องการ

คูลเตอร์ (Coulter. 2002: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโตและคุณค่าให้กับองค์กร

ฟีดเลอร์ และเชเมอร์(Fiedler; & Chemer. 1974: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ

ดาฟท์ (Daft. 1999: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ยูคิล (Yuki. 1998: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กวี วงศ์พุ่ม (2542: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2544: 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อสารความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ให้รวมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทองใบ สุดชาติ (2543: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบและหลักของการเป็นผู้นำ

องค์ประกอบหลักของการเป็นผู้นำ มี 4 ประการ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542: 25-36)

1. ความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับ
2. ความสามารถในการใช้แรงจูงใจบุคคลในทุกระดับและในทุกสถานการณ์ เป็นความสามารถในการเข้าใจบุคคล สามารถใช้ทฤษฎีการจูงใจชนิดของอิทธิพลการจูงใจ ลักษณะของระบบการจูงใจ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้บุคคลและสถานการณ์ผู้บริหารจะต้องเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ และเข้าใจส่วนประกอบในการจูงใจและสามารถประยุกต์ใช้ได้

3. ความสามารถในการชักนำ ความสามารถที่จะให้ผู้ตามใช้ความสามารถในการทำงานของกลุ่มในขณะที่การใช้ผู้จูงใจจะเป็นจุดกลางของผู้บังคับบัญชา และต้องการอาจจะมีคุณภาพ
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ

องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ แยกออกเป็น 5 ประเภท คือ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551: 13)

1. ความสามารถรวมถึงสติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ
2. ความสำเร็จ ได้แก่ การศึกษา ความรู้และการกีฬา
3. ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความเพียรพยายาม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด
4. สถานะ รวมถึงสถานะทางสังคม และการเป็นที่นิยมของคนอื่น
5. สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการและความสนใจของผู้ตาม จุดประสงค์ที่ต้องการให้บรรลุถึง

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สามารถจำแนกแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้เป็น 3 แนวคิดใหญ่ๆ คือ

- 1) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
- 2) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
- 3) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

1. แนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach)

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดเริ่มแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ ให้ความสนใจเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำ และความคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในช่วงทศวรรษ 1920-1930 ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่กำหนดความแตกต่างกับผู้ที่มิได้เป็นผู้นำ คุณลักษณะที่จะชี้ความเป็นผู้นำของบุคคล อาจได้แก่ ขนาดร่างกาย (Physical Stature) เช่น ความสูง น้ำหนัก ความแข็งแรง, บุคลิกที่ปรากฏ (Apperance) เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสุตสาหะ, ระดับชั้นทางสังคม (Social Class) เช่น เป็นราชินิกุล ขุนนาง, มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เช่น ความแน่นอน ไม่หวั่นไหว ความสุขุม, ความสามารถในการพูด (Fluency of speech), และความสามารถทางสังคม (Social Ability) มีความสามารถเข้ากับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับกลุ่มต่างๆ ได้ดี เป็นต้น

ผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะจึงเป็นการเจาะจงตัวบุคคลเป็นผู้นำ (Right People) จากคุณลักษณะต่างๆ ดังกล่าว ในลักษณะ (Born to Be)

2. แนวคิดภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach)

ในช่วงปี 1940 ภายใต้อุดมการณ์ของแนวคิดเชิงคุณลักษณะ นักวิจัยจึงหันเหไปสนใจศึกษาสไตล์ความเป็นผู้นำ หรือพฤติกรรมผู้นำที่แบ่งแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพแทน โดยแบ่งพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 ประเภท คือภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน คือพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการทำงานให้สำเร็จด้วยการกระทำบางอย่าง เช่น การมอบหมายงาน การแบ่งงานกันทำ การตัดสินใจ และการประเมินผลงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการเปิดรับและความเป็นมิตร และการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา (สมยศ. 2541: 167-168)

การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies)

การศึกษาครั้งแรก ของผลกระทบทางรูปแบบภาวะผู้นำได้ถูกดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยไอโอวา โดย เคิร์ท เลวิน โรนัลด์ สิบปีตต์ และราล์ฟ ไวท์ ซึ่งเป็นนักวิจัยที่ได้ทำการทดลองโดยสังเกตผลกระทบของรูปแบบ ภาวะผู้นำ 3 อย่าง คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตตานิยม (Autocratic leadership style) หมายถึง ผู้นำที่เน้นถึงการบังคับบัญชาและการออกคำสั่ง (Commanding and Order giving) เป็นสำคัญ ผู้นำแบบเผด็จการมีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก รวมอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองโดยเป็นผู้สั่งการให้พนักงานนำไปปฏิบัติ มีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด กำหนดการทำงานที่ชัดเจน แสดงความเป็นนายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการลงโทษหากพนักงานฝ่าฝืนหรือทำความผิด ทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในตัวผู้นำและอาจแสดงความก้าวร้าวได้

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) หมายถึง ผู้นำที่ให้เสรีภาพแก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการทำงาน เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire leadership style) หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีเสรีภาพเต็มที่โดยผู้นำจะไม่เข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่มีบทบาทมากนัก เป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่างๆเท่านั้น ทำให้บางครั้งพนักงานมาสามารถหาข้อสรุปได้และอาจเกิดความขัดแย้งกัน

จากการศึกษาพบว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นที่พึงพอใจแก่พนักงานมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตตานิยม (พิมพ์วรรณ พันธุ์อุดม. 2552: 22; อ้างอิงจาก ทองหล่อ เดชไทย. 2544)

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies)

นักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชากับประสิทธิผลในการทำงาน กลุ่มมิชิแกน ได้ข้อสรุป 2 ประการ คือ (1) การมุ่งที่คนหรือพนักงาน (2) การมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2542: 440)

1. พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน (Employee-centered leader behavior)

พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งที่คนจะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน

2. พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน (Job-centered leader behavior)

พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งที่ผลผลิตจะแสดงพฤติกรรมตรงกันข้าม กล่าวคือ จะเน้นงานและเทคนิคต่างๆในการผลิตเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนตัวพนักงานนั้นเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จนั้น นักวิชาการกลุ่มนี้มีความเห็นว่าพฤติกรรมมุ่งที่คนงานทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากกว่า เพราะคนงานเต็มใจและพอใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นผลผลิตนั้นก็มีผลตรงกันข้าม คือ ทำให้ความพอใจที่จะทำงานลดลงผลผลิตจึงน้อยลง

การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State Studies)

มีวัตถุประสงค์ เพื่อพิสูจน์ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ต่อมาได้มีการศึกษาเพิ่มเติมโดยการสำรวจผู้ใต้บังคับบัญชา ในการศึกษาที่จะนำมาอธิบายพฤติกรรมของผู้นำ โดยคัดเลือกเอาเฉพาะตัวอย่างที่ดีเกี่ยวข้องกับหน้าที่สำคัญของภาวะผู้นำ การคัดเลือกตัวอย่างมาจากฝ่ายบริหาร ทั้งทางด้านทหารและพลเรือน ซึ่งแต่ละคนที่ถูกถามถึงพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา จากการวิเคราะห์ผลของการสำรวจชี้ให้เห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 มิติ

1. ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration Structure) เป็นผู้นำที่มีการ แสดงออก

ทางด้านพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความคิดเห็น มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว มีความเป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ตลอดเวลา มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาค มีความสัมพันธ์ของการทำงานในรูปของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) ตัวอย่าง การให้ความชอบพอเป็นการส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา หาเวลารับฟังเรื่องราวและปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนและให้คำปรึกษาในเรื่องสำคัญก่อนจะดำเนินการต่อไป ตลอดจนให้การยอมรับคำแนะนำและทดสอบความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2. ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) เป็นลักษณะของผู้นำที่กำหนด

บทบาทของตนเองเป็นหลักทั้งยังกำหนดบทบาทของพนักงานด้วย โดยมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ซึ่งจะเห็นได้จากความพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ต้องการด้วย โดย

ผู้นำที่มีความสามารถและมีบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย อย่างเป็นทางการ เช่น การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานที่ไม่ดี การย้ำถึงความสำคัญของเวลาของการทำงานที่มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำ การรักษามาตรฐานการทำงาน และขอรับรองให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่มีมาตรฐาน ตลอดจนเสนอวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา การพิจารณาถึงกิจกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ และการตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีทัศนะอย่างไร

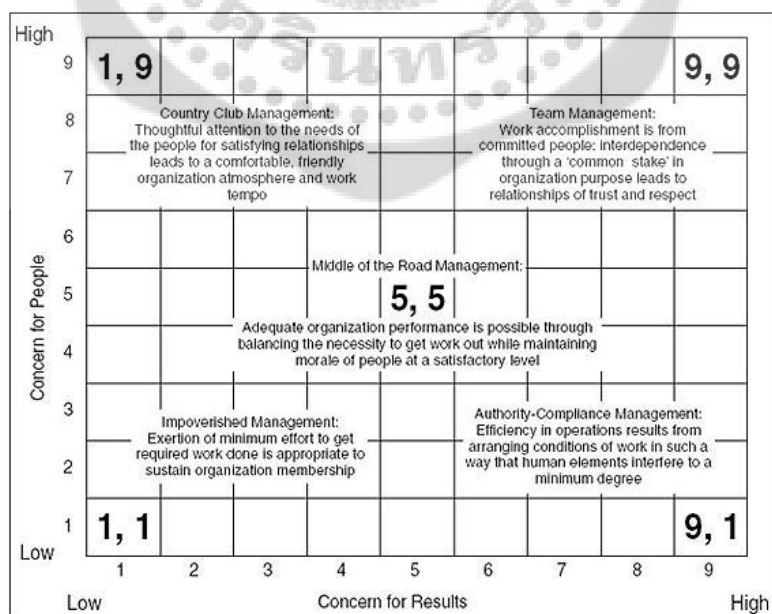
การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid)

เบลค และมุตตัน (Blake; & Mouton. 1964) ได้เป็นผู้คิดตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่ได้แยกแยะรายละเอียด และบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในตาข่ายการจัดการ

ในการศึกษาแบบตาข่ายการจัดการนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ว่าผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไร ในการมุ่งสนใจการผลิตและมุ่งสนใจคนผลิต ตาข่ายการจัดการ จะประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติคือ

1. มุ่งสนใจการผลิต (Concern for Production) มีความหมายถึงการที่ผู้นำสนใจในสิ่งต่าง ๆ เช่น คุณภาพของการตัดสินใจเลือกนโยบาย วิธีการและกระบวนการผลิต การให้ทีมงานวิจัยเกี่ยวกับการผลิต คุณภาพของการบริการ งานที่มีประสิทธิภาพ และปริมาณของผลผลิต

2. มุ่งสนใจคนผลิต (Concern for People) คือการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเต็มใจยอมรับในเป้าหมายของงาน ผู้นำยอมรับและยกย่องในเกียรติของลูกน้อง ศรัทธาในความรับผิดชอบระหว่างลูกน้องกับตนเอง จัดสภาพการทำงานที่ดีให้ และพยายามสร้างความพอใจในการมีความสัมพันธ์



ภาพประกอบ 1 แสดงตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid)

จากตารางการจัดการ จะพบว่ามีจัดการอยู่ 5 แบบ โดย 4 แบบจะเน้นในการสนใจด้านใดด้านหนึ่งหรือสองด้านสูง ส่วนแบบที่ 5 จะสนใจทั้งสองด้านเท่ากันดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบ 1,1 การจัดการแบบปล่อยตามสบาย (Impoverished Management) การจัดการแบบนี้ ผู้นำสนใจทั้งการผลิตและผู้ปฏิบัติงาน (คนผลิต) ต่ำ คือไม่ค่อยสนใจความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ละทิ้งงาน ใช้เวลาในแต่ละวันเพียงทำหน้าที่เป็นผู้นำข้อมูล หรือนโยบายต่าง ๆ จากผู้บริหารในระดับสูง ผ่านทางผู้นำไปสู่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นเอง การจัดการแบบนี้อาจจะทำให้องค์กรเสื่อมถอยลงได้

แบบ 9,9 การจัดการแบบเห็นการทำงานเป็นทีม (Team Management) เป็นการจัดการที่ผู้นำให้ความสำคัญและเอาใจใส่ทั้งการผลิตและผู้ปฏิบัติงานสูงทั้งสองอย่าง ผู้นำแบบนี้จะพยายามทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ ในขณะเดียวกันก็สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย การจัดการแบบนี้ถือเป็นการจัดการที่ดีที่สุด

แบบ 1,9 การจัดการที่เน้นการสมาคม (Country Club Management) คือการบริหารที่ให้ความสนใจการผลิตน้อย แต่สนใจผู้ผลิตมาก มุ่งสร้างความพึงพอใจด้วยการสร้างสิ่งแวดล้อมความสะดวก สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนในการทำงาน แต่ไม่ค่อยสนใจ หรือพยายามที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แบบ 9,1 การจัดการแบบเห็นอำนาจและการเชื่อฟัง (Authority-Obedience) การจัดการแบบนี้จะให้ความสนใจการผลิตสูง สนใจผู้ปฏิบัติงานน้อย มุ่งใช้อำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อฟัง และปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ สรุปว่าเป็นการบริหารที่ค่อนข้างจะเผด็จการ และเอาใจใส่แต่การผลิตหรืองานเป็นสำคัญ

แบบ 5,5 การจัดการแบบพบกันครึ่งทางระหว่างการผลิตและคนผลิต (Organization Man Management) เป็นการจัดการที่ให้ความสนใจต่อการผลิตปานกลาง และพยายามสร้างความสมดุลในการสนใจผู้ปฏิบัติงานด้วย โดยการธำรงรักษาขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าการผลิต สรุปว่าการจัดการแบบนี้ ผู้นำจะไม่ค่อยวางเป้าหมายของงานสูงไปนัก และค่อนข้างไม่เผด็จการ รวมทั้งยังรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ดาข่ายการจัดการได้ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการจัดแบบของผู้นำ และในการฝึกอบรมผู้นำ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมาก อย่างไรก็ตาม ดาข่ายการจัดการก็ไม่สามารถอธิบายได้ว่า ทำไมผู้นำจึงเป็นผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (1,1) หรือแบบเน้นสมาคม (1,9) หรือจัดการเป็นทีม (9,9) เป็นต้น ซึ่งคง

ต้องศึกษาไปถึงปัจจัยสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเป็นสาเหตุให้ผู้นำต้องมีแบบนั้น ๆ เช่น ลักษณะของผู้นำ ผู้ตาม ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมขององค์การ เป็นต้น

3. แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)

แนวคิดนี้เสนอว่าสถานการณ์ที่แตกต่างกันต้องการภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน จึงมีการพยายามศึกษาปัจจัยต่างๆ ในแต่ละสถานการณ์ที่จะมีผลต่อประสิทธิผลของผู้นำ พบว่าองค์ประกอบต่างๆ ในสถานการณ์จะมีผลต่อประสิทธิผลของผู้นำหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้นๆ และผู้นำจะต้องเลือกแบบของผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือองค์ประกอบต่างๆ จะส่งผลต่อแบบของผู้นำ เช่น บรรยากาศขององค์การ ภารกิจ อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นตัวผู้นำเองก็ยังมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่างๆ ในสถานการณ์ด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544: 11)

ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theories) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิริยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ โมเดลนี้จึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้น เพื่อนำสมาชิกขององค์การให้เป็นไปตามการบังคับบัญชาที่เหมาะสม

ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1976: 13-15) ได้กำหนดพฤติกรรมหรือแบบภาวะผู้นำไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Task Oriented) หมายถึง ผู้นำมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะโน้มน้ากลุ่มของตนเองให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จลุล่วงไป โดยเร็วอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจกับลูกน้องน้อยในเรื่องของงานในหน้าที่เท่านั้น จะไม่เข้าไปยุ่งเรื่องส่วนตัว

2. แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Oriented) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความเห็นอกเห็นใจลูกน้อง และเชื่อว่าการที่กลุ่มมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น จะทำให้งานของกลุ่มลุล่วงไปด้วยดี ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องส่วนตัว

สถานการณ์กลุ่ม (Favorableness of situation control) หมายถึง ระดับของ สถานการณ์ที่ผู้นำสามารถใช้อำนาจควบคุมและใช้อิทธิพลให้ส่งผลต่องานของกลุ่มหรือองค์การได้ องค์ประกอบนี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นโอกาสในการกระทำของผู้นำว่าจะใช้บทบาทดำเนินการอย่างไร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานซึ่งสถานการณ์กลุ่มมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับลูกน้อง (Leader-member Relationship) หมายถึง ระดับของความเชื่อมั่นไว้วางใจ การยอมรับนับถือผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ยังเป็นกันเองมากระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยิ่งง่ายสำหรับการร่วมมือและความพยายามของกลุ่ม ความสัมพันธ์นี้อาจจะแยกหรือจำแนกเป็นความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีต่อกัน

2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่ปฏิบัติ เป็นกิจวัตรประจำวันว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยทั่วไปองค์กรประกอบโครงสร้างของงาน ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal clarity)

2.2 แนวทางหลายแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมาย (Goal-path multiplicity)

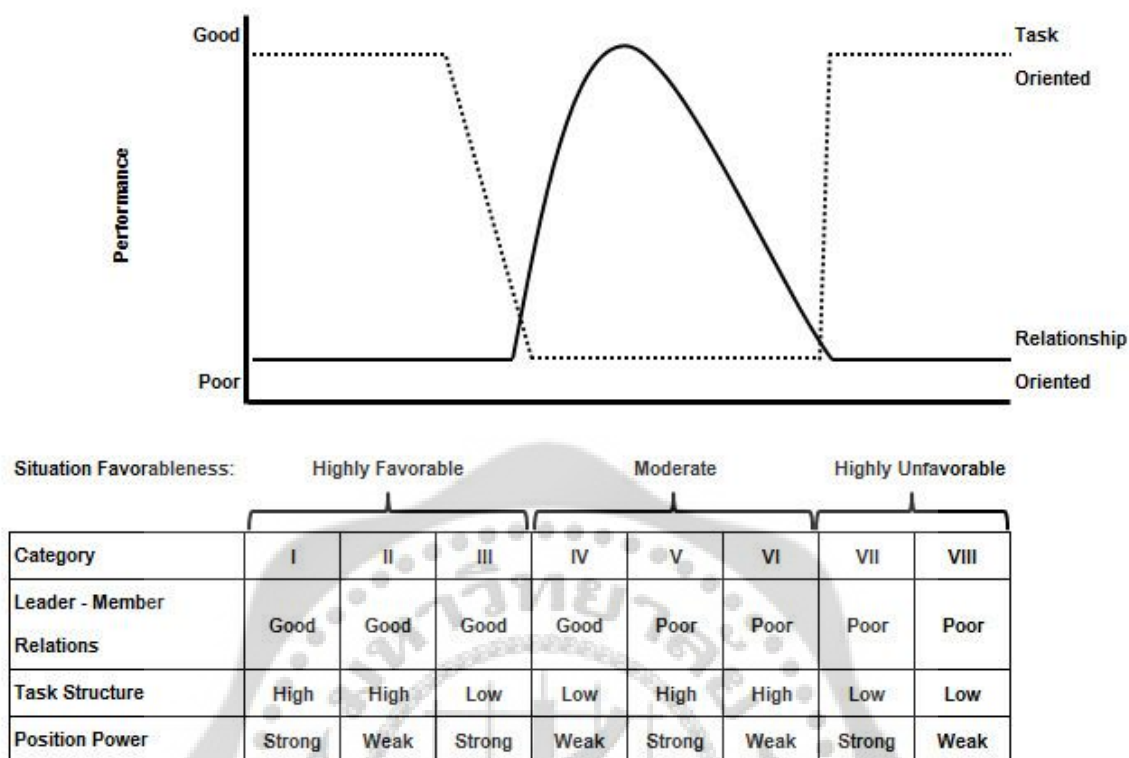
2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจ (Decision verifiability)

2.4 วิธีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาเฉพาะเจาะจง (Decision specificity)

3. อำนาจประจำตำแหน่ง (Position power) หมายถึง ขอบเขตอำนาจที่ผู้นำเป็น เจ้าของ ไม่ว่าจะเป็นอำนาจอันชอบธรรม อำนาจในการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลหรืออำนาจบังคับ เป็น อำนาจที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน อำนาจดังกล่าวที่มีอยู่จะเป็นอำนาจที่มีอิทธิพล หรือไม่พิจารณาจากความสามารถของผู้นำที่จะใช้อำนาจเลื่อนขั้นตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสั่ง การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่

การประเมินทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Evaluation of Fiedler's contingency theory) ฟิดเลอร์ ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำ สถานการณ์ที่สามารถทำให้ เป็นที่ชื่นชอบและมีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูง เขาพบว่ารูปแบบที่แสดงในภาพประกอบ 2 (1) ผู้นำที่มุ่งงานจะมีประสิทธิผลมากกว่าในสถานการณ์ที่ I, II, III เป็นที่พึงพอใจมาก (Highly favorable) (2) สถานการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ (Highly unfavorable) คือสถานการณ์ที่ VII, VIII ส่วนผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์จะมีประสิทธิผลมากกว่าในสถานการณ์ที่เป็นที่พึงพอใจปานกลาง (Moderate favorability) คือสถานการณ์ที่ IV, V, VI (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544: 101)

จากภาพประกอบ 2 ผู้นำที่มุ่งงาน จะเหมาะสมมากในสถานการณ์ที่เป็นที่พึงพอใจ เพราะว่าทุกคนต้องทำงานไปด้วยกัน จึงทำให้ได้งานชัดเจนและผู้นำมีอำนาจในการในการปฏิบัติหน้าที่และมีการจัดทิศทางการทำงาน ในทำนองเดียวกันถ้าสถานการณ์ที่มีต่อผู้นำไม่เป็นที่พึงพอใจ สูง ผู้นำจะมีความต้องการการจัดโครงสร้างงานและมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่รัดกุม เนื่องจากต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง จะมีการกำหนดโครงสร้างของงานและสามารถสร้างอำนาจหน้าที่ เหนือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก(พนักงาน) ไม่ดี จึงต้องมีการ มุ่งงานอย่างมาก (Strong task orientation) เพื่อไม่ทำให้เกิดความแตกต่างกับการเป็นที่ยอมรับใน ผู้นำ



ภาพประกอบ 2 แสดงรูปแบบของผู้หน้าที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler)

ที่มา: วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. หน้า 236.

ส่วนผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ จะสร้างสถานการณ์ที่เป็นที่พึงพอใจปานกลางได้ดีกว่า เพราะว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้บรรลุผลการปฏิบัติงานที่สูง ในสถานการณ์เช่นนี้ผู้นำอาจปฏิบัติงานได้ดีในระดับปานกลางด้วยการมีอำนาจบางอย่าง ถ้าการแนะนำงานมีความคลุมเครือบางประการ ผู้นำที่มีทักษะการติดต่อระหว่างบุคคลที่ดีจะสามารถสร้างบรรยากาศในกลุ่มให้เป็นบวก ซึ่งจะสามารถปรับปรุงให้เกิดความสัมพันธ์ ทำให้โครงสร้างของงานชัดเจนและสร้างอำนาจตามตำแหน่งได้

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ซึ่งยึดถือว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะจูงใจและสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้ทำงานทั้งหมดมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มาร์ติน. จี. อีวานส์ (Martin G. Evans), โรเบิร์ต เจ. เฮาส์ (Robert J. House) และบุคคลอื่นๆ ได้ขยายความและทำให้ส่วนของทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้น โดยมีทฤษฎีความคาดหวังของการจูงใจ (Expectancy theory motivation) พนักงานได้รับการกระตุ้นให้ทำงาน ถ้าเขาเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ได้รับ

มอบหมาย และถ้าเขาเชื่อว่าความสำเร็จในงานจะนำไปสู่รางวัลที่เขาพึงพอใจ การสร้างแนวความคิดนี้ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายเสนอแนะว่า หน้าที่การจูงใจเบื้องต้นของผู้นำจะต้องจูงใจด้านรางวัล เพื่อแนะนำพนักงานใหม่ให้ผ่านเส้นทางสู่การแสวงหารางวัลซึ่งเป็นเป้าหมายและกำจัดอุปสรรคที่จะทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542: 445)

แฮสและมิทเชลล์ แบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งแต่ละประเภทแทนได้ด้วยแบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration behavior) ของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท กล่าวคือ ผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งในการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับ ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) ของการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท เป็นพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่างๆที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (Height standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่างๆขึ้นในที่ทำงาน

ในปัจจุบันมีการพยากรณ์ที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำโดยใช้ลักษณะ 2 ประการ คือ การมุ่งความสำคัญที่งาน (Task Oriented) หรือมุ่งความสำคัญที่คน (People Oriented) โดยนำไปสู่การทำงาน และความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนการศึกษาเรียนรู้ เกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของผู้นำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของฟีลเดอร์ (Fiedler) ซึ่งเป็นทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันของรูปแบบการบริหารงานของผู้นำกับสถานการณ์ที่ผู้นำจะสามารถควบคุมการปฏิบัติงานนั้นได้มากเพียงใด พิตเลอร์ แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และจากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ผู้นำทั้งสองแบบมีผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานด้วย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการทำงาน

ความจำเป็นของมนุษย์เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องพื้นฐานความจำเป็นของมนุษย์ที่เป็นประโยชน์เหมาะแก่การศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาตามแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจ (Motive)

เชอร์มาฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn; Hunt; & Osborn. 2000) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

วีริช และคูตส์ (Wehrich; & Koontz. 1993: 462) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้บังคับบัญชา ก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

โรบินสัน (สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552: 154; อ้างอิงจาก Robbins. 2003) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับความจำเป็นของมนุษย์

Maslow's Hierarchy of Needs Theory (ทฤษฎีลำดับชั้นความจำเป็น)

มาสโลว์ (Maslow, 1954: 35) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับความจำเป็นของมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปอย่างแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีสาระสำคัญดังนี้

1. มนุษย์มีความจำเป็นและเป็นการจำเป็นที่ไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อมีความจำเป็นใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความจำเป็นอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่
2. ความจำเป็นที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความจำเป็นของมนุษย์ มีลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ คือ เมื่อความจำเป็นในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความจำเป็นระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

จากสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น Maslow ได้แบ่งลำดับความจำเป็นของมนุษย์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ความจำเป็นทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยอาหาร และยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความจำเป็นด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความจำเป็นความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ปลอดภัยจากอันตราย มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ฐานะการทำงาน เป็นต้น
3. ความจำเป็นทางสังคม (Social Needs) เป็นความจำเป็นที่จะมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการความรัก ต้องการเป็นเจ้าของ
4. ความจำเป็นได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความจำเป็นให้สังคมยกย่องตนเอง มีคนนับหน้าถือตา มีเกียรติยศชื่อเสียง
5. ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความจำเป็นต้องการพบความสำเร็จทุกอย่างที่ตนเองใฝ่ฝัน

ความจำเป็นทั้ง 5 ประการข้างต้นของ Maslow นี้เรียงลำดับความสำคัญหรือ ความจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดเหมือนบันได โดยมีความจำเป็นทางร่างกายซึ่งเป็นความจำเป็นส่วนบุคคลของมนุษย์ทุกคนเป็นพื้นฐานขั้นแรกสำหรับความจำเป็นขั้นต่อไป ความจำเป็นทั้ง 5 นี้จะเป็นอิสระต่อกันและมีความต่อเนื่องเหลื่อมล้ำกันอยู่ เหมือนลูกคลื่น เนื่องจากความจำเป็นระดับถัดมาอาจเกิดขึ้นก่อนที่ความจำเป็นขั้นต้น จะได้รับการตอบสนองให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ก่อนก็ได้และบางคนอาจให้ความสำคัญกับ ความจำเป็นสลับขั้นตอนได้อย่างไรก็ได้ปกติแล้วคนทั่วไปจะมีความจำเป็นขั้นต้นก่อน เมื่อได้รับสนองตอบแล้วจะเกิดความจำเป็นขั้นถัดไป และไม่จำเป็นว่าทุกคนจะมีความจำเป็น

เป็นครบทั้ง 5 ชั้น แต่ความจำเป็นทั้งหมดเหล่านี้จะมีอยู่ชั่วตลอดชีวิตของบุคคลดังที่ Maslow ได้กล่าวว่า "มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความจำเป็นไม่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนองความจำเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ปรารถนาไว้แล้ว ความจำเป็นในด้านอื่นๆ จะปรากฏขึ้นอีก"

Alderfer's ERG Theory [ERG: Existence-Relatedness-Growth theory]

(ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความจำเป็นของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความจำเป็นว่าความจำเป็นใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความจำเป็นหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ อัลเดอร์เฟอร์แบ่งความจำเป็นของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความจำเป็นในการอยู่รอด [Existence Needs (E)] เป็นความจำเป็นของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการการตอบสนองทางร่างกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความจำเป็นของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความจำเป็นด้านความสัมพันธ์ [Relatedness Needs (R)] เป็นความจำเป็นของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม ในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อให้สถานภาพเป็นที่ยอมรับทางสังคม

3. ความจำเป็นความเจริญก้าวหน้า [Growth Needs (G)] เป็นความจำเป็นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นได้ประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Two-Factor Theory or Herzberg's Motivation-Hygiene Theory (ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg)

เฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg. 1959: 113–115) อธิบายว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางใจหรือปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจ (Motivation) ด้วย ในขณะที่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายนอก (Extrinsic Factor) จะมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) เฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg. 1959) ได้ดำเนินการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกร

และบัญชี จำนวนประมาณ 200 คน ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) เขาได้สรุปว่า ความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำ เกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่มที่เขาเรียกว่า "สิ่งที่ให้ความพอใจ" (ปัจจัยจูงใจ) และ "สิ่งที่ไม่ให้ความพอใจ" (ปัจจัยสุขอนามัย)

1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 การได้รับความยินยอม (Recognition) หมายถึง การได้รับความยินยอมนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งแสดงออก

1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ที่บุคคลย้ายแผนกหนึ่งไปสู่แผนกหนึ่งขององค์กรนั้นโดยไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ความก้าวหน้า ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น (เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ)

1.4 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยาก – ง่าย

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องานหรือเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ ซึ่งปัจจัยนี้ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข ได้แก่

2.1 สถานภาพ (Status) หมายถึง สภาพของบุคคลในสายตาคนอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

2.2 สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Interpersonal Relations Supervisors) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ตลอดจนความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Peers) หมายถึง ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม ตลอดจนความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Subordinates) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.5 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของบริษัท การให้อำนาจแก่บุคคลเพื่อที่เขาจะได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน

2.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ

2.8 ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Pay or Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือเงินเดือน

2.9 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.10 สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.11 การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน (Supervisor-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานรวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

Three-Needs Theory (ทฤษฎีความจำเป็นของแม็คเคลแลนด์)

แม็คเคลแลนด์ (McChelland. 1987) อธิบายว่าทฤษฎีนี้มีความจำเป็นอยู่ 3 อย่าง ที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน คือ

1 Need for Achievement (n Ach) เป็นความจำเป็นความสำเร็จในงานที่ทำ จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มทำงานอย่างเต็มที่ได้อัตราฐานคุณภาพงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี พนักงานที่มี n Ach สูงจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จเพื่อความจำเป็นของเขามีใช้เพียงเพื่อหวังผลตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน ดังนั้นจึงพอใจจะทำงานที่มีความรับผิดชอบคนเดียวและงานที่ยากและท้าทาย

2 Need for Power (n Pow) คือ ความจำเป็นต้องการอำนาจที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการ n Pow ยังแบ่งเป็นความจำเป็นมีอำนาจส่วนตัว และความจำเป็นมีอำนาจทางสังคม และต้องการให้สังคมและสาธารณชนรู้จักยอมรับ และชื่นชม

3 Need for Affiliation (n Aff) คือ ความจำเป็นต้องการมิตรไมตรี ต้องการเพื่อนและมนุษย์สัมพันธ์ จึงชอบทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่มีข้อเสียที่จะก่อให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจเพราะเกรงอกเกรงใจกัน

Goal Setting Theory (ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย)

ล็อก และเลธัม (Locke; & Latham. 1990) อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยเฉพาะเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific Goal) และมีความยากลำบากหรือมีความท้าทายที่จะทำได้ (Difficult or Challenging Goal) จะกระตุ้นให้เกิดความพยายามและความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้นแก่พนักงานและจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบที่จะทำให้ Goal Setting Theory ประสบความสำเร็จ คือได้ผลงานที่มีประสิทธิผลสูง จะต้องประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. Goal Commitment คือ เป้าหมายซึ่งต้องเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารควรประกาศให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน (Goal are Public) และพนักงานผู้ปฏิบัติเป็นกลุ่มที่เชื่อว่าผลสำเร็จของงานเกิดจากการกระทำของตน (Internal Locus of Control) หรือเป็นเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง (Self-Set Goals) หรือมีส่วนร่วมในการกำหนด

2. Adequate Self-Efficacy คือ ความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ โดยผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างความเชื่อมั่นดังกล่าวเพื่อให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จ

3. National Culture คือ วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้เหมาะที่จะใช้กับวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดและการทำงานที่มีความอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างรับฟังความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิผล

รอบบินส์ และ โคเตอร์ (ตุลา มหาพสุธารนที. 2545: 42; อ้างอิงจาก Robbins; & Coulter. 1999: 9) ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จในแง่การจัดการ คือการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญประสิทธิผลขององค์การ ต้องวิเคราะห์ต่อไปถึงความสำเร็จของเป้าหมายว่าเป็นเป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาว และเป็นเป้าหมายที่แท้จริง หรือเป็นเพียงเป้าหมายทางการที่ระบุไว้ให้บุคคลภายนอกทราบเป้าหมายต่างๆที่กำหนดและทำบรรลุผลลงได้นั้น ได้ตกเป็นของกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดอีกด้วย เช่น เป็นของผู้ถือหุ้น พนักงานฝ่ายจัดการ หรือกับคู่ค้าลูกค้า และบุคคลภายนอก รวมทั้งสังคมโดยรวม

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542: 15) เป้าหมายเป็นตัวชี้วัดในสิ่งที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และเป็นแนวทางที่องค์การ และสมาชิกองค์การมีความคิดที่สอดคล้อง และปฏิบัติตามทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548: 39) ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถตอบสนองผู้บริโภคด้วยสินค้า หรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด ความหมายของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ นักคิดทางด้านการบริหารที่นิยามประสิทธิภาพว่าเป็นเรื่องของการ "ทำในสิ่งที่ถูกต้อง" เกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่งคือ การอยู่รอด ซึ่งเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรต้องสามารถปรับตัวต่อภาวะการณ์ และสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นและสามารถมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไป ด้วยเสมอ การวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์กร เท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขไว้ว่าองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอจากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ไปในกระบวนการ โดยมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency team) สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการ หรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้หรือ ได้คาดหวังไว้ โดยหากนำมาศึกษาแล้วจะพบว่าประสิทธิผลนั้น หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้ว ตัวเราคิดหรือวางแผนที่จะประกอบกิจการใดแล้วสามารถทำกิจการนั้นให้สำเร็จได้ตามที่คิดหรือวางไว้ เรียกว่า การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ แนวความคิดสมัย ใหม่ในการจัดกิจการงาน จะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน คือ ในการวางแผนงานนั้น ณ จุดเริ่มต้นของงานจะมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์กันว่าผลสำเร็จที่เราต้องการนั้นคืออะไร เช่น การวางแผนงานของธนาคารพาณิชย์ อาจกำหนดให้รับผิดชอบแผนกงานแต่ละแผนกตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนในช่วงระยะเวลาหนึ่งมาก่อน เป็นต้นว่าตั้งเป้าหมายฝากในงวดการบัญชีหนึ่ง (6 เดือน) ว่าจะต้องหาเงินฝากได้จำนวนเท่านั้นเท่านั้นบาท สมมุติว่าฝ่ายจัดการกำหนดให้ผู้จัดการสาขาแห่งหนึ่งต้องหาเงินฝากในงวด 6 เดือนนี้เป็นเงิน 100 ล้านบาท การตั้งเป้าหมายดังกล่าว ณ จุดเริ่มต้น ก่อนลงมือปฏิบัติจริงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสาขาจะต้องรับผิดชอบทำให้สำเร็จ และจัดการสาขานั้นสามารถหาเงินฝากในงวดบัญชีนั้นได้ครบหรือได้มากกว่า 100 ล้านบาท ความสามารถนี้แปลความหมายได้อีกอย่างหนึ่งว่า การปฏิบัติงานของผู้จัดการคนนั้นมีประสิทธิผล (เอนก ณ นคร. 2538: 7-8; อ้างอิงจาก เจริญ เจษฎาวัลย์. 2527: 42-43)

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การที่ดำเนินโครงการหรืองานอย่างหนึ่ง อย่างใดแล้ว และปรากฏว่าผลเกิดขึ้น (Outcomes) หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ณ ระดับหนึ่งระดับใดที่เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการใช้ทรัพยากร (Resources) หรือ ปัจจัยนำเข้า

(Inputs) มากน้อยเพียงใด ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานใดน้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด (ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบโครงการแต่ละโครงการ ที่สามารถดำเนินการแล้วบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดได้เหมือนกัน) ในทางตรงกันข้ามโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามากกว่าโครงการอื่นๆ โครงการนั้นก็จะไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด เช่น องค์การนาโต (NATO) ซึ่งเป็นองค์การทางการทหารกำลังพิจารณาว่าจะใช้เครื่องบินทิ้งระเบิดแบบใดดี ที่จะสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในการเข้าทำลายเป้าหมายข้าศึกได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ในทางปฏิบัติอาจจะมีเครื่องบินหลายแบบให้เลือกโดยแต่ละแบบจะมีประสิทธิภาพในการทำลายและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในที่สุดแล้วการตัดสินใจเลือกเครื่องบินแบบใดมีประสิทธิภาพในการทำลายน้อยที่สุดสามารถตอบสนองเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด นั่นคือ การเลือกเครื่องบินตามความหมายของประสิทธิผลสูงสุด โดยพยายามให้มีค่าใช้จ่ายต่ำสุดและสามารถตอบสนองเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (เอนก ณ นคร. 2538: 8-9; อ้างอิงจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2534: 322) สำหรับวิธีในการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือการดูความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษา ระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้ สิ่งสำคัญในที่นี้ คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพคือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิภาพยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาขากัน สำหรับนักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization Effectiveness) มีความหมายอย่างเดียวกันกับผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return On Investment) สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิภาพมักหมายถึงความถึงคุณภาพหรือ ปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์การวิจัย ประสิทธิภาพอาจถูกตีความในรูปของจำนวนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรือ ผลผลิตใหม่ๆ ขององค์การ และสำหรับนักสังคมศาสตร์ ประสิทธิภาพมักหมายถึงคุณภาพของชีวิตการทำงาน (ภรณ์ มหามนต์. 2529: 2) นอกจากนี้ยังมีความเห็นอีกว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพ คือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (ธงชัย สันติวงศ์. 2533: 314)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์นั่นเอง แนวความคิดของสาขาวิชาการ ทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกันต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การให้ดีขึ้น โดยที่นักวิชาการหรือนักบริหารต่าง สาขาต่างก็มองด้วยสมมุติฐานของตนเท่านั้น เช่น

จัดการและนักวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysts) มักคิดว่ามีหลักเกณฑ์ในการประเมิน (Evaluation Criteria) ความมีประสิทธิภาพขององค์การเพียงอย่างเดียวเท่านั้น คือ วัดจากผลกำไร ซึ่งก็ปรากฏว่าไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดที่ถูกต้องอย่างเดียวได้ เพราะไม่มีองค์การไหนสามารถจะอยู่รอด (Service) ในระยะยาวได้ ถ้าหากองค์การมุ่งแต่จะสนองตอบเป้าหมายในการแสวงหากำไรแต่ประการเดียว โดยไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์การและของสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนั้นยังมีองค์การหลายประเภท เช่น หน่วยงานราชการ และหน่วยสงเคราะห์ต่างๆ ซึ่งไม่มีความมุ่งหมายที่จะแสวงหากำไรแต่อย่างใด นอกจากนั้นองค์การยังมักจะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายประการ (Multiple Goals) ดังนั้นความพยายามที่จะประเมินประสิทธิภาพขององค์การจึงจำเป็นจะต้อง ครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐาน (Criteria) หลายประการ เพื่อให้ได้มาซึ่ง ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การอย่างแท้จริง (เอนก ณ นคร. 2538: 10)

ในเรื่องนี้ Gibson และคณะ เสนอว่า วิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการพยายาม สร้าง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในองค์การ คือ การใช้แนวความคิดพื้นฐานในทฤษฎีระบบเข้ามาเป็นเครื่องมืออธิบายแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ ทฤษฎี ระบบจะสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมขององค์การทั้งภายในและภายนอก การวิเคราะห์ ภายในองค์การก็จะช่วยให้เข้าใจว่าคนภายในองค์การปฏิบัติงานเป็นส่วนบุคคล และเป็น ส่วนรวมอย่างไร และ ทำไม ส่วนการวิเคราะห์ภายนอกองค์การก็จะช่วยให้เข้าใจการ กระทำขององค์การซึ่งสัมพันธ์กับองค์การอื่นๆ ทั้งนี้ ผู้บริหารองค์การจะต้องรับผิดชอบกับ การจัดการกับพฤติกรรมองค์การทั้งภายในและภายนอก องค์การ (เอนก ณ นคร. 2538: 11; อ้างอิงจาก ภรณ์ มหามนต์. 2529: 3) การใช้ทฤษฎีระบบเป็นแนวทางในการวัดประสิทธิภาพขององค์การ (Systematic Criteria of Organizational Effectives) ตั้งอยู่บนความคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคม ที่มีชีวิต (Living Social System) ซึ่งมีข้อเรียกร้อง (Requirements) หรือความต้องการ บางอย่างที่อยู่ในสภาพแวดล้อม หรือ สถานการณ์ที่องค์การ จะต้องสนองตอบเพื่อที่จะอยู่รอด เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้ การศึกษา ประสิทธิภาพขององค์การ จึงเป็นการศึกษาความสามารถขององค์การในการสนองตอบข้อเรียกร้องที่เกิดจากสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่แวดล้อมองค์การอยู่ (เอนก ณ นคร. 2538: 13)

สังคมเรียกร้องและคาดหวังให้องค์การมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สังคมในสภาพปัจจุบันคาดหวังให้องค์การผลิตสินค้าและบริการภายใต้เงื่อนไขของความจำกัดของทรัพยากรประสิทธิภาพ จึงเป็นการวัดในแง่ของ "การบรรลุถึงเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรซึ่งมีจำกัด" ทั้งนี้ต้องเพิ่มแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพเข้าไปด้วย ซึ่งแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ หมายถึง ความมากมายของการที่องค์การ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้มากที่สุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด" แนวความคิดทั้งสอง เรื่องคือประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่ก็ยังคงมีความแตกต่างกัน ตัวอย่างของการมีประสิทธิภาพโดยไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การหาได้ไม่ยาก เป็นต้นว่า องค์การสามารถผลิตสินค้าเศรษฐกิจบางอย่างให้มีประสิทธิภาพโดยไม่มี

ประสิทธิภาพได้ ดังนั้นความหมายของการปฏิบัติงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพจึงเน้นประเด็นสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1. การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการเป็นสิ่งที่จะต้องจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล
2. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จะต้องจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับ การมีประสิทธิผล ดังนั้น การศึกษาเพื่อวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย-ประโยชน์ (Cost - Benefit Analysis) ของการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐจะต้องประกอบไปด้วยสองส่วน คือ การวิเคราะห์ประสิทธิผล (Effectiveness Analysis) - (Value) ของผลที่จะต้องถูกเลือกไปปฏิบัตินั้นมีคุณประโยชน์ต่อสังคมสูงกว่าค่าใช้จ่าย ประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นผลผลิตทางกายภาพ (Physical Output) หรือ สินค้า บริการ หรือประโยชน์ที่ไม่ใช้วัตถุ เช่น ความมั่นคง ความงามของทัศนียภาพหรือความเป็นธรรมทางสังคม การประเมินคุณค่าของสินค้าและบริการ ซึ่งเป็นผลได้จากโครงการสาธารณะขึ้นอยู่กับความเต็มใจของประชาชนแต่ละคนในการเสียค่าใช้จ่ายทางอ้อมโดยการเสียภาษีอากร สำหรับสินค้าและบริการดังกล่าว "ถ้าคุณค่าของผลประโยชน์ที่จะได้จากโครงการมีต่อบุคคลในสังคม โดยส่วนรวมแล้วมีมากกว่าค่าทรัพยากรที่จะใช้ในการบริหารโครงการ โครงการดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม (ภรณ์ มหามนต์. 2529: 116-117)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ศึกษาในการค้นคว้าวิจัยมีดังนี้

วรรณวิมล บุญเต็มแล้ว (2551: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) พื้นที่เขต 4. โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในพื้นที่เขต 4 มีจำนวนทั้งหมด 18 สาขา จำนวน 161 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบบกำหนดสัดส่วน และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 7 ปี และมีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจสาขา

2. ภาวะผู้นำพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการประเมินภาวะผู้นำมากที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการควบคุม ซึ่งมีระดับการประเมินภาวะผู้นำในระดับ ดี รองลงมา พนักงานมีระดับการประเมินภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ

ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความมีคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ ดี

3. คุณลักษณะของผู้นำที่พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการประเมินคุณลักษณะของผู้นำมากที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ซึ่งมีระดับการประเมินคุณลักษณะของผู้นำ โดยรวมในระดับ ดี รองลงมา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ซึ่งมีระดับการประเมินคุณลักษณะของผู้นำ โดยรวมในระดับ ดี

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พื้นที่เขต 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนมากที่สุด ซึ่งมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ในระดับ ดี รองลงมา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งพบว่า มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับ ดี

5. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสามารถเพิ่มผลประกอบการให้กับธนาคาร และ ความสามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) พื้นที่เขต 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสามารถเพิ่มผลประกอบการให้กับธนาคาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. การประเมินภาวะผู้นำด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุมและด้านความมีคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) พื้นที่เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

9. คุณลักษณะของผู้นำ ด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) พื้นที่เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ปัทมา สุขสมนึก. (2553: บทคัดย่อ). ใต้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด. โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด จำนวน 117 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่รวมกัน การศึกษาอยู่ในระดับ ม.6/ปวช. รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งประกอบด้วย ด้านความซื่อตรง ด้านความสามารถ ด้านความสม่ำเสมอ และด้านการเปิดเผย พบว่าด้านความซื่อตรงพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับดีทุกข้อ ด้านความสามารถของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสม่ำเสมอของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการเปิดเผยของหัวหน้างานโดยรวมอยู่ในระดับดี

3. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานบริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ มุ่งเน้นความสัมพันธ์บุคคล เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นผู้มีความสามารถเจรจาต่อรองเป็นนักแก้ปัญหา เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ เป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์มาก เป็นนักพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

4. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความสุขกับงานที่ท่านทำ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ได้รับความไว้วางใจโดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้างาน โอกาสในการแสดงความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่งานปัจจุบันการยกย่องจากหัวหน้างานในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนางานอาชีพ

5. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ท่านคิดว่าการที่ท่านได้ทำงานกับหัวหน้างานของท่านถือเป็นสิ่งที่ดีที่สุด ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะตอบผู้อื่นว่าท่านทำงานกับหัวหน้าของท่าน ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานได้เสมอ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับหัวหน้างานของท่านตลอดไป ท่านมีความห่วงใยหัวหน้างานของท่านอย่างมาก

6. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ปัจจัยคุณลักษณะของหัวหน้างานประกอบด้วยความซื่อตรง ความสามารถ ความสม่ำเสมอและการเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

9. ปัจจัยลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. ปัจจัยความพึงพอใจต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัดโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

วรารคณา สิริอุพารวงศ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำบริษัท ไมวาน (ประเทศไทย) จำกัด. โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท ไมวาน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปี 2549 จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี การศึกษาดำรงหรือเท่ากับมัธยมปลาย/ปวช. สถานภาพสมรส ตำแหน่งพนักงานประจำสำนักงาน และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี โดยพนักงานมีความคิดเห็นของต่อพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบมุ่งความสัมพันธ์และมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะและทักษะของผู้นำ โดยรวม อยู่ในระดับดี ด้านทักษะผู้นำ อยู่ในระดับดีมากและด้านคุณลักษณะผู้นำ อยู่ในระดับดี และพนักงานมีความพึงพอใจของโดยรวมต่อภาวะผู้นำ อยู่ในระดับพอใจ ด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้นำ อยู่ในระดับพอใจมาก ส่วนด้านการตัดสินใจ ด้านการควบคุม และด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับพอใจ

ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีเพศ อายุ และการศึกษาต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน ในด้านการใช้ภาวะผู้นำของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีการศึกษา และตำแหน่งต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน ในด้านการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีอายุการศึกษา อายุงานและตำแหน่งต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันในด้านการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ได้บังคับบัญชาที่มีการศึกษา และสถานภาพต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันในด้านการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีความคิดเห็นว่าผู้นำจัดอยู่ในประเภทมุ่งความสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้นำโดยรวม ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีความคิดเห็นว่าผู้นำจัดอยู่ในประเภทกึ่งกลางระหว่างมุ่งงานกับมุ่งความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะและทักษะโดยรวมของผู้นำคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำ และความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อทักษะของผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด" โดยศึกษาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทจำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-27 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 10,000 บาท พนักงานมีความต้องการประสบความสำเร็จในระดับมากที่สุด พนักงานมีความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความต้องการผูกพัน หรือเพื่อน อยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานมีความต้องการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และสภาพที่ทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮริเทจ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มพนักงานบริษัท เฮริเทจ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีรายได้รวมต่อเดือน 5,000 - 7,000 บาท และมีตำแหน่งเป็นพนักงาน - พนักงานอาวุโส จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญรดา จิตสุรผล. (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร. โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 28-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี เป็นพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ และปฏิบัติงานในฝ่ายรับประกันภัยมากที่สุด แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับอาการเครียดบ้าง และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์กับเพศอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ 2.

พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับอายุระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน และความเครียดทางด้านร่างกาย

3. พฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน และเนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงได้ทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยการใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 026) จากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบค่าประชากร (ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับไม่เกิน 5%)

$$n = \frac{p(1-p) z^2}{e^2}$$

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p แทน สัดส่วนของประชากรที่กระทำการสุ่ม โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.5

z แทน ค่าระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ คือ 95% ดังนั้นค่า Z = 1.96

e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5% ดังนั้นค่า e = 0.05 โดยนำไปแทนค่าดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{(0.5) (1-0.5) (1.96)^2}{(0.05)^2} \\ &= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน} \end{aligned}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างไว้ 15 คน (ประมาณ 4% ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คนตัวอย่าง) รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

จากเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร (ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร. 2555) ประกอบด้วย

1. กลุ่มกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตวังทองหลาง
2. กลุ่มกรุงเทพใต้ ประกอบด้วย เขตปทุมวัน เขตบางรัก เขตสาทร เขตบางคอแหลม เขตยานนาวา เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตพระโขนง เขตสวนหลวง เขตบางนา และเขตประเวศ
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ ประกอบด้วย เขตจตุจักร เขตบางซื่อ เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง เขตสายไหม และ เขตบางเขน
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ประกอบด้วย เขตบางกะปิ เขตสะพานสูง เขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี เขตหนองจอก และเขตคลองสามวา
5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ ประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา
6. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ ประกอบด้วย เขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราชพฤกษ์ และเขตทุ่งครุ

ในการวิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มจับฉลากกลุ่มละ 1 เขต ได้จำนวน 5 เขต ดังนี้ เขตห้วยขวาง เขตสาทร เขตจตุจักร เขตบึงกุ่ม และเขตบางพลัด

ขั้นตอนที่ 2

เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีกำหนดโควตา (Quota Sampling) ของจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่ ของเขตที่สุ่มจับฉลากที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 5 เขต เขตละ 80 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

เขตห้วยขวาง	80 ตัวอย่าง
เขตสาทร	80 ตัวอย่าง
เขตจตุจักร	80 ตัวอย่าง
เขตปทุมวัน	80 ตัวอย่าง
เขตบางพลัด	80 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3

การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลแต่ละเขต จนครบจำนวนที่ต้องการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้ในการวิจัยถึงพฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 พฤติกรรมผู้นำในการทำงาน แบ่งเป็นคำถามเรื่องพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน โดย ได้กำหนดพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 ลักษณะ ประกอบด้วยคำถาม ทั้งหมด 10 ข้อ โดยแบ่งดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1. ผู้นำแบบมุ่งงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended Response Question) มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอัตราภาคชั้นเพื่อแปลผลคะแนนในแต่ละช่วง ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	พฤติกรรมระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	พฤติกรรมระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	พฤติกรรมระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	พฤติกรรมระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	พฤติกรรมระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล และแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งแสดงผลการคำนวณ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2549: 129)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33\end{aligned}$$

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของระดับพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมผู้นำในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมผู้นำในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมผู้นำในระดับน้อย

ตอนที่ 2 ความจำเป็นในการทำงาน แบ่งเป็นคำถามเรื่องความจำเป็นในการทำงาน โดยสร้างจากแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความจำเป็นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ประกอบด้วยคำถามแบบ Semantic Differential Scale ทั้งหมด 17 ข้อ โดยแบ่งทั้งหมด 5 ด้านดังนี้

1 ความจำเป็นทางร่างกาย	จำนวน 4 ข้อ
2 ความจำเป็นความปลอดภัย	จำนวน 4 ข้อ
3 ความจำเป็นทางด้านสังคม	จำนวน 3 ข้อ
4 ความจำเป็นได้รับการยกย่อง	จำนวน 3 ข้อ
5 ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended Response Question) มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้นเพื่อแปลผลคะแนนในแต่ละช่วง ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ระดับความจำเป็นมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ระดับความจำเป็นมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ระดับความจำเป็นปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ระดับความจำเป็นน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ระดับไม่มีความจำเป็นน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล และแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งแสดงผลการคำนวณ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2549: 129)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33\end{aligned}$$

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของระดับความจำเป็นต้องการดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นในระดับน้อย

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งเป็นคำถามเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามแบบ Semantic Differential Scale ทั้งหมด 5 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended Response Question) มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และให้เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้นเพื่อแปลผลคะแนนในแต่ละช่วง ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล และแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งแสดงผลการคำนวณ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2549: 129)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33\end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหารระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของระดับประสิทธิผลดังนี้
ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในระดับน้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา
6. นำชุดคำถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของชุดคำถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของชุดคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยได้ค่าความเชื่อมั่น โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือที่ระดับมากกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449)

ตาราง 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัค

พฤติกรรมผู้นำ		
- ผู้นำแบบมุ่งงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.719
- ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.920
ความจำเป็นของพนักงาน		
- ความจำเป็นทางร่างกาย	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.836
- ความจำเป็นความปลอดภัย	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.884
- ความจำเป็นทางด้านสังคม	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.818
- ความจำเป็นได้รับการยกย่อง	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.867
- ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต.	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.895
ประสิทธิผลในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.892

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปแจกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเขตต่างๆ จำนวน 400 คน
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ เอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
3. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งมั่น และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลความจำเป็นในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความจำเป็นทางร่างกาย ความจำเป็นความปลอดภัย ความจำเป็นทางด้านสังคม ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูล ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.2 หาค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งมั่น และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลความจำเป็นในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความจำเป็นทางร่างกาย ความจำเป็นความปลอดภัย ความจำเป็นทางด้านสังคม ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูล ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.3 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งมั่น และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลความจำเป็นในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความจำเป็นทางร่างกาย ความจำเป็นความปลอดภัย ความจำเป็นทางด้านสังคม ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นที่จะได้รับ

ความสำเร็จในชีวิต แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูล ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลความจำเป็นในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความจำเป็น ทางร่างกาย ความจำเป็นความปลอดภัย ความจำเป็นทางด้านสังคม ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูล ประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบ สมมติฐาน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการ ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์สมการของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกัน สำหรับตัวแปรอิสระ 2 ตัว หรือตัวแปรที่มากกว่า 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กันในสมการ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน และความจำเป็นในการ ทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 36)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

(กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 38)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 35)

$$\alpha = \frac{k \text{ cov ariance } / \text{ var iance }}{1 + (k - 1) \text{ cov ariance } / \text{ var iance }}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
 k แทน จำนวนคำถาม
 cov ariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 var iance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำตอบ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนหรือพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ถ้ามีตัวแปรอิสระ k ตัว ($x_1, x_2, x_3, \dots, x_k$) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม Y โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในเชิงเส้น จะได้สมการเชิงถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 360-361)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + e$$

โดยที่ β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $x_1 = x_2 = \dots = x_k = 0$

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_i เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_i เปลี่ยนไปหนึ่งหน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ x อื่นๆ มีค่าคงที่ เช่น x_1 เปลี่ยนไปหนึ่งหน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วยโดยที่ $x_2, x_3, \dots, x_k$ มีค่าคงที่

เงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i = j$ นั่นคือ covariance (e_i และ e_j) = 0
5. ตัวแปรอิสระ x_i และ x_j ต้องเป็นอิสระต่อกัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
R ²	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอ ในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การแจกแจงลักษณะข้อมูลพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน ความจำเป็นในการ ทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความจำเป็นในการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับประสิทธิผลในการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การแจกแจงลักษณะข้อมูลพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน ความจำเป็นในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน ความจำเป็นในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงาน มีดังนี้

ตาราง 2 จำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน ความจำเป็นในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงาน

	ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้นำแบบมุ่งงาน	ปานกลาง	244	61.0
	มาก	156	39.0
	รวม	400	100.0
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	น้อย	46	11.5
	ปานกลาง	148	37.0
	มาก	206	51.5
	รวม	400	100.0
ความจำเป็นทางร่างกาย	น้อย	15	3.7
	ปานกลาง	106	26.5
	มาก	279	69.8
	รวม	400	100.0
ความจำเป็นทางด้านสังคม	น้อย	5	1.2
	ปานกลาง	167	41.8
	มาก	228	57.0
	รวม	400	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความจำเป็นได้รับการยกย่อง		
น้อย	26	6.5
ปานกลาง	136	34.0
มาก	238	59.5
รวม	400	100.0
ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต		
ปานกลาง	178	44.5
มาก	222	55.5
รวม	400	100.0
ด้านประสิทธิผลในการทำงาน		
ปานกลาง	113	28.2
มาก	287	71.8
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาจากตาราง 2 แสดงข้อมูลพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน ความจำเป็นในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 400 คน พบว่า

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกพฤติกรรมผู้นำในระดับปานกลาง มีจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 และ พฤติกรรมผู้นำในระดับมาก มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00
2. ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกพฤติกรรมผู้นำในระดับมาก มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา พฤติกรรมผู้นำในระดับปานกลาง มีจำนวน 148 และ คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และ พฤติกรรมผู้นำในระดับน้อย มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50
3. ความจำเป็นทางร่างกาย พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกความจำเป็นในระดับมาก มีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80

รองลงมา ความจำเป็นในระดับปานกลาง มีจำนวน 106 และ คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และความจำเป็นในระดับน้อย มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

4. ความจำเป็นความปลอดภัย พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกความจำเป็นในระดับมาก มีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 รองลงมา ความจำเป็นในระดับปานกลาง มีจำนวน 81 และ คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และความจำเป็นในระดับน้อย มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

5. ความจำเป็นทางด้านสังคม พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกความจำเป็นในระดับมาก มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา ความจำเป็นในระดับปานกลาง มีจำนวน 167 และ คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 และความจำเป็นในระดับน้อย มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

6. ความจำเป็นได้รับการยกย่อง พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกความจำเป็นในระดับมาก มีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 รองลงมา ความจำเป็นในระดับปานกลาง มีจำนวน 136 และ คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และความจำเป็นในระดับน้อย มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

7. ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกความจำเป็นในระดับมาก มีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมา พฤติกรรมผู้นำในระดับปานกลาง มีจำนวน 178 และ คน คิดเป็นร้อยละ 44.50

8. ด้านประสิทธิผลในการทำงาน พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เลือกประสิทธิผลในระดับมาก มีจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมา ประสิทธิภาพในระดับปานกลาง มีจำนวน 113 และ คน คิดเป็นร้อยละ 28.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน

พฤติกรรมผู้นำในการทำงาน	ระดับลักษณะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้นำแบบมุ่งงาน			
1. หัวหน้างานได้มีการวางกำหนดการทำงานอย่างชัดเจน	3.74	.893	มาก
2. หัวหน้างานมีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.59	.894	ปานกลาง
3. หัวหน้างานมีการระบุบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานชัดเจน	3.75	.934	มาก
4. หัวหน้างานมีการกดดันพนักงานในการทำงาน	3.28	1.008	ปานกลาง
5. หัวหน้างานวัดผลงานที่ตัวงานไม่สนใจวิธีปฏิบัติ	3.43	.950	ปานกลาง
รวม	3.56	.530	ปานกลาง
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์			
1. หัวหน้างานมีการรับฟังความเห็นของพนักงาน	3.86	1.045	มาก
2. หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.47	1.163	ปานกลาง
3. หัวหน้างานมีการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงในการทำงานล่วงหน้า	3.39	.898	ปานกลาง
4. หัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน	3.36	1.108	ปานกลาง
5. หัวหน้างานมีการปรึกษาหารือแนวทางการทำงานกับพนักงาน	3.61	1.013	ปานกลาง
รวม	3.54	.913	ปานกลาง

ผลการศึกษาจากตาราง 3 ได้แบ่งระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการระบุบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานชัดเจน และ หัวหน้างานได้มีการวางกำหนดการทำงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ 3.74 ตามลำดับ ส่วนข้อ หัวหน้างานมีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน หัวหน้างานวัดผลงานที่ตัวเองไม่สนใจวิธีปฏิบัติ และหัวหน้างานมีการกดดันพนักงานในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.43 และ 3.28 ตามลำดับ

ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการรับฟังความเห็นของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนข้อ หัวหน้างานมีการปรึกษาหารือแนวทางการทำงานกับพนักงาน หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน หัวหน้างานมีการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงในการทำงานล่วงหน้า และหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.47, 3.39, และ 3.36 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความจำเป็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจำเป็นในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความจำเป็นทางร่างกาย ความจำเป็นความปลอดภัย ความจำเป็นทางด้านสังคม ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจำเป็นในการทำงาน

ความจำเป็นในการทำงาน	ระดับลักษณะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความจำเป็นทางร่างกาย			
1. รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	3.90	1.007	มาก
2. ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าเบี่ยงเลี้ยงให้	3.90	.973	มาก
3. ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าเดินทางให้	4.14	.821	มาก
4. ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าที่พักให้	4.10	.909	มาก
รวม	4.01	.804	มาก
ความจำเป็นความปลอดภัย			
1. มีประกันอุบัติเหตุ	3.98	1.198	มาก
2. มีประกันสุขภาพ	3.97	1.151	มาก
3. สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัย	3.98	1.010	มาก
4. มีระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน	3.93	1.134	มาก
รวม	3.97	.999	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความจำเป็นในการทำงาน	ระดับลักษณะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความจำเป็นทางด้านสังคม			
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	3.85	.796	มาก
2. เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน	3.86	.672	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นมิตร และมีความเป็นกันเอง	3.86	.857	มาก
รวม	3.86	.676	มาก
ความจำเป็นได้รับการยกย่อง			
1. หัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นที่ท่านได้เสนอ	3.78	.753	มาก
2. ได้รับการยอมรับผลการทำงานจากหัวหน้างาน	3.76	.840	มาก
3. ได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.65	.659	ปานกลาง
รวม	3.73	.669	มาก
ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต			
1. งานที่ท่านรับผิดชอบ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.02	.769	มาก
2. งานที่ท่านได้รับใช้ความรู้อย่างเต็มที่	3.86	.776	มาก
3. ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ	3.85	.749	มาก
รวม	3.91	.691	มาก

ผลการศึกษาจากตาราง 4 ได้แบ่งระดับความจำเป็นในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความจำเป็นทางร่างกาย ความจำเป็นความปลอดภัย ความจำเป็นทางด้านสังคม ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ความจำเป็นทางร่างกาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าเดินทางให้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมา ได้แก่ ในกรณีที่ ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าที่พักให้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนข้อ รายได้ ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยง ให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เท่ากัน

ความจำเป็นความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย มีประกันอุบัติเหตุ และ สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เท่ากัน รองลงมา ได้แก่ มีประกันสุขภาพ และ มีระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ 3.93 ตามลำดับ

ความจำเป็นทางด้านสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน และผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นมิตร และมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เท่ากัน รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ความจำเป็นได้รับการยกย่อง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นที่ท่านได้เสนอ และได้รับการยอมรับผลการทำงานจากหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.76 ตามลำดับ ส่วนข้อได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ได้แก่ งานที่ท่านได้รับใช้ความรู้อย่างเต็มที่ และตำแหน่งงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.85 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับประสิทธิผลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	ระดับลักษณะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้	3.96	.561	มาก
2. ท่านสามารถทำงานโดยใช้งบประมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน	3.89	.669	มาก
3. ท่านใช้เวลาปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามที่กำหนดไว้	4.02	.730	มาก
4. ปริมาณงานที่ท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.94	.748	มาก
5. คุณภาพงานที่ท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.96	.687	มาก
รวม	3.95	.559	มาก

ผลการศึกษาจากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับระดับประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ท่านใช้เวลาปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ และคุณภาพงานที่ท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เท่ากัน ส่วน ปริมาณงานที่ท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และท่านสามารถทำงานโดยใช้งบประมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.89 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนหรือพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน 2 รูปแบบ คือ แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งความสัมพันธ์ และความจำเป็นในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความจำเป็นทางร่างกาย ความจำเป็นความปลอดภัย ความจำเป็นทางด้านสังคม ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนหรือพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₁₀ : พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₁₁ : พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₂₀ : พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₂₁ : พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ความจำเป็นทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₃₀ : ความจำเป็นทางร่างกายไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₃₁ : ความจำเป็นทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ความจำเป็นความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₄₀ : ความจำเป็นความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₄₁ : ความจำเป็นความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความจำเป็นทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₅₀ : ความจำเป็นทางด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₅₁ : ความจำเป็นทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 ความจำเป็นได้รับการยกย่องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₆₀ : ความจำเป็นได้รับการยกย่องไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H₆₁ : ความจำเป็นได้รับการยกย่องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H7₀ : ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

H7₁ : ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

ตาราง 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน ความจำเป็นในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน โดยวิธีวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนพหุคูณ

ตัวแปรความถดถอยเชิงซ้อน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)	1.897	.154		12.341	.000
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	-.016	.050	-.018	-.319	.750
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	-.030	.039	-.043	-.779	.437
ความจำเป็นทางร่างกาย	-.146	.050	-.177	-2.923	.004
ความจำเป็นด้านความปลอดภัย	.147	.042	.217	3.462	.001
ความจำเป็นทางสังคม	.020	.060	.022	.337	.736
ความจำเป็นได้รับการยกย่อง	.063	.050	.076	1.262	.208
ความจำเป็นที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต	.282	.050	.310	5.602	.000
Adjusted R Square (R^2)	.175		F		11.385
Std. Error of the Estimate	.412		Sig.		.000

ผลการศึกษาจากตาราง 6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) แสดงถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับตามขนาดของความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ความจำเป็นที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ความจำเป็นด้านความปลอดภัย และความจำเป็นทางร่างกาย และจากค่า Adjusted R^2 มีค่าเท่ากับ 0.175 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการทำงาน ได้ร้อยละ 17.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของความจำเป็นที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต แสดงว่า ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วยโดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.282 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของความจำเป็นด้านความปลอดภัย แสดงว่า ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วยโดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.147 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของความจำเป็นทางร่างกาย แสดงว่า ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการทำงาน หมายความว่า เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นทางร่างกายเพิ่มขึ้น 1 หน่วยโดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีประสิทธิผลในการทำงานลดลง 0.146 หน่วย

ตาราง 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ความสอดคล้อง
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	Multiple Regression	X
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	Multiple Regression	X

ตาราง 7 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ความสอดคล้อง
ความจำเป็นทางร่างกาย	Multiple Regression	✓
ความจำเป็นด้านความปลอดภัย	Multiple Regression	✓
ความจำเป็นทางสังคม	Multiple Regression	X
ความจำเป็นได้รับการยกย่อง	Multiple Regression	X
ความจำเป็นที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต	Multiple Regression	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน

เครื่องหมาย X หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง "พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร" โดยจำแนกออกเป็น พฤติกรรมผู้นำ และความจำเป็น เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลด้านพฤติกรรมผู้นำในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการระบุบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานชัดเจน และ หัวหน้างานได้มีการวางกำหนดการทำงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และ 3.74 ตามลำดับ ส่วนข้อ หัวหน้างานมีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน หัวหน้างานวัดผลงานที่ตัวงานไม่สนใจวิธีปฏิบัติ และหัวหน้างานมีการกดดันพนักงานในการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.43 และ 3.28 ตามลำดับ

ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานมีการรับฟังความเห็นของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนข้อ หัวหน้างานมีการปรึกษาหารือแนวทางการทำงานกับพนักงาน หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน หัวหน้างานมีการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงในการทำงานล่วงหน้า และหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.47, 3.39, และ 3.36 ตามลำดับ

2. ข้อมูลด้านความจำเป็นในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาระดับความจำเป็นในการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความจำเป็นทางร่างกาย ความจำเป็นความปลอดภัย ความจำเป็นทางด้านสังคม ความจำเป็นได้รับการยกย่อง และความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ความจำเป็นทางร่างกาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าเดินทางให้มีความเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมา ได้แก่ ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าที่พักให้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนข้อ รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และ ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยงให้ มีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เท่ากัน

ความจำเป็นความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย มีประกันอุบัติเหตุ และ สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัย มีความเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เท่ากัน รองลงมา ได้แก่ มีประกันสุขภาพ และ มีระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ 3.93 ตามลำดับ

ความจำเป็นทางด้านสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน และ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นมิตร และมีความเป็นกันเอง มีความเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เท่ากัน รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ความจำเป็นได้รับการยกย่อง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นที่ท่านได้เสนอ และได้รับการยอมรับผลการทำงานจากหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.76 ตามลำดับ ส่วนข้อได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยงานที่ท่านรับผิดชอบ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ได้แก่ งาน

ที่ท่านได้รับใช้ความรู้อย่างเต็มที่ และ ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.85 ตามลำดับ

3. ข้อมูลด้านประสิทธิผลในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับระดับประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย ท่านใช้เวลาปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ และ คุณภาพงานที่ท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เท่ากัน ส่วน ปริมาณงานที่ท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ ท่านสามารถทำงานโดยใช้งบประมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และ 3.89 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความจำเป็นทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ ความจำเป็นทางร่างกายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ความจำเป็นความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ ความจำเป็นความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ความจำเป็นทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ ความจำเป็นด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ความจำเป็นได้รับการยกย่องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ ความจำเป็นได้รับการยกย่องไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

ในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้ดังนี้ ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมผู้นำ และความจำเป็นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำ และความจำเป็น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งมีเพียง 3 ด้านที่สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการทำงานได้ร้อยละ 17.50 มี 2 ด้านที่มีผลในเชิงบวกคือ ความจำเป็นที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และความจำเป็นด้านความปลอดภัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กับประสิทธิผลในการทำงาน และมี 1 ด้านที่มีผลในเชิงลบ คือ ความจำเป็นทางร่างกาย ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ กับประสิทธิผลในการทำงานสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมีความจำเป็นที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และความจำเป็นด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น อาจทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น และถ้าพนักงานมีความจำเป็นทางร่างกายสูงขึ้น อาจทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานลดลง ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ความจำเป็นทางสังคม และความจำเป็นได้รับการยกย่อง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความจำเป็นของ Maslow, (1954, pp.35) กล่าวว่า ความจำเป็นทั้ง 5 ประการข้างต้นของ Maslow นี้เรียงลำดับความสำคัญหรือ ความจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

เหมือนบันได โดยมีความจำเป็นทางร่างกายซึ่งมีความจำเป็นส่วนบุคคลของมนุษย์ทุกคนเป็นพื้นฐานขั้นแรกสำหรับความจำเป็นขั้นต่อไป ความจำเป็นทั้ง 5 นี้จะเป็นอิสระต่อกันและมีความต่อเนื่องเหลื่อมล้ำกันอยู่ เหมือนลูกคลื่น เนื่องจากความจำเป็นระดับถัดมาอาจเกิดขึ้นก่อนที่ความจำเป็นขั้นต้น จะได้รับการตอบสนองให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ก่อนก็ได้ และบางคนอาจให้ความสำคัญกับความจำเป็นสลับขั้นตอนได้อย่างไร้ดีปกติแล้วคนทั่วไปจะมีความจำเป็นขั้นต้นก่อน เมื่อได้รับสนองตอบแล้วจะเกิดความจำเป็นขั้นถัดไป และไม่จำเป็นว่าทุกคนจะมีความจำเป็นครบทั้ง 5 ขั้น แต่ความจำเป็นทั้งหมดเหล่านี้จะมีอยู่ชั่วตลอดชีวิตของบุคคลดังที่ Maslow ได้กล่าวว่า "มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความจำเป็นไม่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนองความจำเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ปรารถนาไว้แล้ว ความจำเป็นในด้านอื่นๆ จะปรากฏขึ้นอีก"

ความจำเป็นทางร่างกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ความจำเป็นทางร่างกายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องด้านความสัมพันธ์ แต่ไม่สอดคล้องด้านทิศทางไปในทางตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ ธัญธาดา จิตรสุรผล (2553) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัท ประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม — นอกจากนั้นยังสอดคล้องด้านความสัมพันธ์ แต่ไม่สอดคล้องด้านทิศทางไปในทางตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันในระดับต่ำ กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นทางร่างกายในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานได้รับรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และบริษัทมีสวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางและค่าที่พักให้เมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่อยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อบริษัทจะเพิ่มความจำเป็นทางร่างกายเพิ่มขึ้น จึงทำให้ประสิทธิผลในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความจำเป็นของ Maslow, (1954, pp.35) กล่าวว่า ความจำเป็นทางร่างกายซึ่งมีความจำเป็นส่วนบุคคลของมนุษย์ทุกคนเป็นพื้นฐานขั้นแรก คนทั่วไปจะมีความจำเป็นขั้นต้นก่อน เมื่อได้รับสนองตอบแล้วจะเกิดความจำเป็นขั้นถัดไป

ความจำเป็นด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ความจำเป็นด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรดา จิตรสุผล (2553) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พรรณ พันธุ์อุดม (2552) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานมีประกันอุบัติเหตุ สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัย มีประกันสุขภาพ และมีระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ดังนั้นเมื่อบริษัทเพิ่มความจำเป็นความปลอดภัยในส่วนอื่นๆ เพิ่มขึ้น จึงทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นไปด้วย

ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติรัตน์ ดีประเสริฐ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอนด์สตรี จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงบวก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญรดา จิตรสุผล (2553) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานรู้สึกได้รับงานที่ท้าทายรับผิดชอบ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ทํานได้รับใช้ความรู้อย่างเต็มที่ และตำแหน่งงานที่ทํานได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ดังนั้นเมื่อบริษัทเพิ่มความจำเป็นที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น จึงทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นไปด้วย

ความจำเป็นด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ความจำเป็นด้านสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตารัตน์ ดีประเสริฐ (2547) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด พบว่า ความต้องการผูกพัน หรือเป็นไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง เนื่องจากการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ได้คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความจำเป็นได้รับการยกย่องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า ความจำเป็นได้รับการยกย่องไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นได้รับการยกย่องในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงานมีความรู้สึกที่หัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นที่ท่านได้เสนอ และได้รับการยอมรับผลการทำงานจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ส่วนได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความจำเป็นของ Maslow, (1954, pp.35) กล่าวว่า ความจำเป็นที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ดังนั้นความจำเป็นได้รับการยกย่องนั้นไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวหน้างานมีการระบุบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานชัดเจน และ หัวหน้างานได้มีการวางกำหนดการทำงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวหน้างานมีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน หัวหน้างานวัดผลงานที่ตัวงานไม่สนใจวิธีปฏิบัติ และหัวหน้างานมีการกดดันพนักงานในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์กลุ่ม (Favorableness of situation control) หมายถึง ระดับของสถานการณ์ที่ผู้นำสามารถใช้อำนาจควบคุมและใช้อิทธิพลให้ส่งผลต่องานของกลุ่มหรือองค์การได้ องค์ประกอบนี้จะเห็นโอกาสในการกระทำของผู้นำว่าจะใช้บทบาทดำเนินการอย่างไร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานซึ่งสถานการณ์กลุ่มมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับลูกน้อง (Leader-member Relationship) 2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) 3. อำนาจประจำตำแหน่ง (Position power) ดังนั้นประสิทธิผลในการทำงานขึ้นอยู่กับการใช้พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ของกลุ่ม

พฤติกรรมผู้นำแบบความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวหน้างานมีการรับฟังความเห็นของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวหน้างานมีการปรึกษาหารือแนวทางการทำงานกับพนักงาน หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน หัวหน้างานมีการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงในการทำงานล่วงหน้า และหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์กลุ่ม (Favorableness of situation control) หมายถึง ระดับของสถานการณ์ที่ผู้นำสามารถใช้อำนาจควบคุมและใช้อิทธิพลให้ส่งผลต่องานของกลุ่มหรือองค์การได้ องค์ประกอบนี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นโอกาสในการกระทำของผู้นำว่าจะใช้บทบาทดำเนินการอย่างไร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานซึ่งสถานการณ์กลุ่มมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับลูกน้อง (Leader-member Relationship) 2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) 3. อำนาจประจำตำแหน่ง (Position power) ดังนั้นประสิทธิผลในการทำงานขึ้นอยู่กับการใช้พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ของกลุ่ม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ทางการปฏิบัติและการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยแสดงความจำเป็นทางร่างกายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการทำงาน จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจำเป็นทางร่างกายในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานได้รับรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และบริษัทมีสวัสดิการค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางและค่าที่พักให้เมื่อออกปฏิบัติงานนอกสถานที่อยู่แล้ว ซึ่งเมื่อบริษัทเพิ่มความจำเป็นทางร่างกายเพิ่มขึ้น จึงอาจทำให้ประสิทธิผลในการทำงานลดลง ดังนั้นองค์การควรจะมีสร้างกลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในรูปของรางวัลในผลงาน เช่น โบนัส หรือ รางวัลอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานอีกทางหนึ่ง

2. องค์การควรมีกลยุทธ์สร้างความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การทำให้สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัย มีป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก หรือการประกันสุขภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งความจำเป็นความปลอดภัยจะสร้างให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการทำงาน จึงทำให้พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

3. องค์การควรจะมีกลยุทธ์ในเรื่องของพัฒนาศักยภาพของพนักงานหรือทีมงาน และบริหารงานให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การให้ได้ทำงานที่ท้าทาย การนำความรู้ที่มาประยุกต์ใช้ในงานอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ อันจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน แต่องค์การไม่ควรละเลยในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ บุคลากรขององค์การในทุกระดับ จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน หรือล้มเหลวล้วนขึ้นอยู่กับผู้นำขององค์การนั้นด้วย เพราะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาองค์การฝ่าอุปสรรค และสามารถจูงใจให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้ได้งานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้งานวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น เช่นศึกษาในหน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ
2. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรของรูปแบบภาวะผู้นำแบบอื่นๆ หรือนำคุณลักษณะผู้นำนำมาทดสอบกับ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน เพื่อพิจารณาผลว่าแตกต่างกันหรือไม่ ตัวแปรใดสามารถแสดงผลได้ดีกว่า
3. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรความจำเป็นในด้านอื่นๆ ด้วยเนื่องจากพนักงานอาจมีความจำเป็นในด้านอื่น นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย
4. ควรศึกษาเจาะลึกปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยและแนวคิดไปศึกษาต่อให้เกิดประโยชน์ในงานวิจัยหรือพัฒนาองค์การต่อไป



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2546). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2549). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวี วงศ์พุม. (2536). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ บัณฑิต.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่การเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation Techniques)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์คณะวิทยาการจัดการ.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2533). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ไทย-วัฒนาพานิช.
- ธัญรดา จิตสุรผล. (2553). *แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ. (2548). *แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์. (2547). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัทมา สุขสมนึก. (2553). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อหัวหน้างานของพนักงาน บริษัท สตาร์ คัลเลอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พิมพ์พรรณ พันธุ์อุดม. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานกรณีศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับสำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership). วารสารสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์. (2547). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณวิมล บุญเต็มแล้ว (2551). การประเมินภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พื้นที่เขต 4. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรางคณา สิริอุพารวงศ์. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำบริษัท ไมวาน(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: Pearson Education Indochina.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- (2548). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2549). การวิจัยการตลาด ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: DIAMOND IN BUSINESS WORLD.
- ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร. (2555). การแบ่งเขตตามการบริหารงาน. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://www.bangkok.go.th/info/>

- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- สุพานี สถะภูวณิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอนก ผนคร, พ.ต.ท. (2538). *ประสิทธิผลการปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาลในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Clayton P. Alderfer. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Coulter, Mary. (2002). *Strategic Management in Action*. New Jersey: Prentice Hall.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership. Theory and practice*. Orlando Florida: The Dryden.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fiedler, Fred E.; & Martin M. Chemers. (1974). *Leadership and Effective Management*. Illinois: Scott Foresment.
- Hersey, P.; & K. H. Blanchard. (1993). *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Herzberg, Frederick; et al. (1966). *The motivation to work*. New York: John Wiley.
- Katz, D.; & Kahn R. L. (1978). *The social psychology of organization*. 2nd ed. New York: John Willy & Sons.
- Locke, Edwin A.; & Latham, Gary P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. 2nd ed. New York: Harper & Row.
- McClelland, David C.; et al. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century Crofts.
- Robbins, S.P.; & M. Coulter. (1999). *Management Organizational*. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall
- Schermerhorn, John R.; James G. Hunt; & Richard N. Osborn. (2000). *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons.

Wehrich Heinz.; & Harold Koontz. (1993). *Management: A Global Perspective*. 10th ed.
New York: McGraw-Hill.

Yukl,G. (1998). *Leadership in Organization*. 4th ed. Engle Cliffs, New Jersey . Prentice-Hall.







แบบสอบถาม

เรื่อง : พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลประกอบการทำวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอให้ท่านพิจารณาคำถามและคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด และโปรดตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในครั้งนี้ด้วย

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 : ข้อมูลทางด้านพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน
- ตอนที่ 2 : ข้อมูลทางด้านความจำเป็นในการทำงาน
- ตอนที่ 3 : ข้อมูลทางด้านประสิทธิผลในการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางด้านพฤติกรรมผู้นำในการทำงาน

คำชี้แจง : ท่านคิดว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓
ช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมผู้นำมากที่สุด

ด้านพฤติกรรมผู้นำ	ระดับพฤติกรรมผู้นำ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ผู้นำแบบมุ่งงาน					
1. หัวหน้างานได้มีการวางกำหนดการทำงานอย่างชัดเจน					
2. หัวหน้างานมีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน					
3. หัวหน้างานมีการระบุบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานชัดเจน					
4. หัวหน้างานมีการกดดันพนักงานในการทำงาน					
5. หัวหน้างานวัดผลงานที่ตัวงานไม่สนใจวิธีปฏิบัติ					
ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์					
1. หัวหน้างานมีการรับฟังความเห็นของพนักงาน					
2. หัวหน้างานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน					
3. หัวหน้างานมีการบอกกล่าวการเปลี่ยนแปลงในการทำงานล่วงหน้า					
4. หัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน					
5. หัวหน้างานมีการปรึกษาหารือแนวทางการทำงานกับพนักงาน					

ตอนที่ 2 : ข้อมูลทางด้านความจำเป็นในการทำงาน

คำชี้แจง : ท่านคิดว่าในการทำงานท่านมีความจำเป็นหรือความต้องการในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด
โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความจำเป็นของท่านมากที่สุด

ด้านความจำเป็น	ระดับความจำเป็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความจำเป็นทางร่างกาย					
1. รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
2. ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าเบี่ยงเบนให้					
3. ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าเดินทางให้					
4. ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่บริษัทมีสวัสดิการค่าที่พักให้					
ความจำเป็นความปลอดภัย					
1. มีประกันอุบัติเหตุ					
2. มีประกันสุขภาพ					
3. สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัย					
4. มีระบบป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน					
ความจำเป็นทางด้านสังคม					
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
2. เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นมิตร และมีความเป็นกันเอง					

คำชี้แจง : ท่านคิดว่าในการทำงานท่านมีความจำเป็นหรือความต้องการในเรื่องต่อไปนี้ในระดับใด
โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความจำเป็นของท่านมากที่สุด

ด้านความจำเป็น	ระดับความจำเป็นตามความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความจำเป็นได้รับการยกย่อง					
1. หัวหน้างานยอมรับในความคิดเห็นที่ท่านได้เสนอ					
2. ได้รับการยอมรับผลการทำงานจากหัวหน้างาน					
3. ได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
ความจำเป็นที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
2. งานที่ท่านได้รับใช้ความรู้อย่างเต็มที่					
3. ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ					

ตอนที่ 3 : ข้อมูลทางด้านประสิทธิผลในการทำงาน

คำชี้แจง : ท่านมีประสิทธิผลในการทำงานดังต่อไปนี้ในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงตามระดับประสิทธิผลของท่านมากที่สุด

ด้านประสิทธิผลในการทำงาน	ระดับประสิทธิผลของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้					
2. ท่านสามารถทำงานโดยใช้งบประมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน					
3. ท่านใช้เวลาปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามที่กำหนดไว้					
4. ปริมาณงานที่ท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5. คุณภาพงานที่ท่านสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					

- ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม -



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/๑1๖๐

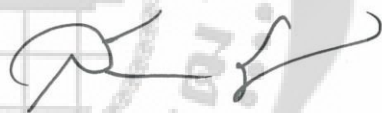
วันที่ ๑๐ เมษายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.มนู ลิ่นวงศ์

เนื่องด้วย นายกฤษติน ศิริตันตราภรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายกฤษติน ศิริตันตราภรณ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-874-7366



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/๘/๖1

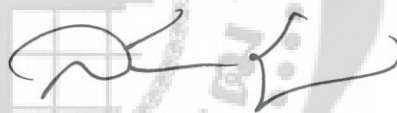
วันที่ ๒๐ เมษายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล

เนื่องด้วย นายกฤษติน ศิริตันตรามรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำ ความจำเป็น และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายกฤษติน ศิริตันตรามรณ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-874-7366



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ. ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายกฤษฎิน ศิริตันตราภรณ์
วันเดือนปีเกิด	20 กรกฎาคม 2519
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	380/146 หมู่บ้านสุภาลัยวิลล์ ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทระเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการฝ่ายขาย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ทาคาชิโฮ ไฟร์, ซีเคียวริตี้, แอนด์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายขายผลิตภัณฑ์ป้องกันอัคคีภัย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ (สาขา วิศวกรรมไฟฟ้า) จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เหนือ
พ.ศ. 2555	ปริญญาโท คณะสังคมศาสตร์ (สาขาการ จัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ