

คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย
อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล



ปริญญาานิพนธ์

ของ

พิตตินันท์ กิตติรัตนวิวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย
อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2561

พิตตินันท์ กิตติรัตนวิวัฒน์. (2561). *คุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*

ที่มีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ

ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท:

อาจารย์ ดร. วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา คุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

JOB AND ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS, AND TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP AFFECTING TO WORKING BEHAVIOR AND JOB SATISFACTION OF
EMPLOYEES IN HIGH VOLTAGE EQUIPMENT PRODUCTION AND DISTRIBUTION IN
BANGKOK METROPOLITAN



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

May 2018

Pittinan Kittirattanawiwat. (2018). *Job and Organizational Characteristics and*

Transformational Leadership Affecting to Working Behavior and Job Satisfaction of Employees in High Voltage Equipment Production and Distribution in Bangkok Metropolitan. Master Thesis M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Wasan Sakulkijkarn.

The objective of this research is to study job and organizational characteristics, and transformational leadership affecting to working behavior and job satisfaction of employees in high voltage equipment production and distribution in Bangkok metropolitan. Sample sizes are 400 employees in high voltage equipment production and distribution in Bangkok metropolitan. This research used a questionnaire as a tool to collect data from the sample group. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of statistical hypothesis testing revealed the following:

The factor of overall job characteristics factors including skill variety, task identity, task significance, autonomy and job feedback affected the working behavior factors and job satisfaction factors at a statistically significant level of 0.05

The overall organizational characteristics including the organizational structure and the organizational process influenced the working behavior factors and job satisfaction factors at a statistically significant level of 0.05

The overall transformational leadership factors such as idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration influenced working behavior factors and job satisfaction factors at a statistically significant level of 0.05

The overall working behavior factors including productivity, job invariability, organizational collaboration and organizational compliance were able to affect the job satisfaction factors at a statistical significant level of 0.05

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

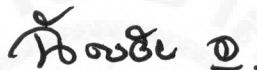
ของ

พิตตินันท์ กิตติรัตนวิวัฒน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ




.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ 1๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

 ที่ปรึกษา


 ประธาน

(อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

 กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

 กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทสำเร็จได้นั้น เนื่องจากความอนุเคราะห์ของอาจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจ กาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ที่ให้ความรู้ และคำแนะนำ ตลอดจนการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญาโทในครั้งนี้ ทำให้ปริญญาโทฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน และอาจารย์ ดร.อัจฉริยา ศักดินรงค์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบปริญญาโททุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ และคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ให้ความรู้ และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย รวมถึงขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายสุดขอขอบพระคุณบิดา และมารดา สำหรับกำลังใจ คำแนะนำต่าง ๆ ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือทุกด้าน อีกทั้งยังมอบการศึกษาที่ดีที่ทำให้มีความรู้ติดตัวมาโดยตลอดจนประสบผลสำเร็จในครั้งนี้

พิตตินันท์ กิตติรัตนวิวัฒน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
สมมติฐานในการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน.....	45
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	58
ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ..	72
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	80
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	86
การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	86
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	105
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน	108
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ	112
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	113
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	117
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	120
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	123
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	198
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	210
สรุปผลการวิจัย	221
อภิปรายผลการวิจัย	242
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	263
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	265
บรรณานุกรม	266
ภาคผนวก	277
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	278
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	288
ประวัติย่อผู้วิจัย	290

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สรุปปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 30
2	แสดงจำนวนผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ราย) 79
3	จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล..... 105
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะของงาน..... 108
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านองค์การ 112
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 114
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 117
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 120
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมตัวแปรต่างๆ..... 123
10	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของงานกับพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 127
11	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 128
12	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล..... 130
13	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล..... 132

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล..... 134
15	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 138
16	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 139
17	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล..... 140
18	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล..... 142
19	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล..... 143

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 148
21	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 149
22	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 150
23	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 152
24	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 153
25	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 159
27	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 161
28	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 163
29	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 165
30	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 169
31	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล .. 170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 171
33	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 173
34	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 174
35	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 179
36	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 180
37	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล..... 181

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.....	182
39 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	184
40 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	189
41 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.....	190
42 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.....	192
43 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	194

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
44	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	196
45	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	198



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
2 แสดงความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานต่อสภาวะทางจิตใจและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น.	17
3 องค์การในฐานะระบบ	27
4 ตัวกำหนดอิทธิพลพฤติกรรมองค์การ	28
5 โมเดลพฤติกรรมองค์การ	52
6 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ	52
7 โมเดล SOB.....	55
8 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	56
9 แสดงกระบวนการเกิดความพึงพอใจ	66
10 แสดงการตอบสนองของความไม่พอใจในการทำงาน	69
11 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์	71
12 โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	209

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและภูมิภาคต่างๆทั่วโลก ซึ่งปัจจัยในด้านต่างๆเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการแข่งขันในทางธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทต่างๆมากขึ้น ทำให้องค์กรทุกแห่งจะต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ การบริหาร โครงสร้าง และการดำเนินงานในส่วนต่างๆของภาคธุรกิจการผลิต การลงทุน การตลาด และการบริการ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้ในภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และยังสามารถทำการแข่งขันกับธุรกิจกับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลกระทบได้ โดยจะต้องมีการบริหารการจัดการในด้านบุคลากร เครื่องจักร วัตถุดิบ ลูกค้า และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจ ข้อตกลง และเกิดความสมดุระหว่างกัน โดยเกิดผลประโยชน์สูงสุดเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กรโดยที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆให้มีความเหมาะสม เช่นเดียวกับบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรต่างมีความสามารถที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงานและยังสามารถดำเนินตามพันธกิจหลักขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. 2554: ออนไลน์)

การที่องค์กรจะทำพันธกิจหลักให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นทั้งผู้ใช้ทรัพยากรและผู้จัดการทรัพยากร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ ผลผลิต และการจัดการ โดยถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ก็จะทำให้ผลผลิตภายในองค์กรในเชิงผลิตภาพและผลิตผลมีจำนวนมากและมีคุณภาพที่เป็นไปตามที่องค์กรและลูกค้าต้องการ โดยปัจจัยในการเอาใจใส่ต่อบุคลากรทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยองค์กรห้ามละเลยโดยเด็ดขาดถ้าหากว่ามีการจัดการเอาใจใส่ดูแลพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงก็จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็น

การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลภายในองค์กรที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ บุคลากรทุกคน โดยพนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กรซึ่งถือว่าเป็นแรงงานที่ดี ทรัพยากรที่มีค่าและมีคุณภาพที่สุดขององค์กรนั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการ อารมณ์รักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ซัชชัย พันธุ์เกตุ. 2553: บทความ) บุคลากรในองค์กรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง เพราะบุคลากรภายในองค์กรเป็นผู้ที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ โดยนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรจะต้องดึงเอาความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจำเป็นต้องมีนโยบาย กฎระเบียบขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีทิศทางที่ชัดเจนและไปในทางเดียวกัน เพราะเหตุนี้ผู้บริหารของแต่ละองค์กรควรจะให้ ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของพนักงานให้มากที่สุด โดยองค์กรจะต้อง ผลักดันพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อพนักงานจะได้เห็นคุณค่าในตัวเองอย่างมีคุณภาพและส่งผลให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ในองค์กร

เนื่องจากการเติบโตของอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ มี บทบาทที่สำคัญแก่เศรษฐกิจของประเทศอันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของอสังหาริมทรัพย์ นิคม อุตสาหกรรม โรงงาน และโครงการขนาดใหญ่ของรัฐบาล โรงพยาบาล สนามบิน รถไฟฟ้าสายต่างๆ ซึ่ง จะทำให้เกิดการว่างงานและการสั่งซื้อสินค้าเป็นจำนวนมากทั้งในประเทศและนอกประเทศ ต่างก็มี คุณภาพมาตรฐานที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดการแข่งขันในอุตสาหกรรม (อรรถสิทธิ์ แจ่มฟ้า. 2560: รายงานภาพรวมอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์) ปัจจุบันอุตสาหกรรมไฟฟ้าถือเป็น อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับต้นๆ และมีบทบาทสำคัญของประเทศ ทำให้ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีการขยายตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดมา นอกจากนั้นยัง สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศที่ก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก โดยประเทศไทยนั้นเป็นฐานการ ผลิต ส่งออก และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญของประเทศต่างๆ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และประเทศละแวกใกล้เคียงเป็นจำนวนมากทั้ง ลาว พม่า กัมพูชา และ

เวียดนาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศญี่ปุ่นและประเทศจีน ที่เข้ามาลงทุนสร้างศูนย์การกระจายสินค้า และโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องจากประเทศไทยมีความได้เปรียบทางด้านภูมิประเทศเพราะเป็นศูนย์กลางในแถบสมาชิกอาเซียน และมีความสามารถที่จะกระจายสินค้าไปสู่ประเทศต่างๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย เช่น ทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ นอกจากนี้ยังมีข้อได้เปรียบทางด้านฝีมือแรงงานอีกด้วย ซึ่งประเทศไทยมีแรงงานที่มีความชำนาญความละเอียดมีฝีมือที่ประณีต ซึ่งเหมาะกับความต้องการของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเป็นที่ยอมรับของต่างชาติในเรื่องของศักยภาพ ความเชื่อถือและความเป็นมาตรฐานในการผลิตของหน่วยงานต่างๆ (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. 2560: ออนไลน์) ถึงแม้ว่าธุรกิจจะต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนในด้านต่างๆ อย่าง เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว กรอบกติกาทางการค้าที่มีความซับซ้อนที่ประกอบกับสภาวะการแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นด้วย อาจจะทำให้ผู้ประกอบการต้องดำเนินการวางแผนจัดการองค์การและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จะต้องใช้แรงในการขับเคลื่อนคือบุคคลากรภายในบริษัท โดยแต่ละบุคคลจะต้องถูกฝึกฝนอบรมภายใต้กฎระเบียบเงื่อนไขของบริษัทที่เหมือนกัน โดยจะต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน ระบบการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาที่เป็นไปตามแบบแผนด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทได้อย่างเหมาะสมอีกทั้งยังก่อให้เกิดผลดีต่อธุรกิจและสภาพจิตใจของพนักงานด้วย

จากเหตุข้างต้นที่กล่าวมาในการที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จในธุรกิจที่ตัวเองดำเนินอยู่ประกอบกับสภาวะสถานการณ์ในปัจจุบันทั้งในประเทศและต่างประเทศของอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ที่มีความสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคงได้นั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่จะศึกษา คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงานและผลสะท้อนของงาน ปัจจัยด้านองค์การที่จะศึกษา คือ โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะศึกษา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง

ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่จะศึกษา คือ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมของพนักงานอย่างไร โดยผลจากการศึกษานี้ผู้บริหารธุรกิจที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับกฎระเบียบ นโยบาย แผนงานภายในบริษัท ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจของพนักงานและจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานแก่ผู้ที่สนใจศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลแก่พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ และธุรกิจที่มีลักษณะคล้ายกัน

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆของกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในระหว่างการทำงาน และในอนาคตภายภาคหน้า

3. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน การบริหารและการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมที่ได้ทำการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษา คุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เนื่องจากไม่ทราบประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณของ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 74) กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน และเพิ่มขนาดตัวอย่างอีก 15 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ดังนั้นงานวิจัยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากหลักการของการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยวิธีสุ่มเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการเลือกกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวนทั้งหมด 40 บริษัท

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งจำนวนบริษัทอุตสาหกรรม การผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยแบ่งจำนวนบริษัทให้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนบริษัทละ 10 คน และแบ่งตามจำนวนจังหวัดละประมาณ 6-7 บริษัท รวม 40 บริษัท ดังนี้

1. จังหวัดกรุงเทพ	7	บริษัท
2. จังหวัดนครปฐม	7	บริษัท
3. จังหวัดนนทบุรี	7	บริษัท
4. จังหวัดปทุมธานี	7	บริษัท
5. จังหวัดสมุทรปราการ	6	บริษัท
6. จังหวัดสมุทรสาคร	6	บริษัท
รวม	40	บริษัท

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยจะทำการใช้การเก็บแบบสอบถามกับพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ตามที่ได้กำหนดไว้จนครบทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพ
 - 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.5 รายได้
 - 1.6 ระยะเวลาในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน
 - 2.1 ความหลากหลายของทักษะ

- 2.2 ความเด่นชัดของงาน
- 2.3 ความสำคัญของงาน
- 2.4 ความเป็นอิสระของงาน
- 2.5 ผลสะท้อนของงาน
- 3. ปัจจัยด้านองค์การ
 - 3.1 โครงสร้างองค์การ
 - 3.2 กระบวนการองค์การ
- 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 4.3 การกระตุ้นทางปัญญา
 - 4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ด้านการเพิ่มผลผลิต
 - 1.2 ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ
 - 1.4 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความมั่นคงในงาน
 - 2.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 2.3 ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง บุคคลภายในองค์การที่ทำงานแผนกต่างๆภายในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. **อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ** หมายถึง อุปกรณ์ไฟฟ้าที่ใช้ภายใน ภายนอกอาคาร ที่พักอาศัย และโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดเล็กกับขนาดใหญ่
3. **ปริมณฑล** หมายถึง เขตจังหวัดการปกครองที่อยู่ละแวกใกล้เคียงพื้นที่จังหวัดกรุงเทพ เช่น จังหวัดนครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ และสมุทรสาคร
4. **ปัจจัยคุณลักษณะของงาน** หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจในงาน โดยการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าที่ดีแก่งาน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านต่างๆดังนี้
 - 4.1 **ความหลากหลายของทักษะ** หมายถึง กิจกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานทำ ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะมีความแตกต่างของงาน โดยจะต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ
 - 4.2 **ความเด่นชัดของงาน** หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่กระบวนการแรกเริ่มจนถึงกระบวนการสิ้นสุด และทำให้งานเกิดความเด่นชัด
 - 4.3 **ความสำคัญของงาน** หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อบุคคลอื่นๆภายในองค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอกองค์การ
 - 4.4 **ความเป็นอิสระของงาน** หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ตั้งแต่การวางแผนดำเนินงานไปจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของงาน
 - 4.5 **ผลสะท้อนของงาน** หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงผลของงานที่ปฏิบัติ นั้นว่ามีประสิทธิภาพอย่างไรจากงานที่ได้ปฏิบัติไป
5. **ปัจจัยด้านองค์การ** หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานและปฏิบัติขององค์การ ทำใหบุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน
 - 5.1 **โครงสร้างองค์การ** หมายถึง รูปแบบโครงสร้างขององค์การในการทำงาน และการกระจายอำนาจขององค์การ และเป็นการแสดงถึงวัฒนธรรมกับเอกลักษณ์ขององค์การ

5.2 **กระบวนการองค์การ** หมายถึง กระบวนการองค์การที่สามารถเป็นตัวบอกและกำหนดอำนาจหน้าที่ต่างๆภายในองค์การด้วยการกำหนดสายงานและแบ่งส่วนอย่างชัดเจนตามหน้าที่และความรับผิดชอบในระบบงาน

6. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพล สามารถสร้างแรงจูงใจของบุคคลภายใต้ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายองค์การซึ่งประกอบไปด้วย

6.1 **การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจและความภูมิใจที่เข้าร่วมงานกัน

6.2 **การสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม ซึ่งจะเกิดความคิดในแง่บวกและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

6.3 **การกระตุ้นทางปัญญา** หมายถึง การที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการใช้ความคิด ความรู้ และความสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา

6.4 **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** หมายถึง การที่ผู้นำสามารถดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีค่าหรือมีความสำคัญ ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าได้

7. **พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

7.1 **ด้านการเพิ่มผลผลิต** หมายถึง การปรับปรุงประสิทธิภาพ คุณภาพและลดต้นทุนในองค์การ เพื่อให้ผลผลิตมีปริมาณที่พอเพียงกับความต้องการและสนองความพอใจลูกค้า ประกอบกับการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการให้มีมูลค่าสูงขึ้น เพื่อให้ต้นทุนขององค์กรให้ลดลง

7.2 **ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่พนักงานในองค์การมาทำงานตรงเวลา ไม่มาสายหรือขาดงาน ไม่หาโอกาสขาดงานโดยที่ไม่จำเป็น ตลอดจนไม่ละทิ้งงานหากงานมีปัญหาหรือเกิดอุปสรรค

7.3 **ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ** หมายถึง การที่พนักงานประสานงานกันทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและนอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนนั้น เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

7.4 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานประพฤติปฏิบัติ ตาม กฎระเบียบ ทั้งที่บัญญัติตามกฎหมายและธรรมเนียมปฏิบัติขององค์การ

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคล ภายในองค์การที่เป็นผลลัพธ์ของปัจจัยคุณลักษณะของงาน, ปัจจัยด้านองค์การ, ปัจจัยด้านพฤติกรรม ผู้นำ, พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

8.1 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความพึงพอใจกับงานที่ทำ โดยงานสามารถสร้างรายได้ สร้างความมั่นคงและรู้สึกมีเกียรติกับงานที่ตนทำ

8.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง ความสะอาด ความมีระเบียบเรียบร้อยที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8.3 ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่สามารถทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.4 ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง การที่ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจกับเงินเดือนกับงานที่ทำอยู่ ส่วนผลประโยชน์ในด้านอื่นๆ คือ เงิน บำเหน็จบำนาญ ค่าดูแลรักษา และวันหยุดที่มีความเหมาะสมต่อการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญองงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

2. ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

4. คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญองงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

5. ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

7. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยได้มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและเอกสารต่างๆ โดยอาศัยการค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด ผลงานวิจัย มาใช้ประกอบการทำวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีการกำหนดประเด็นการนำเสนอที่ประกอบไปด้วย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ความหมายของคุณลักษณะงาน

ทวีศักดิ์ ร่องแขวง (2555: 14) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานประกอบด้วยหน้าที่พนักงาน รับผิดชอบงานที่ทำ มีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์ มีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ การได้รับผิดชอบงานที่ทำ สามารถที่จะควบคุมการทำงานและมีโอกาสที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวก ซึ่งทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีแล้วในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน ก็จะทำให้รู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงาน และถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานก็จะรู้สึกเบื่อหน่าย

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557: 12) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน คือ การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์การ

พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน คือ การรับรู้ในรูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่างานนั้นมีความเหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ โดยมีการร่วมมือช่วยกันทำงานจนมีการตอบสนองของงาน

จิราภรณ์ ชุนรัง (2559: 15) ได้สรุปปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด พนักงานต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพและครอบครัว งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานผู้ปฏิบัติงานได้ การที่พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณลักษณะเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของตน จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจในคุณลักษณะงาน ที่ประกอบไปด้วย ความสำคัญของลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

แฮ็คแมน และโอลแฮม (สุพานี สฤฎาภิวัตินช.2552: 470-477; อ้างอิงจาก Hackman & Oldham. 1980) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดลักษณะของงานว่าจะมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของบุคคลและยังส่งผลดีในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ โดยคุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อที่ตนคติ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์นำไปสู่การจูงใจในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและเกิดความพึงพอใจในการทำงานจะประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน 3 ประการ

ประการที่ 1 คุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น ในทางกลับกัน ถ้างานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนักหรืองานเดิมๆ จะเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) คือ ได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่นั้นหรือได้ทำจนจบกระบวนการหรือได้ทำเพียงบางส่วนบางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนองงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คือ งานมีความสำคัญและมีคุณค่าแค่นั้น ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญและมีคุณค่าต่อพนักงานที่เกี่ยวข้องหรือต่อองค์กรหรือมีค่าต่อชีวิตและทรัพย์สินหรือต่อสังคม ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก

4. ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) คือ พนักงานมีความเป็นอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่นั้นโดยได้การใช้ความคิดในการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งสามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นเพราะงานที่ต้องทำตามคู่มือหรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือ พนักงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับมานั้นจะทำให้ได้ทราบว่าผลงานของตนเองเป็นอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ประการที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน

2. ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ โดยพิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ

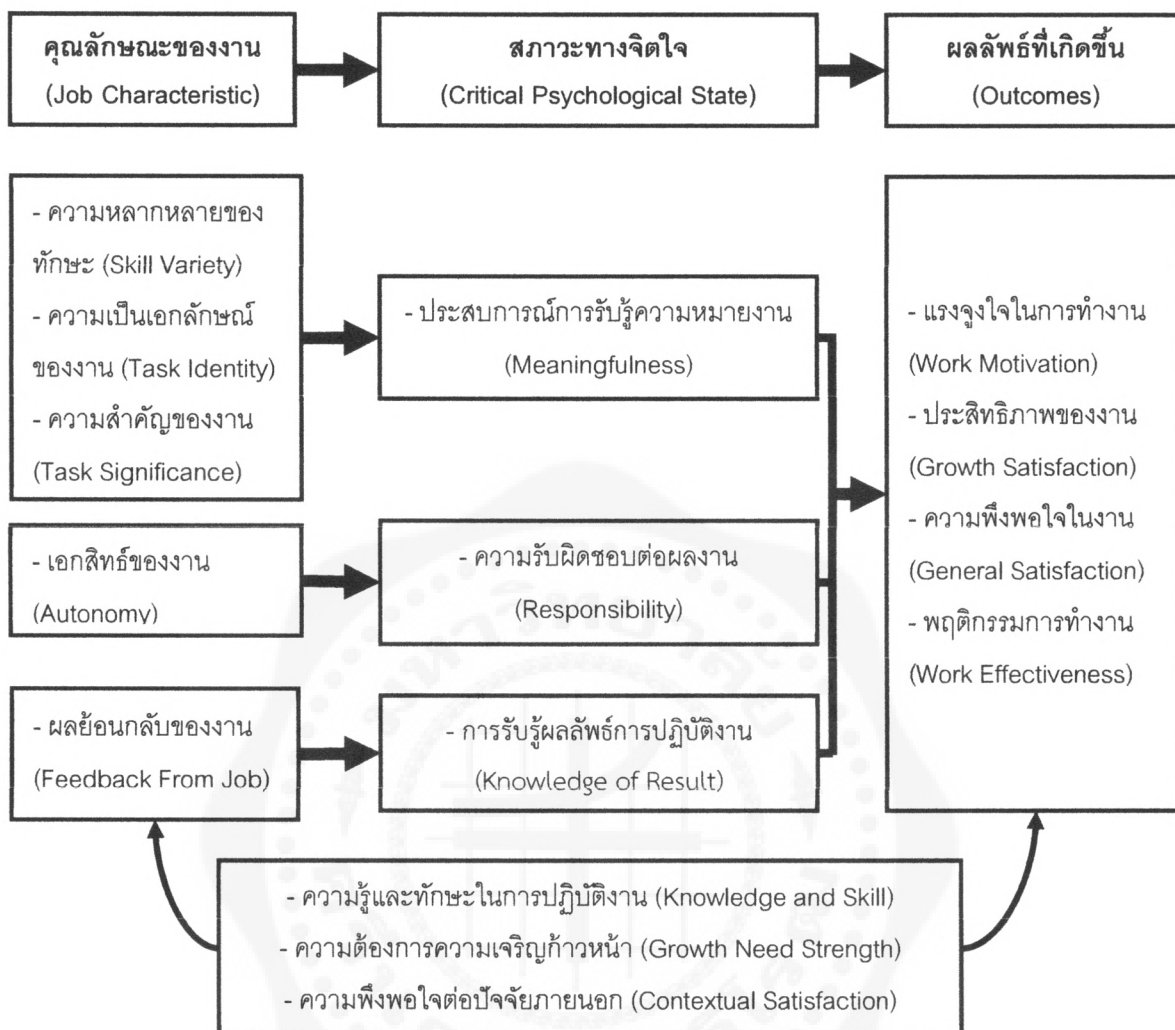
ประการที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้วอาจจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น

2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
4. อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง

นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการ ที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีและเกิดความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ
2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนหรือท้าทาย
3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอก ได้แก่สภาพแวดล้อมของงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยในการทำงาน ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีมีคุณภาพ



ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของงานต่อสภาวะทางจิตใจและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ที่มา: สุพานี สฤฎาภิวานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงานที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้สรุปได้ว่างานที่ปฏิบัติกันจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่ปฏิบัติงานและจะแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมต่างๆในการทำงาน ซึ่งทำให้เห็นปัจจัยต่างๆที่กระตุ้นให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของงานที่ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ซึ่งตรงกับแนวคิด แฮ็คแมน และโอลแฮม (สุพานี สฤฎาภิวานิช.2552: 470-477; Hackman & Oldham. 1980) กล่าวถึง คุณลักษณะของงานทั้งหมด 5 ปัจจัย ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill

Variety), ความเด่นชัดของงาน (Task Identity), ความสำคัญของงาน (Task Significant), ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) และผลสะท้อนของงาน (Feedback) ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 นั้นสามารถใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาออกแบบงานที่บุคคลรับรู้และเกิดแรงจูงใจต่องานที่มีความเหมาะสม ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานในลักษณะใด และจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และความสุขต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีปัจจัยต่างๆดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานทำ ซึ่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะมีความแตกต่างของงาน ซึ่งจะต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ
2. ความเด่นชัดของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่กระบวนการแรกเริ่ม จนถึงกระบวนการสิ้นสุด และทำให้งานเกิดความเด่นชัด
3. ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่ผลของการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญมีผลต่อบุคคลอื่นๆภายในองค์การ และผู้ที่เกี่ยวข้องนอกองค์การ
4. ความเป็นอิสระของงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างตั้งแต่การวางแผนดำเนินงานไปจนถึงขั้นตอนท้ายสุดของงาน
5. ผลสะท้อนของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงผลของงานที่ปฏิบัติเห็นว่ามีประสิทธิภาพอย่างไรจากงานที่ได้ปฏิบัติไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

ความหมายขององค์การ

สมคิด บางโม (2558: 16) องค์การคือกลุ่มหรือบุคคลหลายๆคนได้รวมตัวกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการรวมจะต้องมีความถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆที่ยึดถือปฏิบัติ

เบทแมน และสเนลล์ (Bateman; & Snell. 1999: 11) กล่าวว่า องค์การ (Organization) เป็นกลุ่มสมาคมที่จัดตั้งโดยบุคคลทำการปฏิบัติตามระบบระเบียบเพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจะมีการออกแบบและบริหารจัดการเป็นไปตามกลยุทธ์แบบแผนที่ตั้งไว้ ด้วยการรวมกลุ่มบุคคลภายในองค์การเดียวกัน

สมยศ นาวิการ (2536: 325) การที่ร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ในการจัดโครงสร้างขององค์การ เพื่อจะก่อให้เกิดระบบที่เป็นมาตรฐาน มีระบบการทำงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารมีอำนาจจำกัดควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนงาน จัดกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมแก่บุคลากรและทำให้เกิดความพึงพอใจที่ดีต่อบุคลากรภายในองค์การอีกด้วย

โรบบิน และจัส (Robbins; & Judge. 2013: 145) อธิบายแนวคิดขององค์การว่าองค์การจะสามารถสร้างแรงกระตุ้นและแรงกดดัน ให้กับบุคลากร ให้มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามระเบียบข้อบังคับ ขององค์การตามความคาดหวังให้เกิดประสิทธิผลเป็นไปตามความต้องการ ขององค์การนั้นๆ โดยจะต้องควบคุมความไม่แน่นอนให้อยู่ในขอบเขตขององค์การ

วันชัย มีชาติ (2554: 3-4) อธิบายความหมายขององค์การไว้ว่า การรวมตัวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการนั้นบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จได้ และลักษณะขององค์การจะประกอบไปด้วยดังนี้

1. องค์การจะต้องมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. องค์การจะต้องมีเป้าหมายที่ต้องกระทำให้ประสบความสำเร็จ
3. องค์การจะต้องมีกิจกรรมที่จะดำเนินการให้บรรลุผล
4. องค์การจะมีการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจไว้
5. องค์การจะมีการกำหนดอาณาเขตขององค์การซึ่งแบ่งแยกออกจากส่วนอื่น
6. องค์การจะมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

จากความหมายข้างต้นขององค์การสรุปโดย ญัฐพันธ์ เจริญนันท (2551: 22-23) ได้อธิบายไว้ว่า องค์การนั้นคือระบบที่เกิดจากการรวมตัวกันของบุคคลอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่จะกำหนด โดยการที่บุคคลในภาคธุรกิจมารวมตัวกันเข้าเป็นองค์การ มักจะมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ โดยมีผลกำไรขององค์กรเป็นสำคัญ โดยบุคคลที่ปฏิบัติงานจะได้ผลตอบแทนเป็นเงินเดือนค่าจ้าง ความก้าวหน้า ความภูมิใจ และการดำรงชีวิตในสังคม

จากการให้ความหมายต่างๆจากนักวิชาการที่ได้กล่าวมานั้นยังมีลักษณะร่วมบางประการ 4 อย่าง ได้แก่

1. ระบบ องค์กรเป็นระบบที่ประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า (Input), กระบวนการ (Process), ผลลัพธ์ (Output), และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยที่ระบบองค์กรมีลักษณะที่เป็นระบบที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อที่จะมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันภายในระบบและระหว่างสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามความต้องการ

2. การรวมตัวของบุคคล องค์กรเกิดจากการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยแต่ละบุคคลจะเข้ามารวมตัวกันในหลายรูปแบบที่แตกต่างกันไป อาจจะมีลักษณะที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ การรวมกันของแต่ละบุคคลอาจจะมีโครงสร้างที่แน่นอน หรือไม่มีการจัดแบ่งโครงสร้างอย่างเป็นทางการสำคัญ คือ บุคคลจะต้องเข้ามารวมตัวกันภายใต้ขอบเขตขององค์กร

3. กิจกรรม บุคคลจะรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรม ซึ่งจะครอบคลุมความหมายไม่เพียงแต่การใช้กำลังกายในการทำกิจกรรม ยังรวมถึงการระดมความคิด นับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานร่วมกันในปัจจุบัน นอกจากความก้าวหน้าจากระบบการสื่อสารเทคโนโลยีแล้วยังมีการสร้างรูปแบบใหม่ในการรวมตัวกัน เพื่อทำกิจกรรมโดยมีปฏิสัมพันธ์ทางกายภาพต่อกันอย่างแท้จริง ซึ่งมีการเรียกรวมตัวนี้ว่า องค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization) โดยที่องค์กรเสมือนจะมีการคล่องตัวและความหลากหลายในการดำเนินงาน และจะมีบทบาทที่สำคัญต่อไปในธุรกิจในอนาคต

4. วัตถุประสงค์ บุคคลที่จะเข้ามารวมตัวกันจะต้องมีความต้องการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยนอกจากวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้ว วัตถุประสงค์ส่วนตัวของแต่ละบุคคลก็มีความสำคัญเช่นกัน

ความสำคัญขององค์กร

อภิพงค์ โชติรัตน์ (2557: 15) ได้อธิบายถึงความสำคัญขององค์กรไว้ว่า องค์กรมีความสำคัญมากแก่บุคคลต่างๆภายในองค์กรเช่น ผู้บริหาร พนักงาน และบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้อง

เนื่องจากการทำงานภายในองค์กรนั้น ไม่ได้ทำงานโดยไร้จุดหมายแต่ต้องทำงานภายใต้การกำกับควบคุมของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่การกำหนดกฎระเบียบ ผู้บังคับบัญชา และโครงสร้างองค์กร ตลอดจนสิ่งต่างๆภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้แต่รู้สึกและรับรู้ได้ถึงความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดต่อสิ่งต่างๆในองค์กร นั่นคือปัจจัยด้านต่างที่มีความเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรอีกด้วย

สตีเยร์ (Steers.1977: 104 -109) ได้กล่าวว่า องค์กรความสำเร็จและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ

1. องค์กรเป็นการรับรู้ ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมขององค์กร ดังนั้นการกำหนดรูปแบบการบริหารองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. จากการที่องค์กรซึ่งเหมาะต่อองค์กรหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะต่ออีกองค์กรหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมาย และความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์กร และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ในขณะที่บรรยากาศองค์กรแบบเน้นความอบอุ่น และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรนั้นจะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยากาศองค์กรจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร แต่ไม่สามารถคาดหวังว่าองค์กรทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์กร คือ

- 3.1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หากว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจแก่องค์กรในเรื่องต่างๆ ตั้งแต่โครงสร้างการดำเนินงาน บรรยากาศ ผลตอบแทนและอื่นๆ จะทำให้มีความพึงพอใจที่ดีในการทำงานได้

- 3.2. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานที่ดีหรือแย่นั้น มีผลสืบเกี่ยวข้องมาจากความพึงพอใจ อาจเกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆที่ทำให้เกิดผลกระทบด้านนี้ได้

องค์ประกอบขององค์การ

องค์การเป็นที่รวมของคนและงาน โดยความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีอยู่สามประการดังนี้ (สมคิด บางโม, 2558: 22)

1. แนวคิดพื้นฐานในการจัดตั้งองค์การ องค์การเป็นศูนย์กลางของอำนาจในการสั่งการ ด้วยความชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย โดยมีเจตนารวมของคนทุกคน ซึ่งในทางธุรกิจยอมรับกันว่า ศูนย์กลางแห่งอำนาจมาจากผู้ถือหุ้นและผู้ถือหุ้นจะเลือกตั้งกรรมการบริษัท และกรรมการบริษัทจะเป็นที่รับหน้าที่ในการใช้อำนาจ จึงเป็นที่แน่ชัดว่าการจัดการองค์การไม่ได้เป็นหน้าที่ใครหน้าที่หนึ่ง แต่เป็นการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานต่างๆที่ทำงานประสานกัน

2. องค์การเป็นการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอน เมื่อผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามที่ระบุไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ไม่สามารถปฏิบัติตามใจตนเอง ฉะนั้นจึงเป็นการผูกคนไว้กับงาน

3. องค์การจะเป็นเครื่องควบคุมและส่งเสริมให้คนทำงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การจะมีการจัดแบ่งงานออกเป็นกลุ่มๆ และกำหนดสายการควบคุมบังคับบัญชาด้วยการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพ

มาควอด และเรเนอร์ (Marquardt; & Reynolds, 1994: 259) องค์การที่ดีนั้นจะต้องมีโครงสร้างโดยรวมที่มีลักษณะเฉพาะองค์ประกอบหลักที่ทำหน้าที่ของตนเอง โดยต้องเชื่อมประสานสัมพันธ์องค์การกับหน่วยงาน อื่นๆให้เป็นหนึ่งเดียวกันโดยจะไม่เป็นอิสระต่อกัน และมีลักษณะการทำงานแบบทำงานข้ามสายงาน เพื่อสร้างและพัฒนาวิธีการใหม่ๆที่เชื่อถือได้ โดยกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมและบุคคลในองค์การจะสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ ทำให้องค์การเรียนรู้วัฒนธรรมกันด้วยระบบขององค์การจะมีการวางรูปแบบ วางรากฐานขององค์การเพื่อให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ โดยการไปถึงเป้าหมายนั้นองค์การจะต้องกำหนด วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) กลยุทธ์ (Strategy) และโครงสร้างองค์การ (Structure) ให้ความเหมาะสมแก่องค์การในการสร้างความเชื่อ และค่านิยมให้แก่องค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2540: 550) ได้แสดงถึงองค์ประกอบที่สำคัญของส่วนประกอบขององค์การ คือ

1. จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด (Distinct Purpose) วิสัยทัศน์ที่เด่นชัดกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนขององค์การและเป็นตัวกำหนดความสำเร็จให้องค์การ

2. บุคคลหรือสมาชิก (People or Member) บุคลากรภายในองค์การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันหากว่าองค์การสามารถรวมบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้ก็จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

3. โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม (Deliberate Structure) โครงสร้างองค์การที่ดีจะต้องมีความรัดกุม ชัดเจน และตรวจสอบได้จากบุคคลต่างๆ เพื่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

สตีแยร์ และพอตเตอร์ (Steers; & Porter, 1979: 289) องค์การสามารถทำให้บุคคลากรภายในมีคุณภาพในการสร้างผลงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีนั้นจะต้องมีปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร จะเป็นระบบการติดต่อสื่อสารจากฝ่ายหนึ่งไปอีกฝ่ายหนึ่ง โดยบุคลากรภายในจะรับรู้ถึงรูปแบบ สภาพแวดล้อม กฎระเบียบ หากว่าฝ่ายบริหารให้อิสระกับพนักงานเพียงใด บรรยากาศการกดดันก็จะลดน้อยลง และต้องอยู่ภายใต้การรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีภายในองค์กร สามารถช่วยให้งานต่างภายในองค์กรมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการสื่อสารที่จะให้บุคลากรมีความอิสระและความรวดเร็วนั้นได้สำหรับงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรได้อย่างมากมาย ในการออกแบบผังธุรกิจโดยส่วนใหญ่จะต้องคำนึงถึงการนำเทคโนโลยีไปใช้จะให้้องค์การสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานไปได้อย่างสมบูรณ์แบบได้

3. สภาพแวดล้อมภายนอก อิทธิพลภายนอกองค์กรมีผลต่อองค์กร เมื่อธุรกิจเข้าสู่สภาวะตกต่ำก็ทำให้มีการปลดพนักงานบางส่วนไป ซึ่งก็จะส่งผลให้พนักงานที่เหลือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และจะทำให้ส่งผลพฤติกรรมการทำงานอีกด้วย เพราะจะต้องกังวลถึงความมั่นคงขององค์กรในอนาคต

4. นโยบายและกระบวนการการบริหารองค์กร จะทำให้พนักงานรับรู้กฎเกณฑ์ระเบียบที่จะต้องพึงปฏิบัติต่อองค์กร นโยบายและการบริหารองค์กรนั้นจะมีอิทธิพลอย่างมากแก่พนักงาน จะเห็นผลสะท้อนกลับ ทางความพึงพอใจและพฤติกรรมนี้ได้

วันชัย มีชาติ (2554: 179-181) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของแนวคิด 7Ss ที่พัฒนาโดยบริษัทที่ปรึกษา McKensy โดยนักวิชาการที่ชื่อ Pascal and Athos โดยจะเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบขององค์การซึ่งมีส่วนประกอบทั้ง 7Ss ดังนี้

1. ระบบย่อยด้านการวางแผนและกลยุทธ์ (Strategy) เป็นระบบการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่แผนระดับยุทธศาสตร์จนถึงแผนในระดับปฏิบัติการความเชื่อมโยงของระบบการวางแผนขององค์กร

2. ระบบย่อยด้านกระบวนการระบบทำงาน (System) คือ ระบบการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออกด้วยระบบการปฏิบัติงาน ระบบงานขององค์กรและต้องมีระเบียบขั้นตอนในการทำงาน

3. ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structure) คือ โครงสร้างและการออกแบบขององค์กรที่มีความสลับซับซ้อนและความเป็นทางการขององค์กรตลอดจนรูปพรรณสัณฐานขององค์กร

4. ระบบย่อยด้านบุคคล (Staff) คือ บุคคลในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถทักษะและความชำนาญ ตลอดจนการเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรและการได้มาซึ่งทรัพยากรในองค์กรจะต้องกระตุ้นจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ระบบย่อยด้านทักษะ (Skill) คือ ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญในการทำงานพิเศษขององค์กร

6. ระบบย่อยด้านรูปแบบในการปฏิบัติงาน (Style) คือ วัฒนธรรมแนวทางการปฏิบัติการบริหารงานขององค์กรซึ่งเป็นบุคลิกภาพขององค์กร

7. ระบบย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Share Value) คือ เป้าหมายร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรและสิ่งที้องค์กรจะต้องบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำหน้าที่เชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นเข้าด้วยกัน รวมถึงระบบค่านิยมที่เป็นเสมือนเป้าหมายของทุกคนทุกส่วนในองค์กร แสดงถึงความจำเป็นในการดำรงขององค์กรหรือหน้าที่หลักขององค์กรที่ตั้งมาเพื่อดำเนินการ

วันชัย มีชาติ (2554: 5-6) ได้เสนอเกี่ยวกับมิติที่มีความเกี่ยวข้องต่อการพิจารณาองค์กร ดังนี้

1. มิติด้านโครงสร้าง (Structure) โครงสร้างเป็นตัวกำหนดลักษณะการดำเนินงานขององค์กรว่าองค์กรที่มีรูปแบบการดำเนินงานลักษณะการกระจายอำนาจอย่างไร

2. มิติที่เกี่ยวกับกระบวนการในการทำงาน (Process) กระบวนการขององค์กรจะเป็นตัวบอกและกำหนดอำนาจหน้าที่ต่างๆภายในองค์กร โดยกำหนดสายงานและแบ่งส่วนอย่างชัดเจน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบในระบบงาน

3. มิติที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในองค์การ (Culture) เป็นแนวทางอย่างหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดลักษณะขององค์การบทบาทต่างๆ โดยวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะไม่สามารถจับต้องได้ แต่จะมองเห็นโดยการแสดงต่างๆ ผ่านวิธีการทำงาน การปฏิบัติต่อบุคคล และการโต้ตอบผ่านสภาพแวดล้อมที่หลากหลายต่างกัน

4. มิติที่เกี่ยวข้องกับบุคคล (People, Human) องค์กรจะต้องมีความพยายามที่จะเข้าใจในมิติด้านนี้ เพราะถ้าองค์กรจะสามารถรวมตัวกันได้เพราะมิติด้านนี้ และบุคคลยังเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จ โดยบุคคลจะถูกกำหนด ตำแหน่ง และหน้าที่ตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นบุคคลจะสูญเสียเสรีภาพบางอย่างไปแต่จะได้สิทธิต่างๆเข้ามาแทน องค์กรจะต้องออกแบบบุคคลให้ปฏิบัติตามสิ่งที่องค์กรต้องการมากที่สุด

5. มิติที่เกี่ยวข้องกับวิจัยด้านองค์การ (Organization Research) มิติด้านนี้ขององค์กรจะต้องทำการศึกษาวิจัยแล้วนำผลที่ได้มาใช้จริงโดยทำให้เกิดผลดำเนินงานด้านต่างๆออกมาดี และนำผลนั้นมาพัฒนาและปฏิบัติต่อไป

6. มิติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขององค์กรในอนาคต (Tomorrow Organization) มิตินี้ขององค์กรจะต้องแสดงหาหนทางในอนาคตขององค์กรในการดำเนินต่อไป หรือการปรับเปลี่ยนองค์กรในอนาคตให้มีประสิทธิภาพต่อไป

อทิธา ไช้ภูรัตน์ (2546: 27) ได้แสดงองค์ประกอบของปัจจัยด้านองค์การที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ คือ การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะทางด้านโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนในการแบ่งงาน กฎระเบียบ ข้อจำกัด โครงสร้างองค์การที่มีต่อการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา

2. กระบวนการในการปฏิบัติงาน คือ การแสดงกระบวนการต่างๆที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เข้าใจในองค์การ เป็นการแสดงถึงความมีมาตรฐานของงานในองค์การ และเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

ดุชฎี ชูชัยวารากิจ (2556: 13-15) ได้รวบรวมองค์ประกอบของบุคคลต่างๆที่ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่สามารถทำการสนับสนุนพฤติกรรม และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานโดยทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

1. องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ คือ องค์การจะมีการแบ่งชั้นและชั้นของการทำงานซึ่งสามารถปรับระบบการทำงานเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานได้

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการในการดำเนินงาน คือ การที่องค์การมีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กับกลุ่มโดยอาจจะมีการสนับสนุนงาน ให้มีการพัฒนางาน และเข้าใจงานในกระบวนการต่างในองค์การ

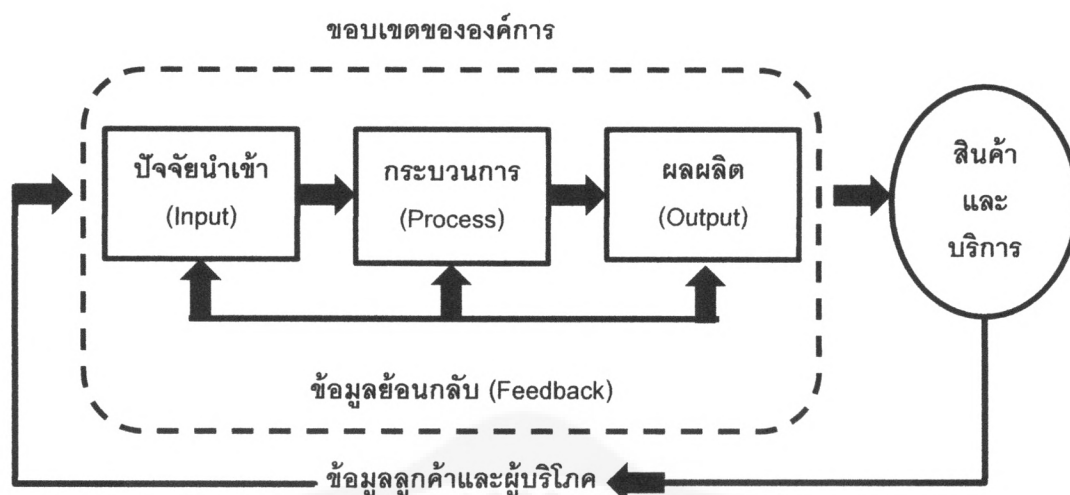
3. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ คือ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพที่ทำงาน อุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงาน ความปลอดภัย แสงสว่าง และความเหมาะสมของสภาพอากาศที่ทำงาน

4. องค์ประกอบด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ คือ การที่บุคคลประพฤติปฏิบัติต่อกันมาซึ่งสามารถทำให้เกิดความสามัคคีกันในที่ทำงาน และจะมีผลต่อเป้าหมายความสำเร็จต่อองค์การได้เช่นกัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

ทฤษฎีองค์การของวีเนอร์ องค์การเป็นระบบหนึ่งที่ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ (สมคิด บางโม. 2558: 35; อ้างอิงจาก Buchele. 1977: 31)

1. ปัจจัยนำเข้า เช่น วัตถุดิบ แรงงาน และเงินทุน เป็นต้น
2. กระบวนการ เป็นกระบวนการผลิตซึ่งเปลี่ยนเป็นวัตถุดิบสินค้าและบริการ
3. ผลผลิต เช่น สินค้าและการให้บริการขององค์การ
4. ข้อมูลย้อนกลับจากภายในและภายนอก เช่น ข้อมูลจากพนักงาน เกี่ยวกับผู้บริหาร เครื่องจักร สภาพของโรงงาน และการวิจารณ์ถึงสินค้า บริการขององค์การ
5. สิ่งแวดล้อม เช่น ผู้บริโภค สภาพเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สังคม ประเพณี และค่านิยม



ภาพประกอบ 3 องค์การในฐานะระบบ

ที่มา: Buchele. (1977) *The Management of Business and Public Organization*.

แมกซ์ เวบเบอร์ (Max Weber. 1966: 274) ได้อธิบายทฤษฎีขององค์การโดยมีแนวคิดวิธีจัดการองค์การดังนี้

1. การแบ่งแยกงานถือหลักความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจัดองค์การแบบนี้มุ่งให้ได้ผลงานสูงสุดจากการทำงานเฉพาะอย่างด้วยฝีมือและความชำนาญ ดังนั้นงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมซ้ำๆจนเกิดความชำนาญ
 2. การจัดลำดับชั้นองค์การการบังคับบัญชาลดหลั่นลงไป โดยมีหัวหน้าที่มีอำนาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ กำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน
 3. การปฏิบัติงานต้องอยู่ในระบบระเบียบ และกฎหมาย ซึ่งการทำงานไม่สามารถยืดหยุ่นได้ตามลักษณะของงาน
 4. การจัดให้มีการบันทึกเกี่ยวกับการดำเนินงานระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ การวินิจฉัย การสั่งการ จะต้องมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลาที่ต้องการ
- ดับปรีน (สิมาภา จันทรหอมกุล. 2552: 127-129; อ้างอิงจาก Dubrin. 1974) เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะบางอย่างในองค์การจะเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงสร้างองค์การเกิดการ

เปลี่ยนจะส่งผลให้ผลของการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานเปลี่ยนไปเนื่องจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นมีอิทธิพลต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจจะมีบุคคลที่ชื่นชอบหรือไม่ชอบก็ตามนั้นจะมีผลต่อองค์การต่อไป



ภาพประกอบ 4 ตัวกำหนดอิทธิพลพฤติกรรมองค์การ

ที่มา: Dubrin. (1974) *Fundamental of Organizational Behavior*.

นิติพล ภูตะโชติ (2556) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีองค์การที่มีข้อมูลสำคัญในการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง และการบริหารจัดการ ซึ่งทฤษฎีสามารถนำไปใช้โยชน์และแก้ไของค์การได้โดยมีทฤษฎีดังต่อไปนี้ ทฤษฎีการบริหารทั่วไปหรือทฤษฎีคลาสสิกของ อองรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) เป็นนักบริหารชาวฝรั่งเศสได้อธิบายเกี่ยวกับกิจกรรมของการจัดการในอุตสาหกรรม ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับด้านต่าง เช่น ด้านเทคนิค, การค้า, การเงิน, ความมั่นคง, การบัญชี และกิจกรรมด้านการจัดการซึ่ง อองรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) ได้เสนอหลักการบริหารองค์การไว้ทั้ง 14 ข้อดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) จะทำให้พนักงานเกิดความชำนาญและทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด
2. หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นสิทธิอันชอบธรรมในการออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการ โดยจะต้องมีหน้าที่ในการรับผิดชอบกับอำนาจที่เกิดขึ้น
3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) ระเบียบวินัยนั้นมีความจำเป็นสำหรับทุกองค์การหากว่าบุคคลในองค์การขาดระเบียบวินัยจะทำให้เกิดความวุ่นวาย

4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงานผู้ที่อยู่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะต้องเชื่อฟังแล้วปฏิบัติตามมิเช่นนั้นจะทำงานที่ปฏิบัติเกิดความสับสนวุ่นวายในการทำงานได้

5. มีเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) งานต่างๆจะมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นไปในทิศทางเหมือนกัน โดยจะต้องอยู่ภายใต้คำสั่งของคนใดคนหนึ่ง สาระสำคัญต้องอยู่ในการกำกับของโครงสร้างองค์การ

6. ผลประโยชน์ส่วนตัวต้องเป็นรอง (Subordination of Individual Interest to the general Interest) ในการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญถึงแม้ว่าจะกระทบผลประโยชน์ของตัวเองไปบ้างเล็กน้อย

7. ผลตอบแทน (Remuneration of Personnel) การจ่ายผลตอบแทนจะต้องมีความเป็นธรรม เกิดความพึงพอใจต่อลูกจ้างและนายจ้าง

8. การรวมอำนาจ (Centralization) การใช้อำนาจต้องมาจากผู้บริหารอันสูงสุด เนื่องจากเป็นศูนย์กลางของการรวมอำนาจ และสามารถควบคุมและจัดการส่วนต่างๆขององค์การไว้ได้

9. การจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) ในองค์การจะต้องมีการไล่ระดับสายการบังคับบัญชามีการไล่ระดับตั้งแต่สูงสุดไปสู่อำนาจต่ำ และจะต้องมีการสื่อสารเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา

10. ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) องค์การจะต้องกำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติไว้ อย่างชัดเจน และต้องระบุน่ามีความสัมพันธ์ต่ออย่างอื่นเช่นไร

11. ความเสมอภาค (Equity) องค์การจะต้องมีความยุติธรรมแก่บุคลากร เพื่อจะทำให้เกิด ความทุ่มเท เสียสละ ซื่อสัตย์ จงรักภักดีแก่งานที่ทำอยู่

12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) หากงานที่ทำไม่มีความมั่นคงพนักงานจะไม่เกิดความทุ่มเทในการทำงาน

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) องค์การควรสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อที่จะทำให้เกิดความคิดที่ใหม่และแตกต่าง และเกิดผลงานใหม่ๆ

14. ความสามัคคี (Esprit de Corps) องค์การควรให้การสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความสามัคคี องค์การควรหลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคพวก เพราะจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ

ภายในองค์การ จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์การนั้นจะทำให้เกิดผลด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะคน ค่านิยม การรับรู้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี หรือแย่ขึ้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นจะต้องมีส่วนในการช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้ได้ผลการดำเนินการขององค์การนั้นเกิดประสิทธิภาพที่ดี โดยจะต้องดำเนินการ แก้ไขปรับปรุงตั้งแต่ผู้บริหารองค์การที่อยู่ในระดับสูงไปสู่การกระจายอำนาจในระดับต่างๆกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เข้าใจในสาระสำคัญของ โครงสร้าง กระบวนการ และนโยบายต่างขององค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจ และประสิทธิภาพที่ดีขององค์การโดยปัจจัยด้านองค์การที่มีความสำคัญสำหรับองค์การในปัจจุบันผู้วิจัยได้ทำการสรุปจากตารางดังนี้

ตาราง 1 สรุปปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษา	ปัจจัยด้านองค์การที่ทำการศึกษา											
	โครงสร้างองค์การ	เทคโนโลยีภายในองค์การ	สภาพแวดล้อม	กระบวนการองค์การ	กลยุทธ์องค์การ	บุคคลภายในองค์การ	ทักษะ	รูปแบบการปฏิบัติงาน	ค่านิยมและวัฒนธรรม	การวิจัยในองค์การ	อนาคตองค์การ	พันธกิจองค์การ
Marquardt and Reynolds (1994)	X				X							X
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2540)	X					X						X
Steers and Porter (1979)	X	X	X	X								
วันชัย มีชาติ (2554)	X			X	X	X	X	X	X			
สมิทธา จิตผลดากร (2546)	X			X		X			X	X	X	
อทิตา ไช้ภูรัตน์ (2546)	X			X								
ดุษฎี ชูชัยวาทกิจ (2556)	X		X	X					X			

จากตารางสรุปปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีภายในองค์การ สภาพแวดล้อม กระบวนการองค์การ กลยุทธ์องค์การ บุคคลภายในองค์การ ทักษะ รูปแบบการปฏิบัติงาน ค่านิยมและวัฒนธรรม การวิจัยในองค์การ และการวิจัยในองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเลือกปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และด้านกระบวนการองค์การ เป็นตัวแปรในการศึกษาปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งตรงกับแนวคิดและงานวิจัยของ อธิตา ไร่ภู่วัตน์ (2546) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ซึ่งปัจจัยด้านองค์การที่ทำการศึกษาคือ

1. โครงสร้างองค์การ สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการความสัมพันธ์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป โดยโครงสร้างองค์การที่มีรูปแบบองค์การเป็นโครงสร้างที่มีการระบุงานหน้าที่ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน จะทำให้องค์การมีกฎระเบียบ มีบรรยากาศที่ดี และเกิดความคล่องตัวอีกด้วย

2. กระบวนการองค์การ ได้แก่ กระบวนการต่างๆ ผลผลิต สภาพแวดล้อม และสภาพเศรษฐกิจ จะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไข โดยเริ่มต้นจากภายในองค์การ และสู่ภายนอก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 1) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงาน ในองค์การต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำจึงทำให้องค์การดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สมิธ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2557: 89; อ้างอิงจาก Smith. 2010)กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่บุคคลต่างๆรู้สึกได้ถึง การได้รับการเสริมพลังอำนาจ เพื่อ

การสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และเป้าหมายต่างๆในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 14) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ และกระบวนการอันพึงประสงค์ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ที่ทำให้เกิดความศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละกิจกรรมของการดำเนินงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2555: 323) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ บารมี คุณธรรม ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของบุคคลหรือตำแหน่ง ที่มีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ต่อบุคคลอื่น ทำให้เกิดความร่วมมือยินยอม โดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลงและดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557: 90) ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีหน้าที่หรือตำแหน่งผู้นำ ที่มีพื้นฐานความคิด ทักษะ และความสามารถ เพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยบุคคลอื่น โดยใช้ฐานความคิดเพื่อการแลกเปลี่ยนเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

โอเรียลลี (O'Leary. 2000: 1-2) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า บุคคลที่มีบารมีที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์การให้สามารถตัดสินใจได้ อีกทั้งยังสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้

ดราฟ (Draft. 2005: 5) อธิบายถึงภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำไว้ว่า บุคคลที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541: 254) ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำไว้ว่า ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ (2527: 27) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำว่า ผู้นำที่มีทักษะการใช้ศิลปะของการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจเต็มความสามารถ และ

กระตือรือร้น กล่าวคือ ผู้นำซึ่งผู้ที่เป็นแบบอย่าง มีความสามารถพิเศษแสดงบทบาทในการสั่งการและออกคำสั่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

ประสาน หอมพูล และ ทิพวรรณ หอมพูล (2540: 83) กล่าวว่ากระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การหรือในกลุ่มคนในสถานต่างๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

กิปลัน อิวานเซวิช และโดเนลลี (Gibson Ivancevich; & Donnelly. 1997: 272) กล่าวว่า ผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆในกลุ่ม ผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สมยศ นาวิการ (2543: 192) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่เกี่ยวกับการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือของกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์นั้น

เคท และคานด์ (Katz; & Kahn. 1978) กล่าวว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกันโดยมีการใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กับงานประจำองค์การ

จาคอบ และจาคิวิน (Jacobs; & Jaques. 1990) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ เป็นกระบวนการร่วมมือกัน และใช้ความพยายามนั้นทำให้เกิดความเต็มใจสู่จุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

บาส (Bass. 1990) ได้ให้ความหมายว่าพฤติกรรมผู้นำ คือ การปฏิบัติโดยหวังให้บรรลุผลจากการสั่งการและสร้างแรงจูงใจด้วยการกระทำต่างๆ โดยใช้อำนาจที่มีอยู่ตามหลักจรรยาบรรณและทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานซึ่งจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมผู้นำที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมานั้น เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม
2. พฤติกรรมผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิภาพและผลของบุคลิภาพ พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้เกิดจากการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ
3. พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นการกระทำ ผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำในลักษณะนี้จะมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล
4. พฤติกรรมผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่มซึ่งสนใจถึงเป้าหมายการดำเนินงานเป็นหลัก
5. พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ ผู้นำลักษณะนี้จะทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งจะกำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่ม โดยภาวะผู้นำเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และผู้นำในลักษณะนี้จะให้ความสนใจบุคคลมากกว่างาน
6. พฤติกรรมผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท ซึ่งลักษณะบทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม และบทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างบทบาทต่างๆ ในกลุ่มและทำการควบคุมชี้นำกิจกรรมเพื่อเกิดการบรรลุเป้าหมายการกระทำ
7. พฤติกรรมผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้างภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ผู้นำลักษณะที่เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่มในหน่วยงานที่ดูแล
8. พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม ลักษณะผู้นำที่ใช้ศิลปะในการเกลี้ยกล่อมจูงใจหรือดลใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การบังคับ ชูเชิญ หรือใช้อำนาจ
9. พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นการใช้อิทธิพล เป็นลักษณะที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆของสมาชิกของกลุ่ม โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การชูเชิญ บังคับหรือใช้คำสั่ง

10. พฤติกรรมผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ ลักษณะผู้นำที่เป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามทำให้เกิดการจูงใจในลักษณะต่างๆ

11. พฤติกรรมผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ พฤติกรรมผู้นำที่เป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจกับผู้นำ ซึ่งผู้นำยอมใช้อำนาจทางใดทางหนึ่งเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามและกระทำตาม

12. พฤติกรรมผู้นำในลักษณะฐานะ เป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่างๆ ของพฤติกรรมผู้นำด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลหรือผู้นำนั้นมีพฤติกรรมผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในลักษณะของผู้นำในการออกคำสั่ง จูงใจ สร้างปฏิสัมพันธ์ บุคลิกภาพ และผลของการกระทำนั้นจะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติตามผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์กรมุ่งหมายไว้ให้บรรลุเป้าหมายเพื่อการพัฒนาบุคคลและองค์การอย่างยั่งยืน

บุญเลิศ อ่อนกุล (2545) ได้สรุปความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำดังนี้ พฤติกรรมผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ โดยผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการเพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินงานกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงในพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ภายในหน่วยงาน บุคคล และกลุ่มคนให้มีประสิทธิภาพ

เพราะฉะนั้นพฤติกรรมของผู้นำจึงมีผลกระทบต่อ บุคคล กลุ่มคน สิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ พฤติกรรมของบุคคลเป้าหมายขององค์กร และสิ่งอื่นๆไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานในองค์กรสิ่งแวดล้อมรอบข้างที่เกี่ยวข้อง จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือด้อยประสิทธิภาพตลอดจนพฤติกรรมผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็น ซึ่งสำคัญอย่างยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ได้ดำเนินงานไว้

ลักษณะและบทบาทของพฤติกรรมผู้นำ

มานิต บุญประเสริฐ (2549: 15-16) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ 4 ข้อ

1. ผู้ตาม (Follower) ผู้ตามแต่ละคนจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งทั้งหมดจะอยู่ที่ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลว่ามีความคิดเห็นว่าจะชอบไม่ชอบอย่างไร เช่น ผู้นำต้องให้คำแนะนำจากผู้ที่เข้ามาใหม่ และรู้จักการเข้าหาคบค้าสมาคมกับสังคมถึงจะเกิดลักษณะผู้ตามที่ดี

2. ผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องเข้าใจตนเองมีความเชื่อมั่นและจะสามารถใช้สิทธิใช้อำนาจในทางปฏิบัติให้เกิดแรงจูงใจกับทุกฝ่ายทำให้ความมั่นใจจากบุคคลากร

3. การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารนั้นจะประสบความสำเร็จต้องมีผู้รับสาร ผู้ส่งสาร หากว่าเกิดการเรียนรู้และความเข้าใจจะทำให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพ

4. สถานการณ์ (Situation) ในสถานการณ์ต่างจะต้องมีผู้นำที่มีความแตกต่างกันผู้นำจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อสถานการณ์นั้นมีการเอื้ออำนวยแก่ผู้นำอย่างไรไม่ว่าจะเป็นการใช้ทักษะ ความสามารถในการสื่อสาร และการเกิดการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆในสถานการณ์นั้นๆ ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 16) ได้อธิบายถึงบทบาทและหน้าที่ที่ดีของพฤติกรรมไว้ดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) การเป็นผู้นำจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น เป็นตัวแทนในการรวมข้อมูล ต้อนรับแขก ผู้นำภายนอกองค์การ และตัวแทนที่ดีของผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำที่ดีจะต้องมีทักษะในการพูด การนำเสนอแผนงานต่างๆต่อบุคคลที่อยู่ในระดับที่ต่างกัน ตั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน บุคคลภายนอก และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ผู้นำต้องมีทักษะในการเจรจาต่อรองในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาต่อลูกค้าผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่นการยืดเวลา เพิ่มโอกาสทางธุรกิจ ส่วนในการเจรจาต่อผู้บริหาร และหน่วยงานต่างๆภายในองค์การจะเป็นการเจรจาเพื่อผลประโยชน์ต่างๆไม่ว่าจะของตนเองหรือส่วนรวม เช่น การขอรับในส่วนของค่าอุปกรณ์ต่างๆ หรือค่ารถ ค่าน้ำมันเพื่อส่วนตัว

4. การสอนงาน (Coach) ผู้จะต้องมีทักษะความสามารถในการสอนงานต่างๆ ซึ่งถ้าทำการสอนจะเห็นถึงมุ่งมั่นที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จและการใส่ใจแก่ทีมงาน

5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ (Team Builder) ผู้นำจะต้องทำกิจกรรมต่างๆในการสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้แก่ทีมงาน โดยการสร้างขวัญกำลังใจ ชื่นชมทีมงาน และการจัดงานสังสรรค์ให้แก่ทีม เท่านั้นที่ทีมงานก็จะสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์เป้าหมายของผู้นำได้

6. มีบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team Role) ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทต่างๆในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานในองค์กร ทีมงาน และฝ่ายผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการแสดงควมไว้วางใจให้แก่มทุกฝ่ายและความจริงใจต่อพฤติกรรมนั้นได้

7. สามารถแก้ไขปัญหาเทคนิค (Solver Technic Problem) ผู้นำจะต้องสามารถมีทักษะมีความรู้ที่จะช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะให้คำแนะนำในการซ่อมแซมให้ความรู้และบริการต่อการซ่อมแซมเครื่องจักร การกระตุ้นยอดขาย และแนะนำปัญหาต่างๆและช่วยแก้ไขภายในองค์กร

8. มีทักษะการประกอบการ (Entrepreneur) ผู้นำจะต้องมีความคิดเป็นผู้ประกอบการธุรกิจนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดธุรกิจขององค์กร คิดอย่างไรเพื่อได้ผลตอบแทนมีความคุ้มค่าต่อสิ่งๆนั้น

อารี เพชรนุด (2529: 132) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. ผู้นำจะต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำที่มีความฉลาดจะถูกยอมรับนับถือจากบุคคลที่มีความรู้ที่ต่ำกว่า นอกจากนั้นจะต้องมีทักษะบางอย่างที่มีความแตกต่างกว่าบุคคลที่ยอมรับให้เป็นผู้นำจะต้องมีกระบวนการคิดการแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดีกว่า

2. ผู้นำจะต้องใจกว้างต่อสังคมรอบข้าง (Social Maturity and Breadth) ผู้นำจะต้องมีความรู้ ใฝ่ใจกับข่าวสารการเมืองและสิ่งรอบตัวต่างๆที่เกิดขึ้น โดยมีตัวอย่างกว้างขวางมีแง่คิดที่ดีต่อสังคม วุฒิกว้างทางอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบ ใฝ่ใจบุคคลรอบข้าง สุภาพและให้เกียรติผู้อื่น ผู้นำที่มีเหตุผล มีความเชื่อมั่นในตัวเองมักจะเป็นที่ยอมรับกับบุคคลรอบข้างมาก

3. ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) การที่ผู้นำมีแรงจูงใจภายในสูงสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จอาจจะทำให้บุคคลากรภายในเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง

4. ผู้นำจะต้องมีทัศนคติต่อมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี (Human Relations Attitudes) ผู้นำส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จมักจะมีความเชื่อการที่ทำให้ประสบความสำเร็จนั้นเกิดจากบุคคลากรต่างๆ ภายในองค์การ ผู้นำจะต้องยอมรับนับถือบุคคลต่างๆ ด้วย

เชอฮอม ฮันต์ และออสบอนด์ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2551: 118-120; อ้างอิงจาก Scherhorn, Hunt; & Osborn. 1995) การที่ผู้นำจะสามารถชี้นำและโน้มน้าวบุคคลอื่นให้คล้อยตามหรือปฏิบัติตามได้ ผู้นำจะต้องมีอำนาจในการชักจูงบุคคลเหล่านั้นเสียก่อน โดยที่การใช้อำนาจจะสามารถทำให้เกิดผลบวกหรือผลลบได้ ซึ่งอำนาจนั้นจะเกิดจากตัวบุคคล (Personal Power) เป็นอำนาจที่อยู่ในตัวบุคคลที่เกิดจากการสร้างและสั่งสมมาของแต่ละบุคคล หรือการได้จากตำแหน่ง (Position Power) เป็นอำนาจที่ได้รับการมอบหมายและแต่งตั้งภายในองค์การ เพื่อให้ผู้ดำรงแห่งปฏิบัติและทำตามหน้าที่ตามขอบเขตที่ต้องการ

โดยอำนาจนั้นที่เกิดจากตัวบุคคลและไม่ได้เกิดจากตำแหน่ง แต่จะมาจากความรู้ทักษะความสามารถพิเศษหรือจุดเด่นของแต่ละบุคคล นอกจากนี้อำนาจยังมาจากตำแหน่ง โดยแต่ละตำแหน่งในองค์การจะทำหน้าที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้อำนาจยังสามารถอธิบายถึงบทบาทแหล่งที่มาของอำนาจ 5 ประการได้ดังนี้

1. อำนาจที่ได้รับมอบหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายมา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งของบุคคล

2. อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง อำนาจของบุคคลที่สามารถให้รางวัลหรือผลประโยชน์แก่บุคคลอื่น เช่น เงินเดือน เงินรางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง

3. อำนาจในการบังคับ (Cohesive Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลสามารถลงโทษต่อผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม โดยอาจจะเป็นอำนาจที่ได้รับตามตำแหน่งหรือจากบุคคลซึ่งจะทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล

5. อำนาจจากการยอมรับ (Reference Power) หมายถึง อำนาจที่บุคคลได้รับจากบุคคลอื่นที่ตระหนักและยอมรับว่า คุณลักษณะบางประการของบุคคลมีคุณค่าหรือความสำคัญทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตาม

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้หน้านั้นจะต้องมีองค์ประกอบหรือมีความสอดคล้องกับสิ่งต่างๆ โดยการมีผู้นำนั้นจะต้องมีผู้ตาม ส่วนหนึ่งจะต้องมีสถานการณ์ต่างๆที่ทำให้เกิดวัตถุประสงค์ ปัญหาหรือสิ่งที่มุ่งหวัง จึงทำให้เกิดการสื่อสารกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

กล่าวคือผู้นำนั้นจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญเพื่อให้เกิดผลในลักษณะที่ดีแก่ผู้ตาม เช่น ผู้นำจะต้องมีความฉลาดในการพูด เจรจาต่อรอง และการแก้ไขสิ่งต่างๆ จะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับว่าผู้นำมีความรู้ความฉลาดและเหมาะสมแก่การเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำที่มีความใจกว้างนั้น จะมีการสอนงาน ติดตามงาน ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการใส่ใจแก่ทุกคน หากว่าผู้นำนั้นสามารถสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามได้นั้น ไม่ว่าจะบุคคลหรือกลุ่ม จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยสามารถทำงานได้มากกว่าที่มุ่งหมายไว้ และอีกทั้งผู้นำยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์แก่บุคคลต่างๆในหน่วยงานอีกด้วย

นอกจากผู้นำจะมีความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆแล้วผู้นำจะต้องใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องและชอบธรรมแก่บุคคลอื่นอีกด้วย และจะทำให้บุคคลที่เป็นผู้ตามได้ตระหนักและรับรู้ถึงผลที่ดีแก่ตัวเองและการเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นอีกด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เกตุศิรินทร์ เพ็ชรบูรณ์ (2556: 15) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารในการกระตุ้นยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและเห็นคุณค่ามากกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว

นอร์ทเฮาส์ (Northhouse. 2013: 191) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายในองค์กรระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการ

กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจของผู้ตาม โดยการตอบสนองความต้องการ และการดูแลผู้ตามในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดความสำเร็จ

ลูเนนเบิร์ก และเออบี (Lunenburg; & Irby. 2006: 150-151) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมและการกระทำที่มีผลมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้ของผู้ผู้นำไว้

รัตติกอร์น จงวิศาล (2556: 27) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับของการประพฤติปฏิบัติ การกระทำ โดยพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการบริหารหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามความตั้งใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถ ทักษะของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยการพัฒนาความสามารถ ศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึง สถานะภารกิจและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงและมีศักยภาพมากขึ้น และจะทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลมากกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคมขององค์การที่มุ่งหมายไว้ได้

วันชัย ธงชัย (2547: 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้ความเข้าใจการรับรู้ และตระหนักในเรื่องของภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของกลุ่มดำเนินงานโดยผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ร่วมงาน ผู้ตาม และองค์การตลอดจนพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับความสามารถ ประสิทธิภาพ และศักยภาพที่สูงขึ้น

ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์ (2554: 25) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการปฏิบัติงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามความตั้งใจของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นมากกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ จึงเป็นผลให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดความคาดหวัง พัฒนาความสามารถ ทักษะและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท พฤติกรรมทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ถึงภารกิจและ

วิสัยทัศน์มีความจรรงรักภักดีและตั้งใจผู้ร่วมงานให้มองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิผลและเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

โสมณ ภูเก้าล้วน (2559: ออนไลน์) ได้สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นกลไกและกระบวนการสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ แนวทางปฏิบัติ รวมถึงสมมุติฐานทั้งนี้ยังสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องของอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆในหน่วยงานย่อยขององค์กร

นิตย สัมมาพันธ์ (2546) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานจำนวนมากมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองจนสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีผลต่อองค์กรในด้านบุคคลกลุ่มคนการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีการใช้ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งพฤติกรรมผู้นำนั้นจะก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้ผู้ดำเนินงานมีความสามารถที่ดียิ่งขึ้นและก่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์องค์กรอีกด้วย

บาส และอโวลิโอ (อรรถวิท ชื่นจิตต์. 2557; อ้างอิงจาก Bass; & Avolio. 1993)ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional leadership) ผู้นำจะใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเสริมแรงตามสถานการณ์ โดยการให้รางวัลหรือลงโทษตามผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I's” (Four I's) ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำพยายามสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตามหรือลูกน้อง โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้กับผู้ตาม สร้างความมีชีวิตชีวาและกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงออกถึงความ

กระตือรือร้นด้วยการกระตุ้นให้เกิดการทำงานแบบทีมหรือการสร้างจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นภาพที่ดีและสวยงามที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและจะสร้างสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเห็นว่าผู้นำได้อุทิศตัวเพื่อความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเชื่อว่าทุกสิ่งสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างแน่นอน ผู้นำจะทำให้ผู้ตามให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมหรือองค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งมักพบว่า ในการสร้างแรงบันดาลใจนี้ต้องให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา เพราะจะทำให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคอยสังเกตและให้ความสำคัญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เมื่อผู้ตามตระหนักถึงปัญหาก็จะพยายามหาทางแก้ไขปัญหานั้น ด้วยการค้นหาแนวทางแก้ไขที่ดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสิ่งที่ดีกว่ากับองค์การ เพราะคนในองค์การสามารถคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐานการมองปัญหาการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ผู้นำจะคอยให้กำลังใจผู้ตามในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหามีเหตุผล โดยไม่ตำหนิความคิดเห็นของผู้ตามที่ไม่ตรงกับความคิดของผู้นำ และผู้นำจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การก็มีประโยชน์หากมองในแง่ดี ปัญหาต่างๆ ทำให้เกิดโอกาสในการแก้ปัญหาร่วมกันของคนในองค์การ และทำให้ทุกคนเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ โดยจะเห็นได้จากการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การ ซึ่งจะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม เนื่องจากผู้ตามรู้สึกเคารพ ยกย่อง นับถือ ไว้วางใจ เกรงใจ และมีความภูมิใจในตัวของผู้นำ และภาคภูมิใจที่ตนเองได้มีโอกาสเป็นลูกน้อง จึงพยายามทำตามหรือเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำเพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งถือเป็นเรื่องง่ายในการควบคุม หากต้องการเป็นผู้นำในลักษณะนี้ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถ

ถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ผู้นำต้องมีระเบียบวินัยโดยการปฏิบัติสิ่งต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ของตนเอง กล่าวคือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำต้องเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักโดยไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการให้ความสำคัญถึงเรื่องของส่วนรวมเป็นหลัก ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อใจ ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเอง ความชัดเจนในอุดมการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการเลียนแบบจากผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้นำสามารถรักษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ได้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยการดูแลเอาใจใส่เป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้ผู้ตามมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้นำจำเป็นจะต้องเอาใจใส่ดูแลผู้ตามแต่ละคนเป็นพิเศษ และพัฒนาทั้งศักยภาพของตัวผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด นอกจากนี้ ผู้นำจะเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ตามอยู่เสมอเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะคำนึงถึงและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำจะให้โอกาสพนักงานบางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า โดยพิจารณาตามความเหมาะสม ผู้นำจะใช้การสื่อสารสองทางและส่งเสริมให้พนักงานใช้เช่นกันเพื่อจะได้มีผลสะท้อนกลับ และมีการจัดการด้วยการคอยสังเกตการทำงานโดยเดินดูรอบ (Management by walking around) เพื่อเข้าใจและรับรู้ปัญหา มีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานแบบเป็นกันเองสบายๆ ผู้นำจะให้ความสำคัญกับความกังวลของผู้ตาม ไม่มองผู้ตามว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิต แต่จะให้ความสำคัญอย่างมาก ผู้นำจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ตามด้วยการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษของตนเองอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายและทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นมากขึ้นผู้นำจะคอยให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุน และให้การช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ประนอม แมนมาศวิหค (2553: 4-6) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและแสดงศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม ซึ่งมีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Characteristics) วัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านได้อธิบายไว้ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึงการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีทักษะและความสามารถ ที่จะถ่ายทอดให้บุคคลต่างๆ ปฏิบัติประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือรูปแบบสำหรับบุคคล เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และยังทำให้บุคคลที่ปฏิบัติตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้มีการร่วมงานด้วย

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำมีการประพฤติปฏิบัติให้บุคคลที่ปฏิบัติตามนั้นเกิดแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ จากภายใน โดยหากว่างานมีความท้าทาย ผู้นำจะต้องกระตุ้นให้บุคคลที่ปฏิบัติตามเกิดการกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้เกิดความกระตือรือร้นมากขึ้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงกระบวนการ การจัดการ ในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการแนวทางในการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็นกับสิ่งต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูล และผู้นำยังสนับสนุน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ที่ดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ที่ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า ความสำคัญ และคอยให้คำปรึกษาความสนใจในเรื่องต่างๆของผู้ปฏิบัติตลอดมา

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงสรุปได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถแสดงพฤติกรรม หรือโน้มน้าวใจให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามนั้นมีความพยายาม มีความร่วมมือโดยเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีการเสริมสร้างงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และยังทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงกระบวนการและเป้าหมายต่างๆขององค์กรได้เป็นอย่างดี

โดยผู้วิจัยมีความสนใจกระบวนการอ้างอิงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4I ของบาสและอาโวลีโอที่พูดถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ซึ่งตรงกับแนวคิดของและการศึกษาของ ประพนอม แมนมาศวิหค (2553) และ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างสำหรับตาม และทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจและความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน
2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามซึ่งจะเกิดความคิดในแง่บวกและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามได้เกิดการใช้ความคิด ความรู้ และความสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสามารถดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีค่า มีความสำคัญ ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ความหมายของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

พงศ์ หรดาล (2549: 26) ได้ให้ความหมายว่าพฤติกรรม หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออก หรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอกและการแสดงออกอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมจาก

ความเคยชิน ประสบการณ์หรือการศึกษาอบรม เป็นต้น การแสดงพฤติกรรมอาจจะแสดงออกได้ทั้ง คล้อยตามและต่อต้านซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อเจ้าของพฤติกรรม ดังนั้น พฤติกรรมจึงเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การในการ ที่จะดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธนกร สิริธร (2559: 36) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในระหว่างการปฏิบัติงานที่มีทั้งสังเกตได้โดยตรงและสังเกตไม่ได้โดยตรงซึ่งอาจจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ และพฤติกรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน ซึ่งพฤติกรรมภายนอกสามารถแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. พฤติกรรมปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่เกิดลักษณะทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ฯลฯ เช่น คนไทยตกท้ายด้วยการไหว้ ส่วนชาติตะวันตกตกท้ายด้วยการจับมือ

2. พฤติกรรมกลุ่ม พฤติกรรมกลุ่มจะมีความซับซ้อนมากและจะมีความแตกต่าง จากพฤติกรรมตอนอยู่คนเดียวโดยจะมีความเกี่ยวข้องกับโครงสร้างกลุ่ม การสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจของกลุ่ม

3. พฤติกรรมองค์การ คือ การจัดการหรือการแสดงการกระทำนั้นเพื่อให้บุคคลภายในองค์การนั้นปฏิบัติตามโดยเกิดประสิทธิภาพ และเพิ่มผลผลิตแก่องค์การ

ธัญรดา จิตสุรผล (2553: 9) พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย และเกี่ยวข้องกับการทำงานตามศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของพนักงานที่จะแสดงออกในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์การ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดประสิทธิภาพได้

อนุสรฯ สรรพพุดม (2547: 8-25) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง กิริยาที่แสดงออก การกระทำ รวมถึงพฤติกรรมภายใน เช่น การลังงาน การมาสาย เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท และการตัดสินใจที่จะทำงานกับองค์การของพนักงานได้ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ คือ การกระทำ การแสดงออก ที่แสดงถึงความคิดและความรู้สึกนึกคิดที่พึงประสงค์ในพฤติกรรมนั้น ซึ่งพฤติกรรมแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมปลีกย่อย (Molecular Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ไม่มีเป้าหมายที่แน่ชัด พฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นจากการกระทำอัตโนมัติของกล้ามเนื้อ และมักจะเป็นไปได้โดยสัญชาตญาณ

2. พฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Molar Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายแน่นอนในการทำกิจกรรมนั้น ซึ่งพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นมักจะเป็นการที่มีแรงจูงใจมาช่วยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมนั้นขึ้นมา และแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรม คือ

2.1. แรงกระตุ้นภายใน (Internal Stimulus) ได้แก่ ความต้องการอาหาร ต้องการพักผ่อน ต้องการเกียรติยศ และชื่อเสียง

2.2. แรงกระตุ้นภายนอก (External Stimulus) ได้แก่ แรงกระตุ้นที่มาจากภายนอก เช่น เวลาเกิดอันตราย เรายังมักจะป้องกันตัวเองด้วยพฤติกรรมต่างๆที่แสดงออกมา

อาลบานเนส (กาญจนา เหมะธร. 2542: 19; อ้างอิงจาก Albanese. 1981: 204) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และจะมีผลอย่างยิ่งถ้าหากงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังจะหมายถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมอีกด้วย เช่น การฝึกอบรม และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บาร์ลุส (Baruch. 1968: 7-8) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (Psychological Withdrawal) เช่น นั่งเหม่อลอยไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงานหรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (Physical Withdrawal) เช่น การขาดงานโดยพลการกลับบ้านก่อนเวลาเลิกงาน หยุดพักนานเกินเวลาทำงาน อุ้งงาน ทำงานล่าช้า แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในแง่ดี เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

จุฑามาศ ปานสมบุรณ์ (2548: 4) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานโดยรวม ถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้นๆ ด้วยสามารถแบ่งเป็น 5 ด้าน

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสามารถวัดประสิทธิภาพได้ด้วยดูจากผลการปฏิบัติงานหรือการเพิ่มขึ้นของผลผลิตจะเป็นผลดีต่อองค์กรและตัวบุคคลด้วย

2. ด้านการขาดงาน การมาสาย ถ้าหากว่าองค์กรสามารถปฏิบัติโดยใช้กฎระเบียบที่เข้มงวดสามารถทำให้พนักงานอยู่ในกฎระเบียบจะทำให้ลดอัตราการขาดงาน และการมาสายได้ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรได้

3. ด้านการฝึกฝนทักษะ หากว่าองค์กรมีการสนับสนุนจัดกิจกรรมเสริมหรือฝึกฝนทักษะให้แก่พนักงาน พนักงานก็จะมองเห็นปัญหาและสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างตรงจุดและทันถ่วงทีทำให้องค์กรเกิดความยั่งยืนและมีผลต่อประสิทธิภาพอีกด้วย

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้โดยสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจแก่พนักงานหรือใช้วิธีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดูมีระบบ ระเบียบสะอาดปลอดภัยก็สามารถสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานได้

5. ด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต หากว่าองค์กรที่ดีมีประสิทธิภาคนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นการรับฟังความคิดเห็นหรือรับฟังปัญหาต่างๆก็จะเกิดการลดการลาออกของพนักงานได้ และจะมีแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคตต่อไป

จันจิรา โส๊ะประจัน (2553: 8-9) พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลดีหรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยการแสดงออก 4 ด้าน คือ

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต หมายถึง การปรับปรุงประสิทธิภาพ คุณภาพและลดต้นทุนในองค์กร เพื่อให้ผลผลิตมีปริมาณที่พอเพียงกับความต้องการและสนองความพอใจลูกค้า ประกอบกับการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการให้มีมูลค่าสูงขึ้น เพื่อให้ต้นทุนขององค์กรให้ลดลง

2. ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมาทำงานตรงเวลา ไม่มาสายหรือขาดงาน ไม่หาโอกาสขาดงานโดยไม่จำเป็น ตลอดจนไม่ละทิ้งงานหากงานมีปัญหาหรืออุปสรรค

3. ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานประสานงานกันทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและนอกเหนือจากความรับผิดชอบของตน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร หมายถึง การพนักงานประพฤติปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ทั้งที่บัญญัติตามกฎหมายและธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2526: 33) ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งจะให้ความสำคัญกับระบบจิตสังคม โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์มาศึกษาพฤติกรรม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลดังนี้

1. บุคคลจะถูกจูงใจด้วยด้านปัจจัยต่าง เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา โดยทางด้านทัศนคติและความรู้สึกนั้นจะมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมของบุคคล
2. กลุ่มงานที่ไม่มีความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายทัศนคติ จะไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละคน
3. ความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น
4. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม เช่น การรับรู้ และความเข้าใจในกระบวนการองค์การ

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2542: 4-6) ได้กล่าวว่าขอบเขตของพฤติกรรมมนุษย์ในแต่ละองค์การจะปัจจัยต่างๆที่มีพฤติกรรมเกิดขึ้น 3 ระดับ ดังนี้

1. พฤติกรรมปัจเจกบุคคล (Individual Behavior) คือ การแสดงออกและการปฏิบัติของบุคคลเป็นรายบุคคล ซึ่งจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต้นเหตุของพฤติกรรมในด้านต่างๆ เช่น การรับรู้ สติปัญญา ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ และแรงจูงใจ บุคคลที่มีปัจจัยต้นเหตุเหล่านี้ต่างกันก็จะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมกลุ่ม (Group Behavior) คือ การแสดงออกและการปฏิบัติเป็นหมู่คณะของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์ต่อกัน ร่วมมือกัน เพื่อสร้างผลผลิตของหมู่คณะในองค์การ พฤติกรรมกลุ่มมีต้นเหตุของพฤติกรรมมาจากการกำหนดฐานะหน้าที่ของบุคคลในกลุ่ม มาจากปทัสถานของกลุ่มความเป็นผู้นำของบุคคลที่มีหน้าที่ต่างกัน ผลของพฤติกรรมจะเกิดเป็นพลังกลุ่มที่จะส่งผลต่อความคิด การปฏิบัติและผลผลิตของหมู่คณะ
3. พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) คือ ส่วนรวมของพฤติกรรมปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมกลุ่มที่รวมเป็นสังคมในองค์การ ได้รับอิทธิพลจากโครงสร้างขององค์การ

นโยบาย เป้าหมายทรัพยากร เครื่องมือเทคโนโลยี และการบริหารการจัดการในองค์การจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน และผลผลิตของบุคคลทั้งหมดในองค์การ

โรบบิน และจัส (Robbins; & Judge. 2007: 43-45) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสามารถ (Ability) เป็นสมรรถภาพหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual abilities) เป็นขีดความสามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สติปัญญา เช่น การพูด การใช้เหตุผลและการแก้ปัญหา ซึ่งจะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม งานที่ยิ่งซับซ้อนมากเท่าใดความต้องการความสามารถด้านสติปัญญาจะมากขึ้น

2. ความสามารถทางกายภาพ (Physical abilities) ประกอบด้วย ความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในการทำงาน และความคล่องแคล่ว ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ

3. ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน (The ability-job fit) เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานแต่ละงานต้องการคนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นในการมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับงานด้วย

พอตเตอร์ และบิกเลย์ (Porter; & Bigley. 2004) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการทำงาน ได้แก่

1. สภาพทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานสามารถทำให้พนักงานมีความคิดหรือความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงงานได้ ในกรณีที่ตลาดแรงงานมีอัตราการจ้างแรงงานต่ำ ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การไปนานๆ

2. ระบบการให้รางวัล ระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน ระบบนี้เป็นระบบที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมกรรมการทำงานอย่างทุ่มเทและใส่ใจ เมื่อพบว่าระบบการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกและอัตราการขาดงานด้วย และหากระบบการให้ผลตอบแทนหรือระบบการประเมินผลการทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้อัตราการขาดงานต่ำ และอัตราการลาออกต่ำด้วย

3. บรรทัดฐานของกลุ่ม กลุ่มงานสามารถเป็นตัวผลักดันและกระตุ้นการทำงานของ ผู้ร่วมงานในกลุ่ม เช่น การคาดหวังที่สูงจากบรรทัดฐานของผลงานจากกลุ่มจะเป็นตัวกระตุ้นให้ พนักงานหรือผู้ร่วมงานในกลุ่มมีแรงจูงใจสูงขึ้น และต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อรักษา บรรทัดฐานของกลุ่มไว้แทนที่จะหลีกเลี่ยงงานนั้นๆ

4. จริยธรรมส่วนบุคคล พนักงานที่มีความรู้สึกว่าจะอยากจะทำงานนั้นจะมีความสัมพันธ์ กันโดยตรงกับจริยธรรมที่เข้มแข็งของพนักงานผู้นั้น

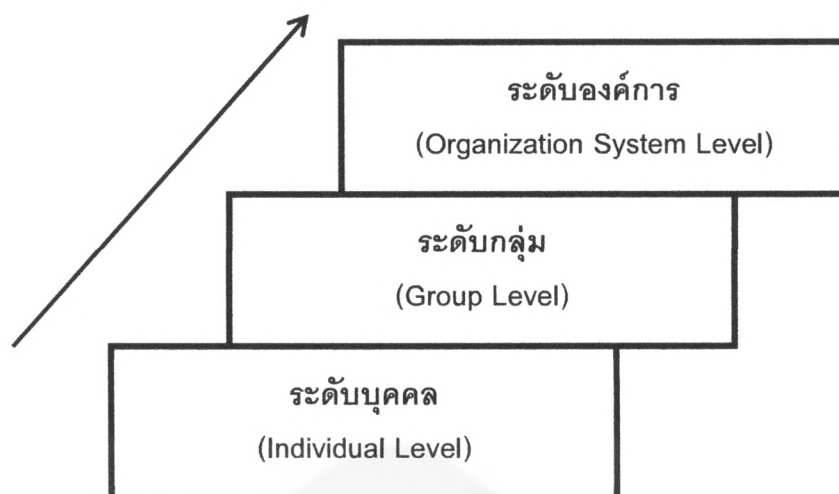
5. ความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งเพราะความผูกพันต่อ องค์การเป็นตัวแทนของความเห็นที่สอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงาน และเป้าหมายขององค์การจะ มีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยสรุปคือ หากพนักงานแน่ใจในองค์การของตนพวกเขา ก็มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

โมเดลพฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior Model) เป็นการนำเสนอวิเคราะห์องค์การ ถึง 3 ระดับด้วยกัน คือ (ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และ คณะ. 2541)

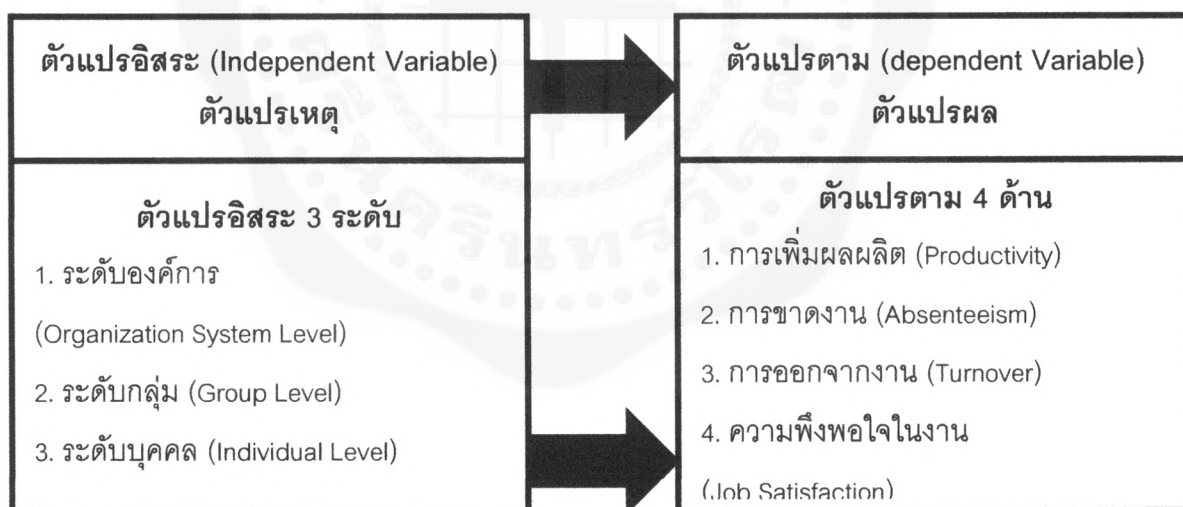
1. ระดับส่วนบุคคล (individual level)
2. ระดับกลุ่ม (group level)
3. ระดับระบบองค์การ (organization system level)

โดยจะมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงพฤติกรรมขององค์การในแต่ละระดับด้วยการกำหนด โครงสร้าง โดยมีแนวคิดของกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล และกำหนดระเบียบเงื่อนไขต่างๆของ กลุ่มและองค์การ โดยแนวคิดจะแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมระดับบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเป็นลำดับขั้น เรื่อยๆจนไปถึงพฤติกรรมระดับองค์การ



ภาพประกอบ 5 โมเดลพฤติกรรมองค์กร

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ.(2541) พฤติกรรมองค์กร.



ภาพประกอบ 6 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ.(2541) พฤติกรรมองค์กร.

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) เป็นตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือตัวแปรตาม (Dependent Variables) เป็นตัวกำหนดตัวแปรทั้ง 4 ด้าน คือ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับพฤติกรรมระดับบุคคล พฤติกรรมระดับกลุ่ม และพฤติกรรมระดับองค์การ

1.1 ตัวแปรระดับส่วนบุคคล (individual level) เพราะว่าลักษณะของบุคคลมีความแตกต่างกัน เมื่อมีการรวมตัวกันภายในองค์การ จะต้องรู้ข้อพึงปฏิบัติของแต่ละบุคคล ซึ่งต้องใช้ความระมัดระวัง โดยสิ่งที่ทำให้ลักษณะของบุคคลมีความแตกต่างกันก็ คือ เพศ อายุ สถานภาพ บุคลิก ค่านิยม และความสามารถ ซึ่งที่กล่าวมาจะทำให้มีผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ส่วนค่านิยม บุคลิกภาพ ทัศนคติ จะเป็นตัวแปรทางด้านชีววิทยา ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมพนักงานจะประกอบไปด้วย การรับรู้(Perception) การตัดสินใจ(Individual-Level Variables) การเรียนรู้และการจูงใจ (Learning and Motivation)

1.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group Level Variables) ในการรวมกลุ่มของแต่ละบุคคล มักจะเกิดการเรียนรู้พฤติกรรม วัฒนธรรมของกลุ่ม จึงเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้แบบการทำตามกลุ่ม ซึ่งองค์การจะต้องศึกษาพฤติกรรมการรวมกลุ่มของแต่ละบุคคลและแต่ละกลุ่มโดยจะต้องประเมินพฤติกรรมไปปฏิบัติพัฒนาความเข้าใจของกลุ่มด้วย

1.3 ตัวแปรในระดับองค์การ (Organization System Level Variables) พฤติกรรมองค์การจะมีความยุ่งยากและจะมีความซับซ้อน ในเมื่อมีการปรับกระบวนการและโครงสร้างขององค์การ โดยองค์การจะมีการรวมกลุ่มองค์การ และจะมีการคัดเลือกบุคคลากรที่มีความพึงประสงค์ โดยแผนงานและนโยบายทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การด้วยวิธีการ การฝึกอบรม การประเมินการทำงานให้ผ่านตามกระบวนการ

2. ตัวแปรตาม(Dependent Variable) เป็นตัวแปรที่แสดงผลลัพธ์ จากตัวแปรอิสระ (Independent Variable) โดยตัวแปรจะทำการแสดงผลของพฤติกรรมภายในองค์การที่แสดงออกมา ซึ่งจะประกอบไปด้วย การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในงาน

2.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) จะเป็นการวัดผลผลิตขององค์การและผลลัพธ์คือ ประสิทธิภาพผล จำนวนผลผลิต ระยะเวลาในการทำ นำมาซึ่งเป้าหมายขององค์การโดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาทำให้เกิดรายได้สูงสุดแก่องค์การด้วยกลวิธีต่างๆ

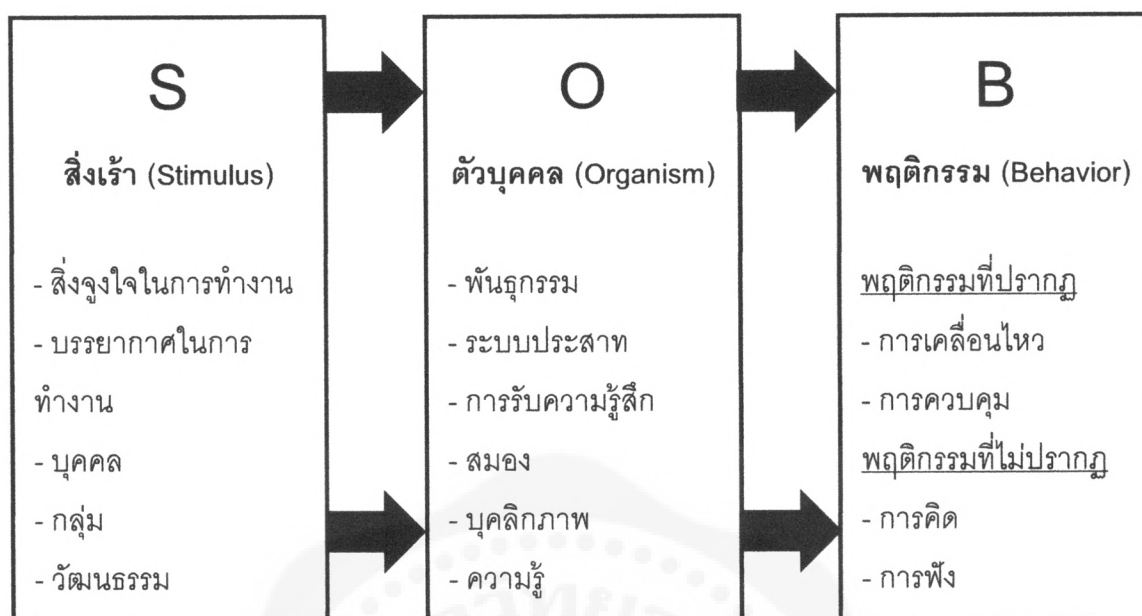
2.2 การขาดงาน (Absenteeism) การขาดงานของพนักงานจะทำให้องค์การเสียผลประโยชน์ไม่ว่าจะเรื่องของจำนวนอัตราการผลิต แรงงาน ซึ่งนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการที่ล้มเหลวภายในองค์การ และเป็นไปได้หากว่าองค์การจะได้ผลประโยชน์มากขึ้นหากว่ามีการจัดการที่ดี โดยทำให้อัตราการขาดงานลดลง

2.3 การออกจากงาน (Turnover) จากเหตุผลที่ว่าบุคคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด หากว่ามีการลาออกจากงานจะทำให้องค์การเสียผลประโยชน์ และกระทบต่อกระบวนการขององค์การ

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) จะเป็นความรู้สึกที่บอกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจอย่างไร โดยองค์การจะต้องมีการกระตุ้นบุคคลากรให้เกิดแรงผลักดันที่จะตั้งใจทำงานด้วยวิธีการกระบวนการที่จะทำให้เกิดความเชื่อในทางที่ดี

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้นจะส่งผลต่อความพอใจหรือไม่พอใจนั้นมีส่วนหนึ่งจากการปฏิบัติขององค์การแก่บุคคลากร ไม่ว่าจะเป็นแบบส่วนบุคคล แบบกลุ่มหรือแบบองค์การ โดยสิ่งนั้นจะขึ้นอยู่กับที่ตั้งวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายขององค์การ ถ้ามีความรัดกุมมากเกินไปก็จะเกิดความกดดัน และถ้ามีความพอเหมาะสามารถยืดหยุ่นได้ก็จะทำให้ส่งผลต่อพฤติกรรมในทางที่ดี และจะไม่เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีแก่องค์การ เช่น การลาออก การขาดงาน และไม่พึงพอใจในงาน ถ้าหากว่ามีความเข้าใจในกลุ่มบุคคลากรแต่ละแบบนั้นก็ทำให้เกิดผลที่ดีตามมา

วอฟฟอร์ด (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 51; Wofford. 1989: 150) ได้สร้างโมเดล SOB ขึ้นมาเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดย S เป็นปฏิกริยาที่สิ่งเร้า (Stimulus) มากระทบตัวบุคคล O (Organism) และส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรม B (Behavior) เช่น พนักงานได้รับสิ่งเร้าจากสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น รางวัลต่างๆ ทำให้เกิดพฤติกรรมความกระตือรือร้นขยันทำงาน



ภาพประกอบ 7 โมเดล SOB

ที่มา: Wafford, J.D. (1989) *Organization Behavior*.

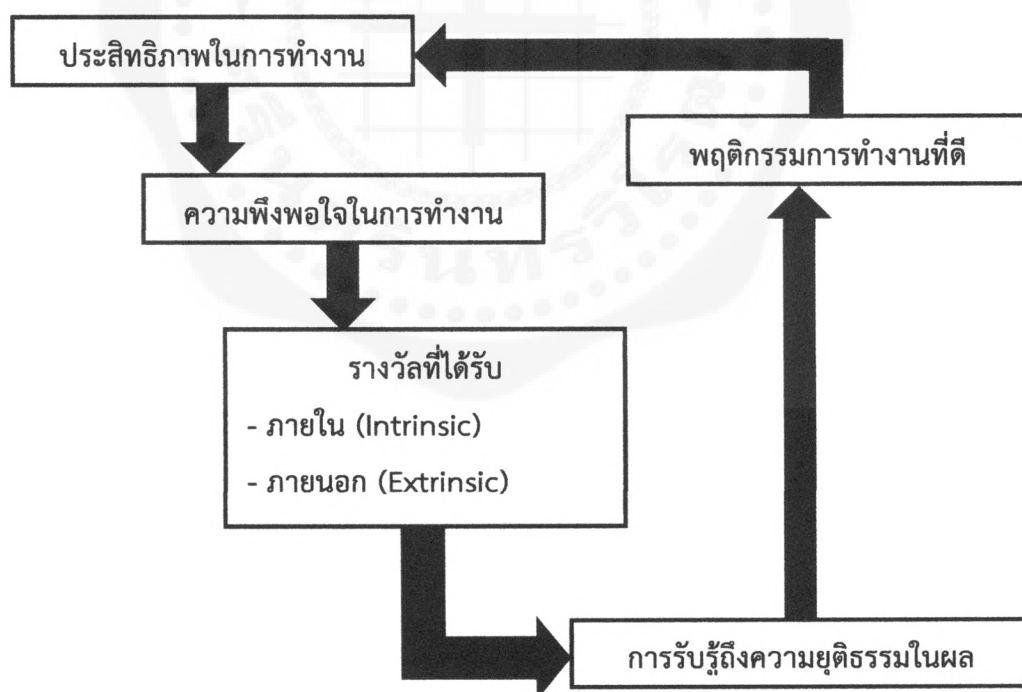
เคท และคานด์ (Katz; & Kahn. 1978) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าพฤติกรรม 3 ประการด้วยกันที่องค์การต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การ ดังนี้

1. องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณภาพซึ่งนอกเหนือจากกระบวนการสรรหาและบรรจุแล้ว องค์การควรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์การไว้ให้ได้ ซึ่งอาจจะมีการให้รางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานและตอบสนองตรงกับความต้องการของบุคคลนั้นๆ ด้วย
2. องค์การจะต้องทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่สามารถเชื่อถือได้ตามกฎระเบียบขององค์การ และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดกำลังด้วยความเต็มใจ
3. นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและบทบาทแล้ว พนักงานควรมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝันเกิดขึ้น เพราะการพรรณาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วไปในทางปฏิบัติงานเท่านั้น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลจะต้องทำการตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ

บาร์ช (Baruch, 1968: 159) ได้เสนอเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การว่า การทำงานของบุคคลในองค์การนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)
2. ความสามารถ (Ability)

ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ (Social condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น



ภาพประกอบ 8 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา: Baruch, B.D. (1968) *New Ways in Discipline*.

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานนั้นสามารถแสดงออกถึงวัตถุประสงค์ การกระทำ ความรู้สึกนึกคิดถึงการกระทำนั้นว่าเป็นอย่างไร โดยผลของพฤติกรรมนั้นจะมีผลกระทบต่อองค์การในทางที่ดีหรือทางที่ไม่ดีได้อีกด้วย

ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ซึ่งตรงกับแนวคิดและการศึกษาของ จันจิรา โสประจิน (2553) เพื่อให้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยปัจจัยต่างๆมีประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพและสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อการเพิ่มปริมาณผลผลิตให้มีจำนวนมากพอที่จะสนองความต้องการขององค์การ อีกทั้งยังสามารถเพิ่มมูลค่าของสินค้าบริการให้มีมูลค่ามากยิ่งขึ้น
2. ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน คือ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานภายในองค์การปฏิบัติตามการทำงานด้วยการ ไม่มาสาย ไม่ขาดงาน ไม่ลาป่วย ไม่ละทิ้งงาน หากว่างงานนั้นจะมีความยากหรืออุปสรรคมากเพียงใด
3. ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ คือ การที่พนักงานสามารถรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง และรับผิดชอบต่องานนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ คือ การที่พนักงานประพฤติปฏิบัติตามให้อยู่ภายใต้ กฎระเบียบขององค์การ ไม่ออกนอกกลุ่มนอกทางที่องค์การกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ภายใต้เงื่อนไขข้อตกลงที่พนักงานควรรับทราบและเข้าใจกันทุกคน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

ดาวิส และนิวสโตร์ม (Davis; & Newstorm. 1985: 178) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังที่พนักงานมีเมื่อเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่ตัวพนักงานได้รับ

หลุยส์ จาปาเทศน์ (2533: 98) ความพึงพอใจนั้นหมายถึง ความต้องการ (Need) ที่ได้บรรลุเป้าหมายพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น มีความสุข สังกัดได้จากสายตา คำพูดและการกระทำ

สุภาร์ตน์ นำใจดี (2548: 28) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลภายในองค์การ เพราะว่าความพึงพอใจนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพ แล้วยังเกิดความรู้สึกต่องานที่ดี และคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งยังทำให้อัตราการขาดงาน การลางาน และความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อองค์การ ทำให้เสียเวลาในการจัดการ ขาดรายได้ทางธุรกิจ และส่งผลต่อปัญหาต่างๆ ภายในอีกด้วย ดังนั้นองค์การควรมีการสร้างคุณภาพมาตรฐานที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การ เพื่อเป็นบรรทัดฐานแก่ในการพัฒนาองค์การอีกต่อไป

สจิวต (Stuass. 1960: 119-120) ความรู้สึกเต็มใจต่อการปฏิบัติงานและความพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยที่งานนั้นมีความมุ่งหมายที่เป็นไปตามความต้องการหรือเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานจึงทำให้งานเป็นที่น่าพอใจ อีกทั้งงานที่ทำมีผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุ และจิตใจซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น จึงเกิดเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจต่องาน

มอลล์ (Morse. 1958: 27) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทุกสิ่งไม่ว่าจะเป็น สังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ ที่สามารถทำให้ความเกิดความตึงเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานนั้นน้อยลง และความตึงเครียดนั้นก็จะมีผลต่อความพึงพอใจในด้านต่างของผู้ที่ปฏิบัติงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน

คูเปอร์ (Cooper. 1958: 75) การที่บุคคลมีความสนใจและใส่ใจต่อการทำงาน เนื่องจาก การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดี และกฎระเบียบที่เหมาะสม จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกทั้ง เงินเดือน นโยบาย และการมีส่วนร่วมต่างๆ ในองค์การ ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าใน

ฐานะที่มั่นคง มีช่วงเวลาการทำงานที่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีความสะดวกต่อการทำกิจกรรมต่างๆ หัวหน้าที่พึงพอใจและสวัสดิการอื่นๆ

จิตภา ปัทภักษกรสกุล (2557: 9) ได้อธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยต่างๆต่อองค์การ โดยถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์การในทางที่ดีและถูกต้อง จะทำให้เกิดแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ

ธร สุนทรายุทธ (2553: 111) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจากการทำงานทำให้ได้รับผลตอบแทน เกิดความพึงพอใจ ความรู้สึก กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

พิชิต บุตรศรีสวย (2546) สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรัก ความยินดี ยอมรับ และการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจนบรรลุผลสำเร็จขององค์การ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ชุมพล รัตน์เลิศลบ (2536: 23) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์การสามารถกำหนดการบริหารและกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การค้นพบปัญหาปัจจุบันภายในองค์การ ในการสำรวจความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ สามารถเป็นตัวแปรที่จะสามารถชี้วัดเหตุของปัญหาต่างๆได้และในอนาคต โดยสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารส่วนงานต่างๆที่ประสบปัญหา โดยการทบทวนกฎนโยบายต่างๆ ทำให้มีความเหมาะสมและสามารถยืดหยุ่น เป็นผลให้มีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่สนองความต้องการของบุคลากรในอนาคตให้มีความพึงพอใจอย่างที่ต้องการได้

2. รู้ถึงสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน การศึกษาความพึงพอใจงานทำให้มีความเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาพฤติกรรมการออกจากงานและการขาดงานได้ โดยสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ถูกจุด และสามารถคาดการณ์กับสาเหตุสถานการณ์ โดยไม่เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

3. สามารถประเมินผลกระทบการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดทัศนคติ ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถนำมาศึกษาและสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขขององค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อการเปลี่ยนแปลงได้

4. สามารถกระตุ้นการติดต่อสื่อสาร การประสานงานในองค์กรได้ การที่บุคคลภายในองค์กรแสดงถึงความคิดเห็น ทัศนคติ แนวทางวิธีการต่างๆ สามารถทำให้การประสานงานในองค์กรเกิดความรวดเร็วถูกต้องอีกทั้งยังทำให้เกิดเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดาวิส และนิวสโตร์ม (Davis; & Newstorm. 1985: 122) ได้แสดงถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีต่อองค์กร

3. สร้างวินัยที่ดี ทำให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง

5. ทำให้บุคลากรมีความคิด ความเข้าใจ ต่อองค์กรในทางที่ดียิ่งขึ้น

6. ทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆที่พึงปฏิบัติอย่างเหมาะสม

7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนเองที่ปฏิบัติงานอยู่

สันติ โกเศชโยธิน (2554: 5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานตนเองมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เกิดความเต็มใจและภูมิใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เทพนม เมืองแมน (2529: 98) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ เช่นความคิดเห็น ความรู้สึก อารมณ์ และการรับรู้ทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยความสัมพันธ์นี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของความพึงพอใจ ซึ่งสิ่งนั้นจะปรากฏว่าคนนั้นมีความชอบ ไม่ชอบงาน มีความคิดเห็นเป็นอย่างไร อาจจะสังเกตได้จากพฤติกรรมและการกระทำของความเต็มใจ ทั้งหมดนี้จะทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อกระบวนการจัดการขององค์การว่าจะมีแนวคิด วิธีปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้องค์การเกิดประโยชน์ที่สูงที่สุด

เสถียร เหลืองอร่าม (2519: 44) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหาร เพราะจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์การได้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างความจงรักภักดี มีสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะทำให้เกิดพลังสามัคคีสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้องค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

อรอุมา คมสัน (2551: 15) กล่าวว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถแยกได้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยเกี่ยวกับมนุษย์ดังนี้

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมตั้งแต่ระดับจุลภาค ซึ่งถือเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุดหรือระดับมหภาค ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยปัจจัยทั้ง 2 ประเภทนี้เป็นปัจจัยที่ได้รับความสนใจมากที่สุด คือ ปัจจัยระดับจุลภาคหรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งถือว่างานกับสภาพแวดล้อมและองค์การกับสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับของความพึงพอใจมากน้อยของพนักงานโดยตรง

2. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร เช่น อายุ เพศ การศึกษา โดยปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งถือค่านิยมความต้องการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ อีกทั้งปัจจัยด้านความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า ปัจจัยเหล่านี้มิได้กำหนดระดับความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเท่านั้น ยังสามารถกำหนดความสำคัญด้านอื่นๆได้อีกด้วย

กิลเมอร์ (Gilmer. 2009: 280-283) สรุปองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในไว้ทั้งหมด 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ลักษณะของงานจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับความรู้ ทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจกับงาน

2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกงานได้

3. ความมั่นคงในงาน (Security) คือ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงาน

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโงมการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

6. ค่าจ้าง (Wages) โดยส่วนมากจะเกิดความไม่พอใจมากกว่าความพอใจเป็นองค์ประกอบด้านนี้มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา

8. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่ง ข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นทางเงินหรือสิ่งที่มีผลต่อจิตใจก็ตาม และสิ่งที่ยังคงควรพิจารณา คือ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

เฮลเลล (นิมะ หุตาคม. 2551: 10; อ้างอิงจาก Harrell. 1972) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มี 3 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor)
2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable)

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) เป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นคุณลักษณะโดยรวม ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ แรงจูงใจในงาน และความสนใจในงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผล

1.1 เพศ (Gender) โดยทั่วไปแล้วนั้นเพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายจะมีความเด็ดขาดและความแข็งแกร่งกว่า จึงทำให้งานบทบาทหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน

1.2 อายุ (Age) สำหรับผู้ที่มีอายุมากก็จะมีประสบการณ์มาก ส่วนผู้ที่มีอายุน้อยก็จะมีประสบการณ์น้อย เช่น ผู้ที่มีอายุนั้นจะเห็นกระบวนการปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้ เนื่องจากมีประสบการณ์ที่มากกว่า

1.3 สถานภาพ (Status) บุคคลที่มีครอบครัวมีคู่ครองจะต้องเห็นถึงความมั่นคงในงาน จะไม่มีการเปลี่ยนงาน ลางาน ส่วนคนที่โสดจะมองถึงอนาคตมักจะเปลี่ยนงานไปมา เพื่อให้งานที่เหมาะสมและสนองความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.4 การศึกษา (Education) การศึกษานั้นจะสามารถกำหนดถึงวุฒิความรู้ความเข้าใจ และฐานะของงานที่มีความแตกต่างกันเนื่องจากการศึกษาที่แตกต่างกัน

1.5 รายได้ (Income) คนที่มีรายได้ที่ต่ำจะทำให้เป็นเหตุของความไม่พึงพอใจแก่งานที่ทำ ซึ่งรายได้นั้นยังเป็นส่วนหนึ่งของการครองชีพอีกด้วย

1.6 ประสบการณ์ (Experience) บุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานนาน จนมีความชำนาญในงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.7 แรงจูงใจในงาน (Motivation) เป็นการแสดงออกด้วยพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกว่ามีความพึงพอใจในงานอย่างไร

1.8 ความสนใจในงาน (Interest) เป็นการแสดงออกว่าตัวเองมีความสนใจอย่างไร โดยพฤติกรรมนั้นจะแสดงออกมาในรูปแบบความพึงพอใจ

2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ซึ่งจะประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน ทักษะ ตำแหน่งวิชาอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ระยะทางบ้าน และที่ทำงาน สภาพภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงานโดยทั้งหมดนี้หากว่าเป็นไปตามที่คาดหวัง หรือตั้งใจไว้ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.1 ลักษณะของงาน (Nature of Work) ลักษณะของงานที่ดีจะทำบุคคลเกิดความพึงพอใจ ไม่ว่าจะเหตุผลอารมณ์ ความรู้สึก โดยสิ่งนั้นจะแสดงถึงความตั้งใจในงาน ความภูมิใจ และลักษณะงานที่ดีก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจอีกด้วย

2.2 ทักษะ (Skills) ทักษะการทำงานมักจะถูกพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถ โดยจะใช้ในการตัดสินใจกระบวนการสั่งงาน การเลื่อนขั้นและเงินเดือนทั้งหมดนั้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ตำแหน่งวิชาชีพ (Occupation) ตำแหน่งในอาชีพนั้นเกิดขึ้นในเมื่อบุคคลนั้นมีการทุ่มเทให้กับงาน หรือว่ามีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อชีวิตและฐานะ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจได้

2.4 ขนาดของหน่วยงาน (Size) หากว่าหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่จะทำให้เกิดความเข้าใจ หรือมีปฏิสัมพันธ์ได้ยาก ส่วนหน่วยงานขนาดเล็กจะสามารถทำได้ดีกว่า และนั่นจะส่งผลต่อความพึงพอใจอีกด้วย

2.5 ระยะทางบ้านและที่ทำงาน (Distance Home and Work) ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงานหากว่าไกลหรือเดินทางไม่สะดวก อาจจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจกับงานได้จึงต้องมีการโยกย้ายงาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ (Geography) พนักงานที่อยู่ตามเมืองเล็กๆ จะมีความสุขมากกว่าคนที่อยู่เมืองใหญ่เป็นเพราะว่าเมืองเล็กจะมีความสะดวกและอบอุ่นกว่าจึงทำให้ความพึงพอใจต่างกัน

2.7 โครงสร้างของงาน (Structure of Work) หากโครงสร้างของงานมีความชัดเจนรู้ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง จะช่วยควบคุมสภาพการทำงานได้ง่ายขึ้น งานที่มีโครงสร้างการทำงานที่ดีจะรู้ว่าต้องทำอะไรและควรจะทำอย่างไร จะทำให้สามารถควบคุมสถานการณ์การทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น

ภัสสร ขำสินธ์ และ อรนุช มั่งมี (2553 : 4) ได้อธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกส่วนบุคคลที่เกิดจากความชอบหรือไม่ชอบในด้านการทำงานของพนักงานโดยลักษณะความพึงพอใจจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน โดยได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมจะเห็นความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานมาก และคนที่มีความรู้มากขึ้นก็จะเห็นถึงความมั่นคงในงานต่ออนาคตในข้างหน้าด้วย

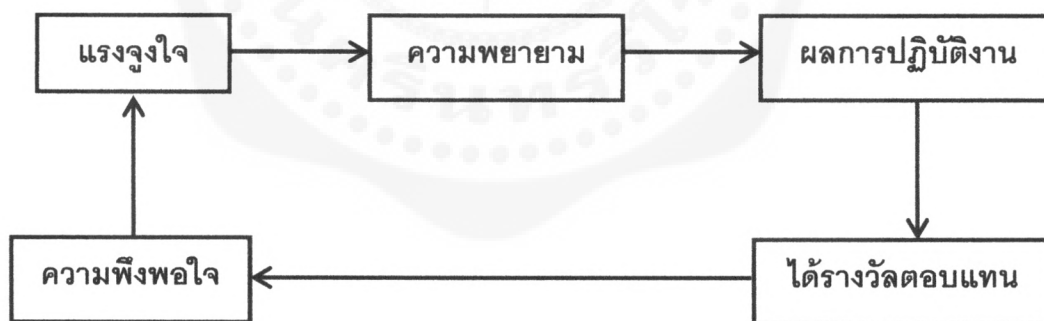
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่อสถานที่ทำงานในด้านความปลอดภัยต่อที่ทำงานและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานหรืออาจจะมีข้องเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ แสง เสียง หนองน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยถ้าเกิดสิ่งเหล่านี้มีความสะอาดเหมาะสมแก่ความต้องการ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานสามารถให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานเรื่องส่วนตัวจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกสบายใจผ่อนคลายและไว้วางใจอีกทั้งมีผลทำให้สามารถดำเนินงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

4. ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ หมายถึง เงินเดือนและเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจกงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัยและวันหยุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าหากว่ามีการตอบสนองหรือมีการได้ตอบก็จะทำให้บุคคลแต่ละบุคคลนั้นแสดงความพอใจหรือไม่พอใจได้เพราะปัจจัยเหล่านี้จะมีความอ่อนไหวต่อความรู้สึกเป็นอย่างมาก

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

คอตเลอร์ (Kotler, 1944) ได้อธิบายถึงกระบวนการของการสร้างความพึงพอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจแรงผลักดัน และความพยายามมาก จะปฏิบัติงานได้มากมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจะทำให้ได้รางวัลและผลตอบแทนที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น



ภาพประกอบ 9 แสดงกระบวนการเกิดความพึงพอใจ

ที่มา: Kotler. (1944) *Marketing Management*.

จากภาพประกอบแสดงกระบวนการเกิดความพึงพอใจนั้น อาจจะมีการเริ่มต้นมาจากการกระตุ้นพนักงานให้เกิดแรงจูงใจ และพนักงานก็จะเกิดความพยายามในการทำงานทำให้เกิดผลการ

ปฏิบัติงานที่ดี แล้วจะได้รับการชมเชยและได้รางวัลการตอบแทนที่ดีทำให้พนักงานจะเกิดความพึงพอใจ และพนักงานก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานแบบนี้เรื่อยไป

สตีเฟน (นิตยสาร ภูเก็ต. 2556: 174-178; อ้างอิงจาก Stephen. 1988) ได้เสนอถึงทฤษฎีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้การทำแบบสำรวจสัมภาษณ์กับพนักงานทั่วๆ ไปโดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. งานที่มีลักษณะท้าทาย (Mentally Challenging Work) ลักษณะของงานที่ท้าทายจะทำให้เกิดปัจจัยดึงดูดความพึงพอใจในการทำงานเป็นเพราะว่าพนักงานต้องการงานที่มีความท้าทายความสามารถ ซึ่งถ้าเขาทำงานที่ท้าทายสำเร็จก็จะแสดงให้เห็นว่าเขามีศักยภาพแต่ถ้าเป็นงานที่ง่ายจะทำให้ไม่เกิดการดึงดูดใจและไม่เกิดแรงจูงใจกับงานนั้นๆ

2. การให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน (Equitable Challenging Work) องค์การที่ดีจะมีระบบในการให้รางวัลที่เป็นธรรมมีความเท่าเทียมกันมีความชัดเจนและแน่นอน ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจอยากจะทำงานดังกล่าว โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถอย่างเต็มที่ และผลตอบแทนนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถของทุกคน

3. เงื่อนไขในที่ทำงานที่ให้การสนับสนุน (Supportive Working Condition) สภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีอุณหภูมิ แสงสว่างที่มีความเหมาะสมแก่การทำงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในทางกลับกันหากว่าสถานที่ทำงาน สกปรก คับแคบ แออัด และแสงสว่างไม่เพียงพอ อาจจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่แย่เพราะเกิดอันตรายต่อพนักงานและเกิดความไม่พึงพอใจอีกด้วย

4. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive Colleague) การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่ดีแก่การทำงานนอกจากนั้นยังทำให้เกิดการสนับสนุน การช่วยเหลือให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อพนักงานเพราะว่าถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะทำให้มีความสุขและไม่เกิดความเครียดจากการทำงาน

5. บุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับงาน (The Personality Job Fit) เนื่องจากบุคลิกภาพของแต่ละคนนั้นมีหลากหลายลักษณะและมีความแตกต่างกัน โดยบุคลิกภาพแบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ และอื่นๆ จะทำให้บุคลิกภาพแต่ละประเภทมีความเหมาะสมกับ

งานที่มีความแตกต่างกันออกไป เช่น บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมักจะมีนิสัยอ่อนผันตามผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เข้าใจเพื่อนมนุษย์ ให้ความไว้วางใจได้ดี ดังนั้นบุคลิกภาพนี้จึงเหมาะสมกับงานด้านการขาย การตลาด และประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

6. พันธุกรรม (The Genes) พันธุกรรมมีการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ ซึ่งจะมีการส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้วย โดยผลการวิจัยของ Stephen P. Robbins พบว่า ประมาณร้อยละ 30 ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากการถ่ายทอดพันธุกรรม บุคคลที่มีความคิดหรือทัศนคติในทางบวก จะสร้างปัญหาให้องค์กรน้อยกว่าบุคคลที่มีทัศนคติในทางลบ

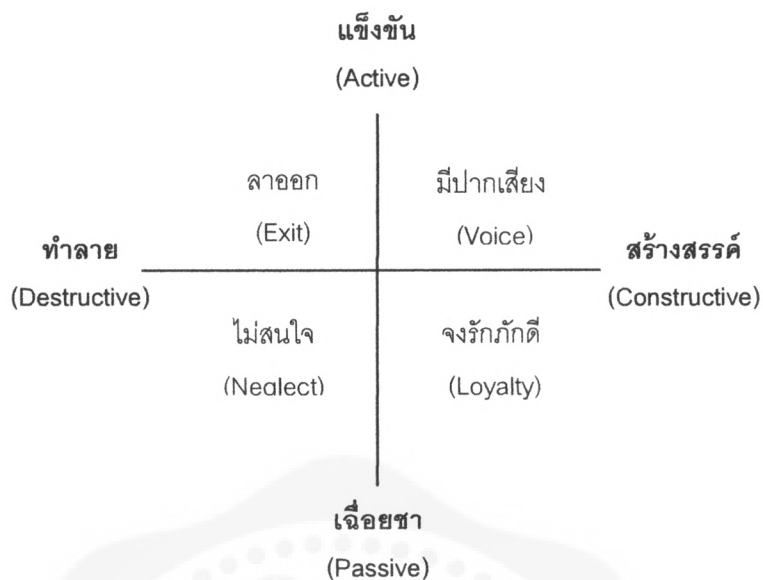
นอกจากนี้ Stephen P. Robbins ยังได้มีการอธิบายการแสดงความไม่พึงพอใจของพนักงาน (Employee Express Dissatisfaction) โดยจะแสดงถึงปฏิกิริยาออกมาแตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งได้ 4 กลุ่มดังนี้

1. มีปากเสียง (Voice) เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจกับงาน จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับผู้อื่นโดยการโต้เถียง ไม่เชื่อฟังคำสั่ง บ่น หลบหลีกความรับผิดชอบในการทำงาน ทำลายทรัพย์สินต่อต้านการทำงาน ขโมยของ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะสร้างความยุ่งยากในการควบคุมและปัญหาในการจัดการ

2. ไม่สนใจ (Neglect) ผลของการไม่สนใจนั้นพนักงานจะทำงานช้า เฉื่อยชา ไม่สนใจในการทำงาน ลดความทุ่มเทให้กับการทำงาน ไม่กระตือรือร้น ปล่อยให้สถานการณ์ต่างๆ เลวร้ายลง ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียแก่การทำงาน

3. ยังจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ยังมีพนักงานจำนวนหนึ่งที่ยังมีความจงรักภักดีอยู่กับองค์กร ถึงแม้ว่าจะไม่พึงพอใจในการทำงานก็ตาม กลุ่มนี้จะมองโลกในแง่ดี รอเวลาให้สถานการณ์ต่างๆ ดีขึ้น คาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดี และยังให้ความร่วมมือกับองค์กร

4. ลาออกจากงาน (Exit) เมื่อพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานจะทำให้เกิดปฏิกิริยาการกระทำโดยการลาออกจากงาน โดยบางคนจะลาออกแบบกะทันหัน จึงทำให้องค์กรขาดบุคลากรในการทำงาน และทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรเป็นอย่างมาก มิเช่นนั้นองค์กรจะเกิดผลกระทบที่รุนแรงและก่อให้เกิดการสร้างปัญหาแก่องค์กรได้



ภาพประกอบ 10 แสดงการตอบสนองของความไม่พอใจในการทำงาน

ที่มา: Stephen. (1988) *Management*.

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจของมนุษย์ซึ่งเป็นแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองก็จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้และสามารถสร้างประโยชน์แก่องค์กรได้ โดยลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์สามารถแบ่งได้เป็น 5 ชั้น หรือ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552: 75)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำหรือขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ หรือเรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยสี่ สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน เพราะความจำเป็นที่ต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนอื่นใด ดังนั้นความต้องการทางกายจึงเป็นความต้องการลำดับแรกที่มีมนุษย์จะต้องมีเป็นพื้นฐานก่อน และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในครั้งนี้ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายตามสมควรแล้ว ความต้องการในขั้นนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดกับร่างกาย จิตใจ ความเจ็บป่วยและความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจหรือการถูกแย่งชิงสิ่งต่างๆ ที่เป็นเจ้าของทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย เช่น มนุษย์อาจจะต้องการในรูปของคำมั่นสัญญาหรือสวัสดิการต่างๆ จากการปฏิบัติงาน ฯลฯ การที่มนุษย์มีชีวิตที่ปราศจากอันตรายจากการคุกคามที่มาจากภายนอกทั้งทางร่างกายและจิตใจจะทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานโดยปราศจากความกังวล เมื่อมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานมนุษย์จะมีพฤติกรรมในลักษณะเดียวกัน คือหนีจากสภาพนั้นหรือหาทางเอาตัวรอดด้วยวิธีต่างๆ รวมทั้งพยายามสร้างกลุ่มเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตัวเอง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นไปในทางใดย่อมไม่เป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์การทั้งสิ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นมีสถานภาพในสังคม ได้รับการยอมรับนับถือและความรักจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเมื่อความต้องการทางกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งนี้ เพราะมนุษย์มีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มและต้องการเพื่อน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการทางด้านสถานภาพ การนับหน้าถือตา อำนาจ ชื่อเสียง ตำแหน่งงาน มีฐานะเด่นในสังคมและเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่นและนี่คือความต้องการที่จะมีความมั่นใจเชื่อมั่นในเรื่องความรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้นนั่นเอง

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Realization Needs) หมายถึง ความต้องการความสำเร็จสูงสุดเท่าที่ศักยภาพของตนเองจะเอื้ออำนวยให้เป็นไปได้เป็นความรู้สึกที่มีอิสระในตัวเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยหรืออยู่ใต้บงการของผู้อื่นเป็นความต้องการที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกประการ ซึ่งมีลักษณะกว้างขวางมากและแตกต่างกันไปในแต่ละคน เพราะต้องพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนเองและการบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ เมื่อมนุษย์มีการพิจารณาถึงบทบาทในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไร เขาจะผลักดันและพัฒนาชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่ได้คาดหมายไว้



ภาพประกอบ 11 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา: พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ.(2552) *Maslow's Need Hierarchy Theory*.

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานนั้นจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ เพราะว่ากิจกรรมต่างๆนั้นจะประกอบไปด้วยกับกิจกรรมต่างๆ ต้องมีความรับผิดชอบ มีปฏิสัมพันธ์กับงานบุคคลรอบข้าง การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและการมีรางวัลเป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารควรจะให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจกระบวนการต่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรที่ทำการศึกษาได้แก่ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ซึ่งตรงกับแนวคิดและการศึกษาของ ภัตสร ชำสินธ์ และ อรุณ มั่งมี (2553) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงในงาน จะมีความเกี่ยวข้องกับความคิดภายในจิตใจ และคุณลักษณะงาน อันพึงประสงค์ โอกาสต่างๆในการตัดสินใจงาน การใช้ทักษะอย่างเต็มที่เพื่องาน ความมั่นคงในงาน ต่ออนาคตและครอบครัวเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจ
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน จะมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพของที่ทำเกี่ยวกับ ความสะอาด ความปลอดภัย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บังคับบัญชานั้นจะสามารถให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานและสามารถช่วยวางแผนการทำงานให้มีความง่ายขึ้น ส่วนเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์ในการช่วยงาน ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆจนทำให้เกิดความผ่อนคลายและความสบายใจในการทำงาน
4. ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ถ้าหากว่าเงินเดือน ค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับงานที่ตนรับผิดชอบหรือทำให้เกิดความพึงพอใจกับที่ได้รับมา จะทำให้เกิด แรงขับเคลื่อน แรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนั้นแล้วยังรวมถึงผลประโยชน์อื่นนอกจากค่าจ้าง เช่น สวัสดิการ ลาพักร้อน และเงินโบนัส ในเรื่องต่างๆตามเทศกาลและความเหมาะสม

ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรม การผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมไฟฟ้าถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับต้นๆ และมีบทบาทสำคัญของประเทศ มีการพัฒนามายาวนานมากกว่า 50 ปี นับตั้งแต่มีการดำเนินนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าในปี 2504 ทำให้อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีการขยายตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดมา และสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศ ปีละหลายหมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก แม้ว่าจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว กรอบกติกาทางการค้าที่มีความซับซ้อน ประกอบกับภาวะการแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์นับเป็นอุตสาหกรรมในอันดับหนึ่งของประเทศที่มีมูลค่าการส่งออกในระดับสูงและมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากการเติบโตของอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ มีบทบาทที่สำคัญแก่เศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มขึ้นของอสังหาริมทรัพย์ นิคมอุตสาหกรรม โรงงาน และโครงการขนาดใหญ่ของรัฐบาล โรงพยาบาล สนามบิน รถไฟฟ้าสายต่างๆ จึงทำให้เกิดการว่างงานและการสั่งซื้อสินค้าเป็นจำนวนมากทั้งในประเทศและนอกประเทศ ซึ่งต่างก็มีคุณภาพมาตรฐานที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดการแข่งขันในอุตสาหกรรมนี้ไปโดยปริยาย

รายงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2560: ออนไลน์) เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ภาวะการผลิตอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาส 1/2560 มีดัชนีผลผลิตอยู่ที่ระดับ 124.67 เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.88 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อนและเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.13 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ในขณะที่กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 22.17 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยสินค้าอิเล็กทรอนิกส์เกือบทั้งหมดปรับตัวเพิ่มขึ้น ได้แก่ Semiconductor, Monolithic IC, Other IC และ HDD ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 15.95, 12.92, 26.37 และ 14.89 ตามลำดับ เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน เนื่องจาก IC เป็นชิ้นส่วนสำคัญในการพัฒนาสินค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น และส่งออกในตลาดหลักทั้งหมดปรับตัวเพิ่มขึ้น ส่วน HDD ผู้ผลิตบางรายขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้น สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าปรับตัวลดลงร้อยละ 2.67 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน เนื่องจากการส่งออกตู้เย็นไปตลาดหลักเกือบทั้งหมดปรับตัวลดลง โดยเฉพาะจีน ปรับตัวลดลงถึงร้อยละ 56.17 เมื่อเทียบช่วงเดียวกันของปีก่อน และการส่งออกเครื่องปรับอากาศไปยังสหรัฐอเมริกาปรับตัวลดลงอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาส 2/2560 มีการผลิตจะปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.37 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นอุตสาหกรรมไฟฟ้าคาดว่าจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.39 เนื่องจากเครื่องปรับอากาศและเครื่องซักผ้าสามารถขยายตัวได้ทั้งตลาดในประเทศและตลาดส่งออกหลัก สำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์คาดว่าจะปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.34 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน เนื่องจาก IC เป็นชิ้นส่วนสำคัญในการพัฒนาสินค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น และ HDD มีผู้ผลิตบางรายขยายกำลังการผลิตและส่งออกในตลาดหลักเพิ่มขึ้น

ภาพรวมของการพัฒนาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทย

ภาพรวมของการพัฒนาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยสามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ช่วง คือ (วิทยากร บุญเรือง, 2552: ออนไลน์)

1. ช่วงการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า (พ.ศ. 2503-2514)
2. ช่วงการผลิตเพื่อการส่งออก (พ.ศ. 2515-2528)
3. ช่วงขยายตัวของอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2529-2535)
4. ช่วงส่งเสริมอุตสาหกรรมสนับสนุน (พ.ศ. 2536-2540)
5. ช่วงปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา)

1. ช่วงการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า (พ.ศ. 2503-2514)

เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนในปี พ.ศ. 2503 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการผลิตทดแทนการนำเข้า จึงได้เริ่มมีบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาขอรับการส่งเสริมการลงทุนเพื่อทำการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ บริษัทของคนไทยรายแรกที่ขอรับการส่งเสริมการลงทุน คือ บริษัท ธานินทร์อุตสาหกรรม จำกัด ในปี พ.ศ. 2505 เพื่อประกอบเครื่องรับโทรทัศน์และวิทยุ จากนั้นได้มีการลงทุนในกิจการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์จากต่างชาติเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นการร่วมลงทุนระหว่างคนไทยกับบริษัทญี่ปุ่น ได้แก่ ชันโยยูนิเวอร์แซล (ชันโย), เนชั่นเนลไทย (มัดสุชิตะ), กันยงอิเล็กทรอนิกส์แมนูแฟคเจอร์ (มิตซูบิชิ), ไทยโตชิบาอุตสาหกรรม (โตชิบา) และฮิตาชิคอนซูเมอร์โปรดักส์ (ฮิตาชิ) เพื่อทำการผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูป เช่น เครื่องรับโทรทัศน์และวิทยุ เป็นการทดแทนการนำเข้าในลักษณะนำชิ้นส่วน (CKD) เข้ามาประกอบเป็นผลิตภัณฑ์

2. ช่วงการผลิตเพื่อการส่งออก (พ.ศ. 2515-2528) ช่วงนี้จำแนกได้เป็น 2 ระยะ คือ

ระยะแรก ระหว่าง พ.ศ. 2515-2523 ในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนฉบับใหม่ ซึ่งมีการกำหนดสิทธิและประโยชน์เพิ่มเติมแก่กิจการที่ทำการผลิตเพื่อส่งออก ในช่วงนี้มีการลงทุนจากต่างชาติ เช่น เนชั่นเนลเซมิคอนดักเตอร์ ซิกเนติกส์ ดาต้าเจเนเนอรัล และฮันนี่เวลล์ ในกิจการผลิตแผงวงจรรไฟฟ้า (IC) เพื่อการส่งออกได้เข้ามาลงทุนในไทยอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากประเทศไทยมีค่าแรงถูก ได้รับสิทธิและประโยชน์ทางภาษีจากรัฐบาลไทย ตลอดจนได้รับสิทธิและประโยชน์พิเศษทางภาษีในการนำเข้าสหรัฐอเมริกา (GSP) ขณะที่บริษัทของคนไทย คือ กลุ่มบริษัท ธาณินทร์ อุตสาหกรรม ก็มีการขยายการผลิตเครื่องรับโทรทัศน์และวิทยุเพื่อการส่งออก แม้ว่ารัฐบาลไทยจะเริ่มให้ความสำคัญแก่อุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเพิ่มขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็ได้ลดความสำคัญของอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อจำหน่ายภายในประเทศโดยมาตรการคุ้มครองและอากรขาเข้าสินค้าสำเร็จรูปที่ยังมีอัตราที่สูงอยู่ ทำให้อุตสาหกรรมในประเทศยังคงเติบโตต่อไปได้ แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาอุตสาหกรรมรับช่วงการผลิตและอุตสาหกรรมสนับสนุนในช่วงนี้ยังมีไม่มากนักบริษัทต่างๆ จึงเริ่มมีการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้เอง โดยบริษัท ธาณินทร์ อุตสาหกรรมและเนชั่นแนลไทย ในกิจการผลิตชิ้นส่วนโลหะและพลาสติก แผ่นวงจรพิมพ์ และ Capacitor ฯลฯ

ระยะที่สอง ระหว่าง พ.ศ. 2524-2528 ในช่วงนี้รัฐบาลยังคงดำเนินนโยบายส่งเสริมการส่งออก โดยมีการแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน เพื่อแก้ปัญหาดุลการค้าและการว่างงาน ทำให้ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์รายใหญ่อจำนวนมากย้ายฐานการผลิตเข้ามาลงทุนในประเทศไทย เช่น กลุ่มมินิเบ (Minibea) ผู้ผลิต ตลับลูกปืน (Ball Bearing) มอเตอร์ (Stepping Motor) ฟลอปปีดิสก์ (Floppy Disk) และอื่นๆ บริษัทฟูจิกระ (จากญี่ปุ่น) ผู้ผลิตสายไฟและเคเบิลให้แก่ IBM และ Seagate Technology (จากสหรัฐอเมริกา) ผู้ผลิตฮาร์ดดิสก์ (Hard Disk) สำหรับคอมพิวเตอร์ และกลุ่มฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (Hana Semiconductor) (จากฮ่องกง) ทำการประกอบนาฬิกา และแผงวงจรไฟฟ้า บริษัทจี เอส เทคโนโลยี (GS Technology) ประกอบแผ่นวงจรพิมพ์ (PCB) สำหรับกิจการของคนไทย เริ่มมีการผลิตแผ่นวงจรพิมพ์เพื่อการส่งออกโดยบริษัท ควงเจริญอิเล็กทรอนิกส์ ในปี พ.ศ. 2525 และผลิตแผงวงจรไฟฟ้า โดยบริษัท งานทวิอิเล็กทรอนิกส์ ในปี พ.ศ. 2527 และมีบริษัทรายย่อยจำนวนมากทำการประกอบเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และเครื่องควบคุมการจ่ายไฟสำหรับไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อจำหน่ายในประเทศ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยในช่วงนี้มีการเติบโตสูงมาก โดยเฉพาะกลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อันเป็นผลมาจากการส่งออกแผงวงจรไฟฟ้า (IC) และการที่ผู้ผลิตหลายรายเปลี่ยนจากการผลิตเพื่อตลาดในประเทศมาเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามในช่วงนี้การเชื่อมโยงกันระหว่างอุตสาหกรรมยังมีไม่มากนักแม้จะมีการผลิตชิ้นส่วนแผ่นวงจรพิมพ์และแผงวงจรไฟฟ้าเกิดขึ้นโดยคนไทยเองก็เป็นการผลิตเพื่อการส่งออกสำหรับ

อุตสาหกรรมสนับสนุน เช่น ชิ้นส่วนพลาสติกและโลหะหรือแม่พิมพ์ที่มีการผลิตในปริมาณน้อย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อรองรับความต้องการของตลาดในประเทศเท่านั้น

3. ช่วงขยายตัวของอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2529-2535)

ในช่วงปี พ.ศ. 2529-2535 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีการขยายตัวสูงมาก เนื่องจากความมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองภายในประเทศ ซึ่งประกอบกับการที่ค่าเงินของญี่ปุ่นและประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICs) มีค่าแข็งขึ้น ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุนจากประเทศดังกล่าวเข้ามาลงทุนในไทยเป็นจำนวนมาก การลงทุนจากต่างประเทศในช่วงนี้จึงขยายตัวสูงกว่าในช่วงที่ผ่านมา ขณะที่การผลิตของไทยก็เริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเปลี่ยนจากการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มต่ำเพื่อจำหน่ายภายในประเทศมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความซับซ้อนและมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น เพื่อส่งออกไปยังต่างประเทศ บริษัทต่างชาติจากญี่ปุ่น ไต้หวัน และประเทศอุตสาหกรรมใหม่อื่นๆ ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยก็มีการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีบริษัทใหม่ๆ เช่น ซาร์ป โซนี่ มิตซูบิชิ และบริษัทขนาดกลางเข้ามาลงทุนเป็นจำนวนมาก เป็นการให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออกในกิจการหลายชนิด เช่น เตาอบไมโครเวฟ, เทปวิดีโอ, ฟลอปปีดีสก์ (Floppy Disk), นาฬิกาอิเล็กทรอนิกส์, แป้นพิมพ์คอมพิวเตอร์ (Keyboard) และชิ้นส่วนอื่นๆ มีการผลิตผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง และมีความซับซ้อนทางเทคโนโลยีมากขึ้น เช่น เครื่องโทรสาร, โทรศัพท์ไร้สาย, คอมพิวเตอร์, จานรับสัญญาณดาวเทียม, ฮาร์ดดิสก์, ชิ้นส่วนเครื่องรับโทรทัศน์ ทั้งนี้หลายบริษัทเริ่มมีนโยบายที่จะให้ชิ้นส่วนในประเทศ (Local Content) ให้มากขึ้น เช่น ซีเกทเทคโนโลยี แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมสนับสนุนที่เป็นของคนไทยยังมีปัญหาการขาดแคลนเทคโนโลยี ดังนั้นอุตสาหกรรมสนับสนุนที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จึงเป็นกิจการของชาวต่างชาติหรือเป็นกิจการที่มีชาวต่างชาติร่วมหุ้นอยู่ด้วย สำหรับบริษัทญี่ปุ่นก็มักจะชักนำให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนต่างๆ จากญี่ปุ่นตามเข้ามาลงทุนในประเทศไทยด้วย แต่อย่างไรก็ดีจากการที่ความต้องการชิ้นส่วนต่างๆ มีมากทำให้อุตสาหกรรมสนับสนุน เช่น ชิ้นส่วนพลาสติกและโลหะ ที่เป็นกิจการของคนไทยมีโอกาพัฒนาขึ้น ทั้งการขยายกำลังการผลิตและปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์เพื่อที่จะขยายตลาดสู่ต่างประเทศ สำหรับบริษัทต่างชาติ อาทิ กลุ่มมินิแบ ได้เริ่มมีการเชื่อมโยงกับกิจการของคนไทยมากขึ้น

4. ช่วงส่งเสริมอุตสาหกรรมสนับสุนน (พ.ศ. 2536-2540)

จากการที่ค่าแรงในประเทศอุตสาหกรรมมีราคาสูงขึ้น ทำให้บริษัทต่างชาติเริ่มย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทยเป็นลำดับ เช่น เอส ซี ไอ ซิสเท็ม, เทคโนโลยี แอปพลิเคชัน จากสิงคโปร์ ในกิจการแผ่นวงจรมินิ, เอลเลคเอนด์เอลเทค จากฮ่องกงในกิจการผลิตแผ่นวงจรมินิ ขณะเดียวกันหลายบริษัทที่เคยผลิตชิ้นส่วนเพื่อส่งออกไปต่างประเทศโดยตรง ได้เริ่มมีการจำหน่ายให้บริษัทในประเทศมากขึ้น เพื่อนำไปประกอบสินค้าเพื่อส่งออกอีกทอดหนึ่ง เช่น บริษัทพิจูระ จำหน่ายสายไฟและสายเชื่อมต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ให้แก่กลุ่มมินิแบ และจำหน่ายแผ่นวงจรมินิชนิดอ่อนตัวให้แก่บริษัทไมโครโพลิส กลุ่มมินิแบ ผลิตมอเตอร์ (Stepping Motor) ให้แก่บริษัทซีเกท บริษัทวงเจริญ จำหน่ายแผ่นวงจรมินิให้แก่บริษัทชาร์ป และกลุ่มบริษัท ธานินทร์ อุตสาหกรรม จำหน่าย Capacitor ให้แก่บริษัทเอ็นไอซี เป็นต้น สำหรับกิจการรายใหญ่ของคนไทยในการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ กลุ่มสหยูเนี่ยน ที่เข้าบริหารกลุ่มธานินทร์อุตสาหกรรม และมีกิจการผลิตฮาร์ดดิสก์ (Hard Disk) ให้แก่ IBM โครงการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์รายใหญ่ ได้แก่ บริษัทไทยซีอาร์ที เพื่อผลิตหลอดภาพโทรทัศน์ โดยเป็นการร่วมทุนระหว่างเครือซีเมนต์ไทยกับบริษัทมิตซูบิชิจากญี่ปุ่นและผู้ผลิตเครื่องรับโทรทัศน์ในประเทศอีกหลายรายการผลิตหลอดภาพโทรทัศน์ของโครงการนี้เป็นการใช้ชิ้นส่วนในประเทศประมาณร้อยละ 80 ของชิ้นส่วนทั้งหมด นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มอัลฟาเทคโนโลยีทำการผลิตแผงวงจไฟฟ้าและเวเฟอร์แพบ

5. ช่วงปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2540-2545)

ปัจจัยที่สำคัญ 3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยในช่วงนี้ได้แก่ (1) ภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกที่ได้รับผลกระทบจากการก่อวินาศกรรมในสหรัฐอเมริกาเมื่อ 11 กันยายน 2544 และวิกฤตทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียที่ยังไม่คลี่คลายเท่าที่ควร (2) จังหวะการพัฒนาเทคโนโลยีที่สำคัญที่มีความกระชั้นมากขึ้น โดยเฉพาะเทคโนโลยีแผงวงจรรวม (IC) ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องโดยรวม ทั้งเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์โทรคมนาคม และทำให้การแข่งขันของอุตสาหกรรมทั้งหมดมีความรุนแรงมากขึ้น และ (3) การเปลี่ยนแปลงระเบียบและกติกาการค้า อาทิ มาตรการทางการค้าทั้งในด้านภาษีศุลกากรและที่มิใช่ภาษี รวมทั้งสถานการณ์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจระดับระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาค และ

ระดับประเทศที่เป็นตลาดส่งออกที่สำคัญ อย่างสหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป และญี่ปุ่น และที่สำคัญคือ การที่จีนเข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก (WTO) ปัจจัยทั้งสามทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีความตื่นตัวในการปรับโครงสร้างค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจีนเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลกทำให้การแข่งขันระหว่างประเทศมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นผู้ประกอบการในประเทศจึงได้มีความพยายามที่จะชี้ให้รัฐบาลเห็นถึงความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องปรับโครงสร้างภาษีที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับสากลมากขึ้น เพื่อรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมในประเทศ ในปี 2545 รัฐบาลก็ได้มีการปรับลดภาษีชิ้นส่วนและวัตถุดิบให้กับอุตสาหกรรมโทรทัศน์และสายใยแก้วนำแสงผ่านระบบธุรกรรม ช่วยให้บริษัทต่างชาติบางส่วนในอุตสาหกรรมทั้งสองยังรักษาสถานการผลิตไว้ในประเทศต่อไป นอกจากนี้ องค์กรภาคเอกชนก็ได้มีความพยายามที่จะจัดระบบของอุตสาหกรรมให้เข้ามาอยู่ภายใต้องค์กรเดียวกัน คือ สภาอุตสาหกรรมฯ เพื่อให้การดำเนินงานของอุตสาหกรรมโดยรวมมีความเป็นเอกภาพและเป็นระบบมากขึ้น รวมทั้งเพื่อยกระดับการผลิตของประเทศขณะที่ภาครัฐก็มีความพยายามที่จะกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมให้มีผลในทางปฏิบัติชัดเจน รวมทั้งการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมในขั้นตอนการผลิตต่างๆ ให้มากขึ้น โดยเฉพาะการดำเนินการของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทต่างชาติก็เริ่มที่จะถ่ายโอนหน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาเข้ามาดำเนินงานในไทยมากขึ้น เนื่องจากต้นทุนด้านนี้ในต่างประเทศเริ่มสูงขึ้น ขณะที่ราคาสินค้าเพิ่มขึ้นไม่มากนักและบางรายการกลับมีแนวโน้มลดลง บริษัทของคนไทยก็เริ่มที่จะหันมาให้ความสำคัญกับการจำหน่ายสินค้าภายใต้เครื่องหมายการค้าของตนเองและเน้นการทำวิจัยและพัฒนามากขึ้น แม้จะยังมีปัญหาในด้านเทคโนโลยีกระบวนการผลิตและตัวสินค้าอยู่มากก็ตาม

โครงสร้างผู้ประกอบการ

ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ราย)

ประเภทผู้ประกอบการ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
Electrical	273	71	56	400
Electrical Parts	412	157	84	653
Electronics	274	128	155	557
Trader	256	41	14	311
Supporting Industries	195	80	43	318
Other	50	28	25	103
รวม	1460	505	377	2342

ที่มา: สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2560) โครงสร้างผู้ประกอบการเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทย 2560. ออนไลน์.

ตารางแสดงโครงสร้างผู้ประกอบการเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทย จากข้อมูลเดือนพฤษภาคม ปี 2560 มีจำนวนผู้ประกอบการอยู่จำนวน 2,342 ราย โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการรายเล็กในกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า (Electrical Parts) มากที่สุด จำนวน 412 ราย

จากรายงานข้างต้นที่กล่าวมาผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า อุตสาหกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จะมีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการผลิตเพื่อที่จะจัดจำหน่ายในประเทศ หรือผลิตและส่งออกสู่ประเทศต่างๆ เนื่องสภาวะโลกมีการปรับตัวของเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดทำให้ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีใหม่ๆที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ดังนั้นผู้ประกอบการจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการบริหารองค์การให้มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีการผลิตสินค้าที่หลากหลายและแตกต่างเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในปัจจุบันให้ได้ และองค์การก็จะประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

ชวณัฐ ก้านเพชร (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ปัจจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการจัดการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน ด้านวิธีควบคุม ด้านบุคคล และด้านการจัดการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 นาย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการจัดการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์การส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 89.1

รวงอรุณ โชตินอก (2550) ศึกษาคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของงานพบว่าคุณลักษณะของงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของงานที่อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน คุณลักษณะของงานที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ

ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา

1. ระดับของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่งจำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวิเคราะห์ อิทธิพลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงานและด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านองค์การ

ยุภาพร ทองลาภ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 เขต 2 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สรุปผล ดังนี้ ตัวแปรองค์การของโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ อยู่ในระดับมาก ด้านวิทยาการที่ใช้ในโรงเรียน ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมใน การทางกายภาพอยู่ในระดับกลาง ระดับพฤติกรรมการทำงานของครูในจังหวัดปัตตานี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสอนค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านพฤติกรรม ด้านการพัฒนาตนเอง มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อทิตา ใ้ภูพิรัตน์ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องใน การศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยกับพฤติกรรมผู้นำแบบบงการใน ลักษณะที่มีหัวหน้ามีบทบาทสำคัญมากในการตัดสินใจ หัวหน้างานจัดตารางการทำงานที่แน่นอนให้ ลูกน้อง หัวหน้าสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน หัวหน้ามุ่งเน้นในผลงานที่ยอดเยี่ยม และ หัวหน้าคาดหวังว่าลูกน้องจะทำงานสุดความสามารถ

ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยในงานด้านต้องใช้ความชำนาญเป็น พิเศษในแต่ละด้านประกอบการทำงาน ซึ่งงานจะเปิดโอกาสให้คุณทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ งานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ และปรากฏเป็นขึ้นเป็นอันโดยมองเห็นได้ชัดเจน รู้สึกว่างานบางอย่าง มีความสำคัญต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำงานที่ทำอยู่ ค่อนข้างง่ายและเป็นการทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว มีโอกาสในการตัดสินใจด้วย ตนเองจนอาจกำหนดได้ว่างานนั้นจะทำด้วยวิธีใดและจะเสร็จเมื่อใด งานที่รับผิดชอบหากได้ผลดีคน อื่นๆ ก็จะได้ประโยชน์ แต่ถ้าไม่ดีก็จะเกิดผลในทางตรงกันข้าม ซึ่งงานที่มีความสำคัญอาจมีผลกระทบ ต่อบุคคลอื่น และผลงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

ปัจจัยด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยกับโครงสร้างขององค์การ ยกเว้นในเรื่องหน่วยงานมีการแบ่งสายบังคับที่ชัดเจน มีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ และใน ส่วน

กระบวนการขององค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับกระบวนการขององค์การ ยกเว้นในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในองค์การยุติธรรม โดยหน่วยงานจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อและฝึกอบรมและดูงานอย่างเท่าเทียมกัน และหน่วยงานของพนักงานปฏิบัติงานตามกฎหมายด้วยผ่อนปรน มีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่องสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการทำงานและประสานงานกันดี โดยพนักงานมีความสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานจะมีการประสานกัน มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

รัฐ เรื่องไอชา (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ด้านองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้และความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ และสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานด้วยการรับรู้บรรยากาศองค์การและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติมีการรับรู้ด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาและด้านการควบคุมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ มีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจ และด้านโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง

3. บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ มีความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

4. การรับรู้ด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.683

5. การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.434

6. การรับรู้ด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.410

7. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและการรับรู้ด้านองค์การ ด้านการควบคุม สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 20

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ดิทรพร กิจชวลิต (2557) อธิทผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความไว้วางใจ เชื่อใจ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ เชื่อใจ อันได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อันได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและความไว้วางใจ เชื่อใจของพนักงานบริษัทชิโน-ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อันได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ความไว้วางใจ เชื่อใจ และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานต่อความไว้วางใจ เชื่อใจ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจ เชื่อใจ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน
3. ความไว้วางใจ เชื่อใจส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน
4. ความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานเป็นทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของ

พนักงาน

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

สุธิมนตรี อัจฉริยะภากร (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานใหญ่สีลมและศูนย์ฝึกอบรมพระราม 3 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่และร้อยละ การทดสอบหาความสัมพันธ์ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีเพียงบางเรื่อง เช่น นโยบายการบริหารองค์กรที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานนี้แตกต่างกันสะท้อนให้เห็นถึงการให้ระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีเนื้อหาและสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545: 74) และได้กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่างและเก็บสำรองไว้ 15 ตัวอย่าง เพื่อการสำรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 400 ตัวอย่างดังนี้

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

- โดย n = จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
 p = สัดส่วนของประชากรที่จะสุ่ม มีค่าเท่ากับ 0.5
 Z = ค่าของ Z score ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความมั่นใจ 95%
 (ระดับ 0.05)
 e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้
 (ค่าความคลาดเคลื่อน $e = 0.05$)

แทนค่าสูตรจะได้ผลดังนี้

$$n = \frac{1.96^2 0.5(1-0.5)}{0.05^2} = 385$$

เพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงมีการเพิ่มจำนวนตัวอย่างจำนวน 15 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยวิธีสุ่มเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการเลือกกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวนทั้งหมด 40 บริษัท

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งจำนวนบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยแบ่งจำนวนบริษัทให้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนบริษัทละ 10 คน และแบ่งตามจำนวนจังหวัดละประมาณ 6-7 บริษัท รวม 40 บริษัท ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|---|--------|
| 1. จังหวัดกรุงเทพ | 7 | บริษัท |
| 2. จังหวัดนครปฐม | 7 | บริษัท |
| 3. จังหวัดนนทบุรี | 7 | บริษัท |
| 4. จังหวัดปทุมธานี | 7 | บริษัท |
| 5. จังหวัดสมุทรปราการ | 6 | บริษัท |

6. จังหวัดสมุทรสาคร	6	บริษัท
รวม	40	บริษัท

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ โดยจำแนกแต่ละจังหวัดดังนี้

จังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 7 บริษัท ได้แก่

1. หจก. บั๊กเซ็งการไฟฟ้า แอนด์ อิมพอร์ต เอ็กซ์พอร์ต	10	คน
2. บี.เอส.อี ซัพพลาย	10	คน
3. บริษัท เอ็กมี จำกัด	10	คน
4. หจก. โปรแวร์ ซัพพลาย	10	คน
5. บริษัท เทียนทอง แอนด์ ซัพพลาย จำกัด	10	คน
6. บริษัท เจริญชัยอินเตอร์เทรด จำกัด	10	คน
7. บริษัท เอส.เค.เอส การไฟฟ้า จำกัด	10	คน

จังหวัดนครปฐมจำนวน 7 บริษัท ได้แก่

1. บริษัท ไทยแมกซ์เวลอิเล็กทรอนิกส์	10	คน
2. บริษัท พีเทส จำกัด	10	คน
3. บริษัท มัลติอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	10	คน
4. บริษัท นูทเทค จำกัด	10	คน
5. ศิริชัย อิเล็กทรอนิกส์	10	คน
6. โชคอำพรพานิชย์	10	คน
7. พรชัยการไฟฟ้า	10	คน

จังหวัดนนทบุรีจำนวน 7 บริษัท ได้แก่

1. บริษัท บั๊กเซ็ง (2005) จำกัด	10	คน
2. บริษัท สหเสขี การไฟฟ้า จำกัด	10	คน
3. เอ. แอนด์. ดี. ซัพพลายกรุ๊ป จำกัด	10	คน
4. บริษัท พาส 24 เซอร์วิส จำกัด	10	คน
5. บริษัท 88 แปซิฟิก จำกัด	10	คน

6. บริษัท พีเพิ้ล อีแอลจี แอปไพลแอนซ์ (ประเทศไทย)	10	คน
7. บางใหญ่ฟิตติ้ง แอนด์ นิวเมติกส์	10	คน
จังหวัดปทุมธานีจำนวน 7 บริษัท ได้แก่		
1. อิลเคิร์คคอลล เอ็นจิเนียริงพลัส	10	คน
2. บริษัท สยามพาวเวอร์ไลน์ เอ็นเตอร์ไพรส์	10	คน
3. ร้านสมทรงตลาดไท	10	คน
4. บริษัท เคเจ อิลเก็ทริคคอลล จำกัด	10	คน
5. หจก. ปัญญาวุฒิ แอนด์ อनावิน ชัพพลาย	10	คน
6. บริษัท แสงชัยเจริญ อิลเก็ทริคจำกัด	10	คน
7. บริษัท พีโอนี่ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	10	คน
จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 6 บริษัท ได้แก่		
1. ไทยเอเชียพาวเวอร์โซลูชั่น	10	คน
2. บริษัท เอส ดี เอ็ม ริช จำกัด	10	คน
3. บริษัท รุ่งแจ่มฟ้า อิลเก็ทริค แอนด์ ชัพพลายส์ จำกัด	10	คน
4. เอส ดี บิสซิเนส เซ็นเตอร์	10	คน
5. นิวไลท์ สมุทรปราการ	10	คน
6. บริษัท ลภณ จำกัด	10	คน
จังหวัดสมุทรสาครจำนวน 6 บริษัท ได้แก่		
1. กิจเจริญ เอ็นจิเนียริง อิลเก็ทริค	10	คน
2. บริษัท พลาสโต้แพ็ค จำกัด	10	คน
3. บริษัท เจมินีเทค จำกัด	10	คน
4. บริษัท อินเตอร์เซฟ เทรดิง จำกัด	10	คน
5. บริษัท สิบสอง สิบสาม จำกัด	10	คน
6. บริษัท สีทองชัพพลาย จำกัด	10	คน
รวมทั้งหมด	400	คน

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยจะทำการใช้การเก็บแบบสอบถามกับพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ตามที่ได้กำหนดไว้จนครบทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีจำนวน 6 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน มีหัวข้อดังนี้ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร มีหัวข้อดังนี้ โครงสร้างองค์กร และกระบวนการองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหัวข้อดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีหัวข้อดังนี้ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีหัวข้อดังนี้ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมเนื้อหาที่ได้จากเอกสารเพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งคำถามออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงานจำนวน 20 ข้อ โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Response Question)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรจำนวน 10 ข้อ โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Response Question)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำจำนวน 20 ข้อ โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Response Question)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจำนวน 13 ข้อ โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Response Question)

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 18 ข้อโดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Response Question)

3. เกณฑ์ในการประเมินแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามที่ให้เลือกลงคะแนนความคิดเห็น ประยุกต์ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ประกอบด้วย

เกณฑ์การให้คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน และคำนวณโดยใช้สูตรทางการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 129)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำมาแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อนำมาแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วจึงนำไปทดลองสอบ

7. ทดสอบแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้น (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนคน โดยทดสอบกับพนักงานบริษัทที่พบทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเพื่อมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient of Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง กัลยา วาณิชย์บัญชา (2546)

ผลการทดสอบแบบสอบถามพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

- | | |
|----------------------------------|------------------|
| 1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน | |
| 1.1 ความหลากหลายของทักษะ | $\alpha = 0.799$ |
| 1.2 ความเด่นชัดของงาน | $\alpha = 0.794$ |
| 1.3 ความสำคัญของงาน | $\alpha = 0.806$ |
| 1.4 ความเป็นอิสระของงาน | $\alpha = 0.849$ |
| 1.5 ผลสะท้อนของงาน | $\alpha = 0.782$ |
| 2. ปัจจัยด้านองค์การ | |
| 2.1 โครงสร้างองค์การ | $\alpha = 0.848$ |
| 2.2 กระบวนการองค์การ | $\alpha = 0.863$ |
| 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | |
| 3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | $\alpha = 0.778$ |
| 3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ | $\alpha = 0.821$ |
| 3.3 การกระตุ้นทางปัญญา | $\alpha = 0.706$ |

3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\alpha = 0.753$
4. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	
4.1 ด้านการเพิ่มผลผลิต	$\alpha = 0.794$
4.2 ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	$\alpha = 0.795$
4.3 ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร	$\alpha = 0.707$
4.4 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	$\alpha = 0.753$
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	
5.1 ความมั่นคงในงาน	$\alpha = 0.754$
5.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน	$\alpha = 0.705$
5.3 ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน	$\alpha = 0.781$
5.4 ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ	$\alpha = 0.715$

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม การผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยใช้ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อศึกษาคูณลักษณะของงาน องค์กร และพฤติกรรมผู้นำ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมตามจำนวนที่กำหนด

2.2 ชี้แจงและอธิบายให้พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถาม

2.3 แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มโดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

2.4 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

4. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อมูลบกพร่องเรียบร้อยแล้วเก็บข้อมูลจริง
3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
5. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ โดยใช้การหาความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน มีหัวข้อดังนี้ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน มีความอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ มีหัวข้อดังนี้ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหัวข้อดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีหัวข้อดังนี้ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีหัวข้อดังนี้ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ กระบวนการองค์การ นโยบายและการบริหารองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ กระบวนการองค์การ นโยบายและการบริหารองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 7 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน โดยใช้สถิติและโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานข้อมูล เตือนจิตต์ จิตต์อารีย์ (1999: 236)

$$P = \frac{fx}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏข้อมูล
	x	แทน	ค่าของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานข้อมูล กลัยา วานิชย์บัญชา (2545: 39)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ยทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงพื้นฐานของข้อมูล ชูศรี วงษ์รัตน์ (2541: 65)

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

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

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 Multiple Regression Analysis สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้น เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือตัวแปรตามหลายๆ ปัจจัย

จากสมการความถดถอยเชิงซ้อน ซึ่งมีพารามิเตอร์ $k+1$ ตัวคือ

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$ การประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$ จะต้องใช้ข้อมูลตัวอย่างของตัวแปร Y, X_1, X_2, \dots, X_k โดยใช้ตัวอย่างแทนขนาด n จากสมการถดถอยเชิงซ้อน

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \dots + \beta_k x_{ik} \quad i = 1, 2, \dots, n$$

เมื่อ	Y	แทน	ตัวแปรตาม (Dependent Variable)
	X	แทน	ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)
	β_0	แทน	ส่วนตัดแกน y หรือค่าของ y เมื่อ x มีค่าเท่ากับศูนย์
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม
	β_1	แทน	ความชัน (Slope) ของเส้นตรงและจะเรียกสัมประสิทธิ์

ความถดถอย (Regression Coefficient)

นำข้อมูลตัวอย่างมาประมาณค่าตัวอย่างจะได้เป็น

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

2.1.1 คำนำน้หนักความสำคัญของตัวแปรอิสระ โดยใช้สูตร

$$b_i = \beta_i \frac{S_y}{S_i}$$

เมื่อ	b_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนดิบ
	β_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ i ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	S_i	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ i
	S_y	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตามตัวแปรตาม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถาม (Reliability of the Test) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบัค (Cronbach's Alpha coefficient) กัลยา วานิชย์บัญชา (2550: 34-35) ดังนี้

$$\text{Cronbach's Alpha } (\alpha) = \frac{(\overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}})}{(1+k(\overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}))}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
K	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยค่าความแปรปรวนของคำถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
R^2_{adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปรับค่าใหม่ตามขนาดข้อมูล (Adjusted R Squares)
b	แทน	ค่าคงที่และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Unstandardized Coefficient)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Coefficient)
SE	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error of The Estimate)
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)

Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การ และ กระบวนการองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการ

ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 7.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 7.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยปัจจัยด้านองค์ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 7.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตอนที่ 7.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยพฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	171	42.8
หญิง	229	57.2
รวม	400	100
อายุ		
21-30 ปี	140	35.0
31-40 ปี	168	42.0
41-50 ปี	66	16.5
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	26	6.5
รวม	400	100
สถานภาพ		
โสด	295	73.8
สมรส	105	26.2
รวม	400	100

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	15.8
ปริญญาตรี	248	62.0
สูงกว่าปริญญาตรี	89	22.2
รวม	400	100
รายได้		
15,001-20,000 บาท	66	16.5
20,001-25,000 บาท	166	41.5
25,001 บาทขึ้นไป	168	42.0
รวม	400	100
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	44	11.0
1-5 ปี	113	28.3
6-10 ปี	186	46.5
11 ปีขึ้นไป	57	14.2
รวม	400	100

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 และเพศชาย จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และผู้ที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 และสมรส จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาได้แก่ 20,001-25,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และ 15,001-20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในช่วง 6-10 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ระยะเวลาการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
<u>ความหลากหลายของทักษะ</u>			
1. งานในแต่ละวันเปิดโอกาสให้คุณทำหน้าที่ต่างๆได้หลากหลาย	3.83	1.003	สูง
2. งานที่คุณต้องรับผิดชอบต้องใช้ความสามารถ ทักษะที่แตกต่างกัน	3.92	1.075	สูง
3. งานที่คุณทำมีความท้าทายความสามารถและทักษะ	3.89	1.019	สูง
4. คุณจะต้องใช้ความชำนาญแต่ละด้านประกอบกันในการทำงาน	3.87	1.031	สูง
รวม	3.87	0.885	สูง
<u>ความเด่นชัดของงาน</u>			
5. งานที่ทำเปิดโอกาสให้คุณทำตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนเสร็จสมบูรณ์	4.08	0.951	สูง
6. งานที่ทำเปิดโอกาสให้คุณใช้ความคิดสร้างสรรค์	4.06	0.949	สูง
7. คุณต้องรับผิดชอบงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนเสร็จสมบูรณ์	4.05	0.989	สูง
8. ผลงานที่คุณปฏิบัติอยู่มีค่าในสายตาคุณ	4.08	1.013	สูง
รวม	4.06	0.797	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะของงาน	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
<u>ความสำคัญของงาน</u>			
9.คุณรู้สึกว่าการที่คุณทำมีความสำคัญต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน	3.84	1.043	สูง
10.คุณมีโอกาสก้าวหน้าในงานได้มาก	3.84	1.047	สูง
11.ทุกคนมีส่วนร่วมในงานของคุณ	3.77	1.115	สูง
12.หน่วยงานของคุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.88	1.043	สูง
รวม	3.83	0.879	สูง
<u>ความเป็นอิสระของงาน</u>			
13.คุณสามารถทำงานได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล	4.12	0.885	สูง
14.คุณมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของคุณ	4.21	0.855	สูงมาก
15.งานที่คุณทำค่อนข้างง่าย มีการกำหนดเป็นขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว	4.15	0.955	สูง
16.คุณสามารถวางแผนกำหนดทุกขั้นตอนในการทำงานได้	4.12	0.948	สูง
รวม	4.14	0.713	สูง
<u>ผลสะท้อนของงาน</u>			
17.งานที่คุณรับผิดชอบถ้าผลงานออกมาดี คนอื่น ๆ ก็ได้รับผลประโยชน์ แต่ถ้าผลงานออกมาไม่ดี จะเกิดผลตรงกันข้าม	4.14	1.020	สูง
18.เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปแล้ว งานของคุณมีความสำคัญมากต่อตนเองและผู้อื่น	4.18	0.858	สูง
19.ผลงานที่คุณทำเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร	4.04	0.889	สูง
20.งานที่คุณทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร	3.94	0.992	สูง
รวม	4.07	0.668	สูง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงาน ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ความหลากหลายของทักษะ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า งานที่คุณต้องรับผิดชอบต้องใช้ความสามารถ ทักษะที่แตกต่างกัน งานที่คุณทำมีความท้าทายความสามารถและทักษะ คุณจะต้องใช้ความชำนาญแต่ละด้าน ประกอบกันในการทำงาน และงานในแต่ละวันเปิดโอกาสให้คุณทำหน้าที่ต่างๆได้หลากหลาย อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.89 3.87 และ 3.83 ตามลำดับ

ความเด่นชัดของงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านความเด่นชัดของงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า ผลงานที่คุณปฏิบัติอยู่มีค่าในสายตาคุณ งานที่ทำเปิดโอกาสให้คุณทำตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนเสร็จสมบูรณ์ งานที่ทำเปิดโอกาสให้คุณใช้ความคิดสร้างสรรค์ และคุณต้องรับผิดชอบงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนเสร็จสมบูรณ์ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 4.08 4.06 และ 4.05 ตามลำดับ

ความสำคัญของงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านความสำคัญของงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของคุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร คุณมีโอกาสก้าวหน้าในงานได้มาก คุณรู้สึกว่างานที่คุณทำมีความสำคัญต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน และทุกคนมีส่วนร่วมในงานของคุณ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 3.84 3.84 และ 3.77 ตามลำดับ

ความเป็นอิสระของงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านความเป็นอิสระของงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า คุณมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของคุณ อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 งานที่ให้คุณทำค่อนข้างง่าย มีการกำหนดเป็นขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว คุณสามารถวางแผนกำหนดทุกขั้นตอนในการทำงานได้ และสามารถทำงานได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.12 และ 4.12 ตามลำดับ

ผลสะท้อนของงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านผลสะท้อนของงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปแล้ว งานของคุณมีความสำคัญมากต่อตนเองและผู้อื่น งานที่คุณรับผิดชอบถ้าผลงานออกมาดี คนอื่นๆก็ได้รับผลประโยชน์ แต่ถ้าผลงานออกมาไม่ดี จะเกิดผลตรงกันข้าม ผลงานที่คุณทำเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และงานที่คุณทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4.14 4.04 และ 3.94 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การ และ กระบวนการองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
โครงสร้างองค์การ			
1.บริษัทของท่านมีโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	3.80	1.130	สูง
2.บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบชัดเจน	3.84	1.069	สูง
3.ขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัทมีกฎระเบียบทำให้ปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว	3.91	0.947	สูง
4.หน้าที่ความรับผิดชอบของคุณกำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.89	0.904	สูง
5.ท่านสามารถติดต่อกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	3.88	0.971	สูง
รวม	3.86	0.783	สูง
กระบวนการองค์การ			
6.พนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรช่วยเหลือกัน	3.94	0.869	สูง
7.ในบริษัทมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน	3.80	0.894	สูง
8.การติดต่อสื่อสารในบริษัทเป็นการสั่งจากบนลงล่าง	3.71	0.992	สูง
9.การเลื่อนตำแหน่งในองค์การมีความยุติธรรม	3.63	1.005	สูง
10.ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย	3.75	1.035	สูง
รวม	3.76	0.665	สูง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การ และ กระบวนการองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

โครงสร้างองค์การ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า ขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัทมีกฎระเบียบทำให้ปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว หน้าที่ความรับผิดชอบของคุณกำหนดไว้อย่างชัดเจน ท่านสามารถติดต่อกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบชัดเจน และบริษัทของท่านมีโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 3.89 3.88 3.84 และ 3.80ตามลำดับ

กระบวนการองค์การ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการองค์การพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรช่วยเหลือกัน ในบริษัทมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย การติดต่อสื่อสารในบริษัทเป็นการส่งจากบนลงล่าง และการเลื่อนตำแหน่งในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 3.80 3.75 3.71 และ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
<u>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</u>			
1.หัวหน้าพูดโน้มน้าวใจชักจูงให้ผู้ร่วมงานตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม	4.00	0.958	สูง
2.หัวหน้าของท่านเป็นผู้มีอุดมการณ์ทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้า	3.88	1.021	สูง
3.หัวหน้าของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถทำให้ท่านมองเห็นเป้าหมายของบริษัทในอนาคตและทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.84	1.052	สูง
4.หัวหน้าของท่านประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ท่านประพฤติตามหัวหน้า	3.93	1.024	สูง
5.หัวหน้าของท่านสร้างความเคารพนับถือทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	4.06	1.047	สูง
รวม	3.94	0.718	สูง
<u>การสร้างแรงบันดาลใจ</u>			
6.หัวหน้าของท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้ท่านต้องการประสบความสำเร็จด้วย	4.17	0.867	สูง
7.หัวหน้าของท่านให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่ทำงานดีเด่นทำให้ท่านปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.06	0.953	สูง
8.หัวหน้าของท่านมักกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีแรงผลักดันในการทำงาน	4.04	0.992	สูง
9.หัวหน้าของท่านมักเสริมสร้างกำลังใจเมื่อผู้ร่วมงานต้องเจอกับอุปสรรค	3.94	0.994	สูง
10.หัวหน้าของท่านมักกระตุ้นให้เกิดความท้าทายในงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.02	1.002	สูง
รวม	4.04	0.680	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
<u>การกระตุ้นทางปัญญา</u>			
11.หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.85	1.062	สูง
12.หัวหน้าของท่านให้พนักงานร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.83	1.010	สูง
13.หัวหน้าของท่านกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง	3.86	1.066	สูง
14.หัวหน้าให้อิสระแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็น	3.82	1.112	สูง
15.หัวหน้ากระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในการยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น	3.84	1.205	สูง
รวม	3.83	0.833	สูง
<u>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</u>			
16.หัวหน้าของท่านเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล	4.03	0.941	สูง
17.หัวหน้าของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของพนักงาน	3.97	0.982	สูง
18.หัวหน้าของท่านยอมรับในความสามารถของพนักงานทุกคน	3.84	0.907	สูง
19.หัวหน้ารับฟังข้อเสนอนะจากพนักงานอย่างตั้งใจ	3.99	0.918	สูง
20.หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.00	0.981	สูง
รวม	3.96	0.704	สูง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าของท่านสร้างความเคารพนับถือทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หัวหน้าพูดโน้มน้าวใจชักจูงให้ผู้ร่วมงานตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม หัวหน้าของท่านประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ท่านประพฤติตามหัวหน้า หัวหน้าของท่านเป็นผู้มีอุดมการณ์ทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้า และหัวหน้าของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถทำให้ท่านมองเห็นเป้าหมายของบริษัทในอนาคตและทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 4.00 3.93 3.88 และ 3.84 ตามลำดับ

การสร้างแรงแรงบัลดาลใจ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงแรงบัลดาลใจพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าของท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้ท่านต้องการประสบความสำเร็จด้วย หัวหน้าของท่านให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่ทำงานดีเด่น ทำให้ท่านปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หัวหน้าของท่านมักกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีแรงผลักดันในการทำงาน หัวหน้าของท่านมักกระตุ้นให้เกิดความท้าทายในงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และหัวหน้าของท่านมักเสริมสร้างกำลังใจเมื่อผู้ร่วมงานต้องเจอกับอุปสรรค อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 4.06 4.04 4.02 และ 3.94 ตามลำดับ

การกระตุ้นทางปัญญา

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าของท่านกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หัวหน้าท่านกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในการยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น หัวหน้าของท่านให้พนักงานร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และหัวหน้าให้อิสระแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 3.85 3.84 3.83 และ 3.82 ตามลำดับ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้าของท่านเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หัวหน้ารับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานอย่างตั้งใจ หัวหน้าของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของพนักงาน และหัวหน้าของท่านยอมรับในความสามารถของพนักงานทุกคน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 4.00 3.99 3.97 และ 3.84 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
ด้านการเพิ่มผลผลิต			
1.ท่านยึดเป้าหมายของบริษัทในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.84	0.909	สูง
2.ท่านทำงานได้ถูกต้อง หัวหน้า ลูกค้ำพึงพอใจเสมอ	3.76	0.914	สูง
3.ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดเสมอ	3.63	0.906	สูง
4.ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและช่วยในการประหยัด	3.72	0.977	สูง
รวม	3.73	0.690	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
<u>ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>			
5. ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ	3.62	1.063	สูง
6. ท่านลาหรือหยุดงานในกรณีที่จำเป็นเท่านั้น	3.54	0.99	สูง
7. ในเวลาปฏิบัติงานท่านไม่เคยขี้เกียจหรือโยนงานให้คนอื่นทำ	3.76	0.965	สูง
รวม	3.63	0.763	สูง
<u>ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร</u>			
8. ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างทำงาน	3.67	1.029	สูง
9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเสมอ	3.60	0.953	สูง
10. ท่านมักให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าในเรื่องต่างๆ	3.39	1.000	สูง
รวม	3.55	0.798	สูง
<u>ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>			
11. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	3.57	1.008	สูง
12. ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัทเสมอ	3.64	0.915	สูง
13. ท่านรู้สึกไม่ดีถ้ามีเพื่อนร่วมงานทำผิดกฎระเบียบของบริษัท	3.65	1.007	สูง
รวม	3.62	0.796	สูง

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ด้านการเพิ่มผลผลิต

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิตพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า ท่านยึดเป้าหมายของบริษัทในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ท่านทำงานได้ถูกต้อง หัวหน้า ลูกค้าพึงพอใจเสมอ ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และช่วยในการประหยัด และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาดำเนินการ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.76 3.72 และ 3.63 ตามลำดับ

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า ในเวลาปฏิบัติงานท่านไม่เคยขี้เกียจหรือโยนงานให้คนอื่นทำ ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ และท่านลาหรือหยุดงานในกรณีที่เป็นที่จำเป็นเท่านั้น อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.62 และ 3.54 ตามลำดับ

ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างทำงาน ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเสมอ และท่านมักให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าในเรื่องต่างๆ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 3.60 และ 3.39 ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกไม่ดีถ้ามีเพื่อนร่วมงานทำผิดกฎระเบียบของบริษัท ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ และท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 3.64 และ 3.57 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
ความมั่นคงในงาน			
1.คุณมีความรู้สึกในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในบริษัทนี้	3.72	1.142	สูง
2.คุณมีโอกาที่จะเปลี่ยนตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นในบริษัทนี้	3.69	1.109	สูง
3.งานที่คุณทำสามารถเลี้ยงดูคุณและครอบครัวได้	3.90	1.050	สูง
4.งานที่คุณทำมีเกียรติมีชื่อเสียง	3.80	1.084	สูง
รวม	3.77	0.904	สูง
สภาพแวดล้อมการทำงาน			
5.สถานที่ทำงานของท่านสะอาดน่าอยู่	3.77	1.037	สูง
6.สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนเหมาะแก่การทำงาน	3.71	0.979	สูง
7.สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.74	1.033	สูง
8.สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	3.61	1.093	สูง
9.สถานที่ทำงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนไว้ให้	3.65	1.082	สูง
รวม	3.69	0.816	สูง

ตาราง 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
<u>ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u>			
10. หัวหน้าให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน	3.74	1.000	สูง
11. หัวหน้าสามารถให้คำปรึกษากับเรื่องต่างๆได้	3.64	1.018	สูง
12. เพื่อนร่วมงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานเป็นอย่างดี	3.77	1.018	สูง
13. คุณมีความสบายใจเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	1.078	สูง
14. ผู้ร่วมงานของคุณและหน่วยงานอื่นให้ความสำคัญและยอมรับความเห็นของคุณ	3.76	1.099	สูง
รวม	3.73	0.835	สูง
<u>ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ</u>			
15. เงินเดือนของคุณเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่	3.78	1.024	สูง
16. เงินเดือนของคุณทำให้อยู่ในสังคมได้สุขสบาย	3.71	1.012	สูง
17. หน่วยงานของคุณมีสวัสดิการ วันลาประเภทต่างๆอย่างเหมาะสม	3.82	1.025	สูง
18. หน่วยงานของคุณมีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลที่ดีแก่คุณ	3.80	1.000	สูง
รวม	3.77	0.829	สูง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ความมั่นคงในงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า งานที่คุณทำสามารถเลี้ยงดูคุณและครอบครัวได้ งานที่คุณทำมีเกียรติมีชื่อเสียง คุณมีความรู้สึกในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในบริษัทนี้ และคุณมีโอกาสที่จะเปลี่ยนตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นในบริษัทนี้ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 3.80 3.72 และ 3.69 ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมการทำงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานของท่านสะอาดน่าอยู่ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนเหมาะแก่การทำงาน สถานที่ทำงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนไว้ให้ และสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 3.74 3.71 3.65 และ 3.61 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานเป็นอย่างดี ผู้ร่วมงานของคุณและหน่วยงานอื่นให้ความสำคัญและยอมรับความเห็นของคุณ คุณมีความสุขสบายใจเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และหัวหน้าสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องต่างๆได้ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 3.76 3.76 3.74 และ 3.64 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของคุณมีสวัสดิการ วันลาประเภทต่างๆอย่างเหมาะสม หน่วยงานของคุณมีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลที่ดีแก่คุณ เงินเดือนของคุณเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ และเงินเดือนของคุณทำให้อยู่ในสังคมได้สุขสบาย อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 3.80 3.78 และ 3.71ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมตัวแปรต่างๆ

ภาพรวมตัวแปรต่างๆ	ระดับความเห็น		
	X	S.D.	แปลผล
1.ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	3.99	0.440	สูง
2.ปัจจัยด้านองค์การ	3.81	0.579	สูง
3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.94	0.425	สูง
4.พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	3.63	0.476	สูง
5.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.84	0.490	สูง

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมตัวแปรต่างๆ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านองค์การ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.94 3.84 3.81 และ 3.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ

มีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 1.1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต = $a + b_1$ ความหลากหลายของทักษะ + b_2 ความเด่นชัดของงาน + b_3 ความสำคัญของงาน + b_4 ความเป็นอิสระของงาน + b_5 ผลสะท้อนของงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน = $a + b_1$ ความหลากหลายของทักษะ + b_2 ความเด่นชัดของงาน + b_3 ความสำคัญของงาน + b_4 ความเป็นอิสระของงาน + b_5 ผลสะท้อนของงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ = $a + b_1$ ความหลากหลายของทักษะ + b_2 ความเด่นชัดของงาน + b_3 ความสำคัญของงาน + b_4 ความเป็นอิสระของงาน + b_5 ผลสะท้อนของงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ = $a + b_1$ ความหลากหลายของทักษะ + b_2 ความเด่นชัดของงาน + b_3 ความสำคัญของงาน + b_4 ความเป็นอิสระของงาน + b_5 ผลสะท้อนของงาน

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการเพิ่มผลผลิต	Regression	5	22.362	4.472	10.489**	0.000
	Residual	394	167.993	0.426		
	Total	399	190.355			
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	Regression	5	18.183	3.637	6.690**	0.000
	Residual	394	214.162	0.544		
	Total	399	232.346			
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ	Regression	5	16.119	3.224	5.330**	0.000
	Residual	394	238.299	0.605		
	Total	399	254.418			
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ	Regression	5	14.432	2.886	4.769**	0.000
	Residual	394	238.454	0.605		
	Total	399	252.886			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของงานอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถพยากรณ์เป็นสมการเชิงเส้นตรงได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณได้

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน				
ด้านการเพิ่มผลผลิต				
Constant (a)	1.891	-	6.051**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	0.148	0.190	3.813**	0.000
ความเด่นชัดของงาน	0.153	0.177	3.502**	0.001
ความสำคัญของงาน	0.065	0.083	1.692	0.091
ความเป็นอิสระของงาน	0.053	0.055	1.130	0.259
ผลสะท้อนของงาน	0.043	0.042	0.857	0.392
Adjusted R Square = 0.106		Std error of the Estimate (SE) = 0.652		
F = 10.489**		Sig. = 0.000		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัด

จำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.148 และ 0.153 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.148 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต = 1.891 + 0.148 (ความหลากหลายของทักษะ) + 0.153 (ความเด่นชัดของงาน)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.106 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ได้ร้อยละ 10.6 ส่วนอีกร้อยละ 89.4 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.652

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>				
Constant (a)	2.317	-	6.565**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	0.103	0.120	2.349*	0.019
ความเด่นชัดของงาน	0.188	0.196	3.799**	0.000
ความสำคัญของงาน	0.026	0.030	0.591	0.555
ความเป็นอิสระของงาน	-0.063	-0.059	-1.180	0.239
ผลสะท้อนของงาน	0.079	0.069	1.393	0.164
Adjusted R Square = 0.078		Std error of the Estimate (SE) = 0.737		
F = 6.690**		Sig. = 0.000		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.2 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต

ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.103 และ 0.188 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.103 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.188 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน = $2.317 + 0.103$ (ความหลากหลายของทักษะ) + 0.188 (ความเด่นชัดของงาน)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.078 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 7.8 ส่วนอีกร้อยละ 92.2 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.737

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร</u>				
Constant (a)	4.386	-	11.782**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	-0.030	-0.033	-0.643	0.521
ความเด่นชัดของงาน	0.019	0.019	0.356	0.722
ความสำคัญของงาน	0.122	0.134	2.655**	0.008
ความเป็นอิสระของงาน	-0.235	-0.211	-4.178**	0.000
ผลสะท้อนของงาน	-0.069	-0.058	-1.161	0.246
Adjusted R Square = 0.051	Std error of the Estimate (SE) = 0.777			
F = 5.330**	Sig. = 0.000			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.3 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008

และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.122 และ -0.235 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ความสำคัญของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.122 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ความเป็นอิสระของงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร จะลดลง 0.235 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร = $4.386 + 0.122$
(ความสำคัญของงาน) - 0.235 (ความเป็นอิสระของงาน)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.051 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ได้ร้อยละ 5.1 ส่วนอีกร้อยละ 94.9 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.777

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>				
Constant (a)	2.864	-	7.691**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	0.104	0.116	2.248*	0.025
ความเด่นชัดของงาน	0.166	0.167	3.194**	0.002
ความสำคัญของงาน	-0.031	-0.034	-0.679	0.497
ความเป็นอิสระของงาน	-0.098	-0.880	-1.734	0.084
ผลสะท้อนของงาน	0.050	0.042	0.834	0.405
Adjusted R Square = 0.045		Std error of the Estimate (SE) = 0.777		
F = 4.769**		Sig. = 0.000		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.4 จากการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความสัมพันธ์ที่ตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต

ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และ 0.002 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.104 และ 0.166 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.104 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.166 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร = $2.864 + 0.104$ (ความหลากหลายของทักษะ) + 0.166 (ความเด่นชัดของงาน)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.045 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร ได้ร้อยละ 4.5 ส่วนอีกร้อยละ 95.5 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.777

ตอนที่ 7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ และกระบวนการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร

มีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต = $a + b_1$ โครงสร้างองค์การ + b_2 กระบวนการ

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน = $a + b_1$ โครงสร้างองค์การ + b_2 กระบวนการ

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ = $a + b_1$ โครงสร้างองค์การ + b_2 กระบวนการ

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ = $a + b_1$ โครงสร้างองค์การ + b_2 กระบวนการ

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการเพิ่มผลผลิต	Regression	2	3.816	1.908	4.061*	0.018
	Residual	397	186.539	0.470		
	Total	399	190.355			
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	Regression	2	5.016	2.508	4.380*	0.013
	Residual	397	227.33	0.573		
	Total	399	232.346			
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ	Regression	2	16.260	8.130	13.552**	0.000
	Residual	397	238.158	0.600		
	Total	399	254.418			
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ	Regression	2	9.840	4.920	8.037**	0.000
	Residual	397	243.046	0.612		
	Total	399	252.886			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านองค์การอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 และสามารถพยากรณ์เป็นสมการเชิงเส้นตรงได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณได้

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน				
ด้านการเพิ่มผลผลิต				
Constant (a)	3.093	-	13.377**	0.000
โครงสร้างองค์การ	0.050	0.056	1.093	0.275
กระบวนการองค์การ	0.120	0.115	2.235*	0.026
Adjusted R Square = 0.015		Std error of the Estimate (SE) = 0.685		
F = 4.061*		Sig. = 0.018		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.120 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.120 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต} = 3.093 + 0.120 (\text{กระบวนการองค์การ})$$

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.015 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ได้ร้อยละ 1.5 ส่วนอีกร้อยละ 98.5 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.658

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน				
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน				
Constant (a)	2.903	-	11.373**	0.000
โครงสร้างองค์การ	0.100	0.102	1.981*	0.048
กระบวนการองค์การ	0.093	0.081	1.576	0.116
Adjusted R Square = 0.017		Std error of the Estimate (SE) = 0.756		
F = 4.380*		Sig. = 0.013		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.2 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปร

อิสระที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.100 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.100 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน = $2.903 + 0.100$
(โครงสร้างองค์การ)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.017 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 1.7 ส่วนอีกร้อยละ 98.3 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.756

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ</u>				
Constant (a)	2.504	-	9.584**	0.000
โครงสร้างองค์การ	-0.032	-0.031	-0.613	0.540
กระบวนการองค์การ	0.311	0.259	5.141**	0.000
Adjusted R Square = 0.059		Std error of the Estimate (SE) = 0.774		
F = 13.552**		Sig. = 0.000		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.3 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.311 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การ

มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.311 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ = $2.504 + 0.311$
(กระบวนการองค์การ)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.059 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ได้ร้อยละ 5.9 ส่วนอีกร้อยละ 94.1 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.774

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ</u>				
Constant (a)	2.805	-	10.628**	0.000
โครงสร้างองค์การ	-0.024	-0.024	-0.465	0.642
กระบวนการองค์การ	0.242	0.202	3.958**	0.000
Adjusted R Square = 0.034		Std error of the Estimate (SE) = 0.782		
F = 8.037**		Sig. = 0.000		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.4 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านกระบวนการขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.242 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการขององค์กร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.242 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร = $2.805 + 0.2424$
(กระบวนการขององค์กร)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.034 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรได้ร้อยละ 3.4 ส่วนอีกร้อยละ 96.6 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.782

ตอนที่ 7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร

มีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต = $a + b_1$ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ + b_2 การสร้างแรงบันดาลใจ + b_3 การกระตุ้นทางปัญญา + b_4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน = $a + b_1$ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ + b_2 การสร้างแรงบันดาลใจ + b_3 การกระตุ้นทางปัญญา + b_4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ = $a + b_1$ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ + b_2 การสร้างแรงบันดาลใจ + b_3 การกระตุ้นทางปัญญา + b_4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ = $a + b_1$ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ + b_2 การสร้างแรงบันดาลใจ + b_3 การกระตุ้นทางปัญญา + b_4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการเพิ่มผลผลิต	Regression	4	7.614	1.904	4.115**	0.003
	Residual	395	182.741	0.463		
	Total	399	190.355			
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	Regression	4	7.291	1.823	3.199*	0.013
	Residual	395	225.055	0.570		
	Total	399	232.346			
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร	Regression	4	18.175	4.544	7.597**	0.000
	Residual	395	236.242	0.598		
	Total	399	254.418			
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	Regression	4	14.147	3.537	5.851**	0.000
	Residual	395	238.74	0.604		
	Total	399	252.886			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 และสามารถพยากรณ์เป็นสมการเชิงเส้นตรงได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณได้

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านการเพิ่มผลผลิต</u>				
Constant (a)	2.945	-	9.167**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.163	0.170	3.355**	0.001
การสร้างแรงบันดาลใจ	-0.058	-0.058	-1.128	0.260
การกระตุ้นทางปัญญา	0.008	0.010	0.194	0.846
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.089	0.091	1.821	0.069
Adjusted R Square = 0.030		Std error of the Estimate (SE) = 0.680		
F = 4.115**		Sig. = 0.003		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.1 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b)

เท่ากับ 0.163 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.163
หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต = $2.945 + 0.163$ (การมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.030 หมายความว่า
ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ได้ร้อยละ
3.0 ส่วนอีกร้อยละ 97.0 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน
(S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.680

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรม
ในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม
การผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน				
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน				
Constant (a)	3.443	-	9.656**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.135	0.127	2.499*	0.013
การสร้างแรงบันดาลใจ	-0.084	-0.075	-1.455	0.146
การกระตุ้นทางปัญญา	0.097	0.106	2.093*	0.037
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	-0.093	-0.086	-1.717	0.087
Adjusted R Square = 0.022		Std error of the Estimate (SE) = 0.754		
F = 3.199*		Sig. = 0.013		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.2 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 และ 0.037 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.135 และ 0.097 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.135 หน่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.097 หน่วยโดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน = $3.443 + 0.135$ (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) + 0.097 (การกระตุ้นทางปัญญา)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.022 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 2.2 ส่วนอีกร้อยละ 97.8 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.754

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ</u>				
Constant (a)	3.571	-	9.774**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.010	0.009	0.175	0.861
การสร้างแรงบันดาลใจ	-0.045	-0.038	-0.764	0.445
การกระตุ้นทางปัญญา	-0.188	-0.196	-3.964**	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.214	0.189	3.849**	0.000
Adjusted R Square = 0.062		Std error of the Estimate (SE) = 0.773		
F = 7.597**		Sig. = 0.000		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.3 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.188 และ 0.214 ตามลำดับ

หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร จะลดลง 0.188 หน่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วยโดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร = $3.571 - 0.188$ (การกระตุ้นทางปัญญา) + 0.214 (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.062 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ได้ร้อยละ 6.2 ส่วนอีกร้อยละ 93.8 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.773

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน				
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร				
Constant (a)	2.960	-	8.060**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	-0.23	-0.020	-0.408	0.684
การสร้างแรงบันดาลใจ	-0.031	-0.027	-0.526	0.599
การกระตุ้นทางปัญญา	-0.047	-0.049	-0.979	0.328
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.267	0.236	4.770**	0.000
Adjusted R Square = 0.046		Std error of the Estimate (SE) = 0.777		
F = 5.851**		Sig. = 0.000		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.4 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.267 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.267 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร = $2.960 + 0.267(\text{การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล})$

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.046 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ได้ร้อยละ 4.6 ส่วนอีกร้อยละ 95.4 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.777

ตอนที่ 7.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ

มีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 4.1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน = $a + b_1$ ความหลากหลายของทักษะ + b_2 ความเด่นชัดของงาน + b_3 ความสำคัญของงาน + b_4 ความเป็นอิสระของงาน + b_5 ผลสะท้อนของงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.2 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $a + b_1$ ความหลากหลายของทักษะ + b_2 ความเด่นชัดของงาน + b_3 ความสำคัญของงาน + b_4 ความเป็นอิสระของงาน + b_5 ผลสะท้อนของงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.3 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท
อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน = $a + b_1$ ความหลากหลายของทักษะ + b_2 ความเด่นชัดของงาน + b_3 ความสำคัญของงาน + b_4 ความเป็นอิสระของงาน + b_5 ผลสะท้อนของงาน

สมมติฐานข้อที่ 4.4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลแบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ = $a + b_1$ ความหลากหลายของทักษะ + b_2 ความเด่นชัดของงาน + b_3 ความสำคัญของงาน + b_4 ความเป็นอิสระของงาน + b_5 ผลสะท้อนของงาน

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างคุณลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ความมั่นคงในงาน	Regression	5	16.329	3.266	4.146**	0.001
	Residual	394	310.32	0.788		
	Total	399	326.649			
สภาพแวดล้อมการทำงาน	Regression	5	9.286	1.857	2.854*	0.015
	Residual	394	256.394	0.651		
	Total	399	265.680			
ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	Regression	5	9.526	1.905	2.789*	0.017
	Residual	394	269.171	0.683		
	Total	399	278.698			
ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ	Regression	5	6.122	1.224	1.797	0.112
	Residual	394	268.374	0.681		
	Total	399	274.496			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของงานอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 และสามารถพยากรณ์เป็นสมการเชิงเส้นตรงได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณได้ ส่วนตัวแปรคุณลักษณะของงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	T	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>				
Constant (a)	4.078	-	9.600**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	0.112	0.109	2.117*	0.035
ความเด่นชัดของงาน	0.096	0.084	1.612	0.108
ความสำคัญของงาน	-0.058	-0.056	-1.102	0.271
ความเป็นอิสระของงาน	-0.209	-0.165	-3.252**	0.001
ผลสะท้อนของงาน	-0.009	-0.006	-0.128	0.898
Adjusted R Square = 0.038		Std error of the Estimate (SE) = 0.887		
F = 4.146**		Sig. = 0.001		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.1 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเป็นอิสระของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 และ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.112 และ -0.209 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะลดลง 0.209 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน = $4.078 + 0.112$ (ความหลากหลายของทักษะ) $- 0.209$ (ความเป็นอิสระของงาน)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.038 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ได้ร้อยละ 3.8 ส่วนอีกร้อยละ 96.2 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.887

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	T	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</u>				
Constant (a)	3.128	-	8.100**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	0.097	0.105	2.023*	0.044
ความเด่นชัดของงาน	0.112	0.109	2.072*	0.039
ความสำคัญของงาน	0.009	0.009	0.182	0.856
ความเป็นอิสระของงาน	-0.090	-0.079	-1.548	0.123
ผลสะท้อนของงาน	0.020	0.016	0.325	0.746
Adjusted R Square = 0.023		Std error of the Estimate (SE) = 0.806		
F = 2.854*		Sig. = 0.015		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.2 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการ

ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 และ 0.039 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.097 และ 0.112 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.097 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ความเด่นชัดของงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $3.128 + 0.097$ (ความหลากหลายของทักษะ) + 0.112 (ความเด่นชัดของงาน)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.023 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้ร้อยละ 2.3 ส่วนอีกร้อยละ 97.7 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.806

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา</u>				
<u>และเพื่อนร่วมงาน</u>				
Constant (a)	3.453	-	8.727**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	-0.017	-0.018	-0.338	0.736
ความเด่นชัดของงาน	0.064	0.061	1.156	0.248
ความสำคัญของงาน	-0.094	-0.099	-1.923	0.055
ความเป็นอิสระของงาน	-0.075	-0.064	-1.244	0.214
ผลสะท้อนของงาน	0.185	0.148	2.906**	0.004
Adjusted R Square = 0.022		Std error of the Estimate (SE) = 0.826		
F = 2.789*		Sig. = 0.017		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.3 จากการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ผลสะท้อนของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน

ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.185 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน =
3.453 + 0.185 (ผลสะท้อนของงาน)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.022 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 2.2 ส่วนอีกร้อยละ 97.8 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.826

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะของงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน</u>				
<u>ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน</u>				
<u>ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ</u>				
Constant (a)	3.491	-	8.836**	0.000
ความหลากหลายของทักษะ	-0.032	-0.034	-0.644	0.520
ความเด่นชัดของงาน	0.101	0.097	1.824	0.069
ความสำคัญของงาน	0.047	0.050	0.972	0.331
ความเป็นอิสระของงาน	0.066	0.057	1.099	0.272
ผลสะท้อนของงาน	-0.111	-0.090	-1.756	0.080
Adjusted R Square = 0.010		Std error of the Estimate (SE) = 0.825		
F = 1.797		Sig. = 0.112		

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4.4 จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.112 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าไม่มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย

ตอนที่ 7.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดย ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ และกระบวนการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ

มีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 5.1 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน = $a + b_1$ โครงสร้างองค์การ + b_2 กระบวนการองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 5.2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $a + b_1$ โครงสร้างองค์การ + b_2 กระบวนการองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 5.3 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน = $a + b_1$ โครงสร้างองค์การ + b_2 กระบวนการองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 5.4 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ = $a + b_1$ โครงสร้างองค์การ + b_2 กระบวนการองค์การ

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ความมั่นคงในงาน	Regression	2	4.883	2.441	3.012*	0.050
	Residual	397	321.766	0.810		
	Total	399	326.649			
สภาพแวดล้อมการทำงาน	Regression	2	8.687	4.343	6.710**	0.001
	Residual	397	256.993	0.647		
	Total	399	256.680			
ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	Regression	2	5.6130	2.806	4.080*	0.018
	Residual	397	273.085	0.688		
	Total	399	278.698			
ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ	Regression	2	4.218	2.109	3.098*	0.046
	Residual	397	270.278	0.681		
	Total	399	274.496			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านองค์การอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 และสามารถพยากรณ์เป็นสมการเชิงเส้นตรงได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณได้

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>				
Constant (a)	3.718	-	12.245**	0.000
โครงสร้างองค์การ	0.130	0.113	2.179*	0.030
กระบวนการองค์การ	-0.118	-0.087	-1.68	0.094
Adjusted R Square = 0.010		Std error of the Estimate (SE) = 0.900		
F = 3.012*		Sig. = 0.050		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.1 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.130 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึง

พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.130 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน = $3.718 + 0.130$ (โครงสร้างองค์การ)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.010 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานได้ร้อยละ 1.0 ส่วนอีกร้อยละ 99.0 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.900

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน				
Constant (a)	2.724	-	10.039**	0.000
โครงสร้างองค์การ	0.124	0.119	2.320*	0.021
กระบวนการองค์การ	0.132	0.107	2.095*	0.037
Adjusted R Square = 0.028		Std error of the Estimate (SE) = 0.804		
F = 6.710**		Sig. = 0.001		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.2 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และ 0.037 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.124 และ 0.132 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.124 หน่วย ปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $2.724 + 0.124$
(โครงสร้างองค์การ) + 0.132 (กระบวนการองค์การ)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.028 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้ร้อยละ 2.8 ส่วนอีกร้อยละ 97.2 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.804

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและ</u>				
<u>เพื่อนร่วมงาน</u>				
Constant (a)	2.977	-	10.641**	0.000
โครงสร้างองค์การ	0.119	0.111	2.155*	0.032
กระบวนการองค์การ	0.079	0.063	1.217	0.224
Adjusted R Square = 0.015		Std error of the Estimate (SE) = 0.829		
F = 4.080*		Sig. = 0.018		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.3 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 มีค่า

สัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.119 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเพิ่มขึ้น 0.119 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน = $2.977 + 0.119$ (โครงสร้างองค์การ)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.015 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 1.5 ส่วนอีกร้อยละ 98.5 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.829

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์การต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ				
Constant (a)	3.210	-	11.533**	0.000
โครงสร้างองค์การ	-0.005	-0.004	-0.087	0.931
กระบวนการองค์การ	0.156	0.125	2.417*	0.016
Adjusted R Square = 0.010	Std error of the Estimate (SE) = 0.825			
F = 3.098	Sig. = 0.046			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5.4 จากการทดสอบพบว่ามีความ Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ กระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.156 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะเพิ่มขึ้น 0.156 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ = $3.210 + 0.156$ (กระบวนการองค์การ)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.010 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 1.0 ส่วนอีกร้อยละ 99.0 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.825

ตอนที่ 7.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ

มีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน = $a + b_1$ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ + b_2 การสร้างแรงบันดาลใจ + b_3 การกระตุ้นทางปัญญา + b_4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $a + b_1$ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ + b_2 การสร้างแรงบันดาลใจ + b_3 การกระตุ้นทางปัญญา + b_4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท
อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท
อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน = $a + b_1$ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ + b_2 การสร้างแรงบันดาลใจ + b_3 การกระตุ้นทางปัญญา + b_4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์
 อื่นๆ = $a + b_1$ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ + b_2 การสร้างแรงบันดาลใจ + b_3 การกระตุ้นทางปัญญา
 + b_4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย
 อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ความมั่นคงในงาน	Regression	4	1.513	0.378	0.460	0.765
	Residual	395	325.136	0.823		
	Total	399	326.649			
สภาพแวดล้อมการทำงาน	Regression	4	3.668	0.917	1.382	0.239
	Residual	395	262.012	0.663		
	Total	399	265.68			
ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	Regression	4	9.299	2.325	3.408**	0.009
	Residual	395	269.399	0.682		
	Total	399	278.698			
ความพึงพอใจในอัตรา เงินเดือนค่าจ้างและ ผลประโยชน์อื่น ๆ	Regression	4	13.280	3.320	5.020**	0.001
	Residual	395	261.216	0.661		
	Total	399	274.496			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยหนึ่ง
 ตัวแปร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและ
 จัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในด้านความสัมพันธ์ต่อ
 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ

อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถพยากรณ์เป็นสมการเชิงเส้นตรงได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณได้ ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในด้านความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>				
Constant (a)	3.811	-	8.891**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	-0.032	-0.026	-0.500	0.617
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.024	0.018	0.341	0.734
การกระตุ้นทางปัญญา	0.051	0.047	0.923	0.356
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	-0.050	-0.039	-0.767	0.443
Adjusted R Square = 0.005		Std error of the Estimate (SE) = 0.907		
F = 0.460		Sig. = 0.765		

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6.1 จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.765 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าไม่มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</u>				
Constant (a)	3.964	-	10.304**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	-0.050	-0.044	-0.860	0.390
การสร้างแรงบันดาลใจ	-0.013	-0.011	-0.213	0.832
การกระตุ้นทางปัญญา	0.083	0.084	1.653	0.099
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	-0.084	-0.072	-1.427	0.154
Adjusted R Square = 0.004		Std error of the Estimate (SE) = 0.814		
F = 1.382		Sig. = 0.239		

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6.2 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าไม่มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา</u>				
<u>และเพื่อนร่วมงาน</u>				
Constant (a)	2.852	-	7.310**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.054	0.047	0.921	0.357
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.206	0.168	3.270**	0.001
การกระตุ้นทางปัญญา	0.002	0.002	0.035	0.972
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	-0.044	-0.037	-0.733	0.464
Adjusted R Square = 0.024		Std error of the Estimate (SE) = 0.825		
F = 3.408**		Sig. = 0.009		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6.3 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน

ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.206 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบัลดาลใจมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเพิ่มขึ้น 0.206 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน =
 $2.852 + 0.206$ (การสร้างแรงบัลดาลใจ)

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.024 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 2.4 ส่วนอีกร้อยละ 97.6 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.825

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน</u>				
<u>ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ</u>				
Constant (a)	4.179	-	10.878**	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.122	0.106	2.106*	0.036
การสร้างแรงบันดาลใจ	-0.088	-0.072	-1.418	0.157
การกระตุ้นทางปัญญา	-0.175	-0.176	-3.511**	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.036	0.031	0.623	0.533
Adjusted R Square = 0.039	Std error of the Estimate (SE) = 0.813			
F = 5.020**	Sig. = 0.001			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6.4 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.122 และ -0.175 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะเพิ่มขึ้น 0.122 หน่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะลดลง 0.175 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ = $4.179 + 0.122(\text{การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์}) - 0.175(\text{การกระตุ้นทางปัญญา})$

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.039 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ได้ร้อยละ 3.9 ส่วนอีกร้อยละ 96.1 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.813

ตอนที่ 7.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยพฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ

มีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 7 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 7.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

H_1 : พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน = $a + b_1$ ด้านการเพิ่มผลผลิต + b_2 ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน + b_3 ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร + b_4 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 7.2 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของ

พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขต
กรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอใน
การปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ไม่มี
ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท
อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอใน
การปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีผล
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท
อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $a + b_1$ ด้านการเพิ่มผลผลิต
+ b_2 ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน + b_3 ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร + b_4 ด้านการ
ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 7.3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้าน
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตาม
กฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง
แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอใน
การปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ไม่มี
ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของ
พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขต
กรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน = $a + b_1$ ด้านการเพิ่มผลผลิต + b_2 ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน + b_3 ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร + b_4 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 7.4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

H_1 : พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

แบบจำลองสมการที่ใช้ในการวิจัยเป็นดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์
 อื่นๆ = $a + b_1$ ด้านการเพิ่มผลผลิต + b_2 ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน + b_3 ด้านการให้ความ
 ร่วมมือต่อองค์กร + b_4 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานกับความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย
 อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน		df	SS	MS	F	Sig.
ความมั่นคงในงาน	Regression	4	24.519	6.130	8.014**	0.000
	Residual	395	302.130	0.765		
	Total	399	326.649			
สภาพแวดล้อมการทำงาน	Regression	4	13.960	3.49	5.476**	0.000
	Residual	395	251.720	0.637		
	Total	399	265.680			
ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	Regression	4	13.116	3.279	4.877**	0.001
	Residual	395	265.581	0.672		
	Total	399	278.698			
ความพึงพอใจในอัตรา เงินเดือนค่าจ้างและ ผลประโยชน์อื่น ๆ	Regression	4	16.363	4.091	6.260**	0.000
	Residual	395	258.133	0.654		
	Total	399	274.496			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อย
 หนึ่งตัวแปร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต
 และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ในด้านความมั่นคงในงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถพยากรณ์เป็นสมการเชิงเส้นตรงได้จากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณได้

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>				
Constant (a)	3.090	-	9.061**	0.000
ด้านการเพิ่มผลผลิต	-0.179	-0.137	-2.538*	0.012
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	0.214	0.180	3.416**	0.001
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ	-0.115	-0.101	-1.916	0.056
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	0.272	0.240	4.432**	0.000
Adjusted R Square = 0.066		Std error of the Estimate (SE) = 0.874		
F = 8.014**		Sig. = 0.000		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7.1 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 0.001 และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.179 0.214 และ 0.272 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จะลดลง 0.179 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.272 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน = $3.090 - 0.179(\text{ปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต}) + 0.214(\text{ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน}) + 0.272(\text{ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร})$

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.066 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ได้ร้อยละ 6.6 ส่วนอีกร้อยละ 93.4 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.874

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม การผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</u>				
Constant (a)	2.426	-	7.793**	0.000
ด้านการเพิ่มผลผลิต	0.040	0.033	0.613	0.540
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	0.181	0.170	3.177**	0.002
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร	0.021	0.021	0.390	0.696
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร	0.108	0.105	1.923	0.055
Adjusted R Square = 0.043		Std error of the Estimate (SE) = 0.789		
F = 5.476**		Sig. = 0.000		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7.2 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าสัมประสิทธิ์ความ

ถดถอย (b) เท่ากับ 0.181 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.181 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $2.426 + 0.181(\text{ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน})$

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.043 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้ร้อยละ 4.3 ส่วนอีกร้อยละ 95.7 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.789



ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและ</u>				
<u>เพื่อนร่วมงาน</u>				
Constant (a)	3.522	-	11.016**	0.000
ด้านการเพิ่มผลผลิต	-0.033	-0.027	-0.501	0.617
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	-0.016	-0.014	-0.269	0.788
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ	-0.143	-0.136	-2.545*	0.011
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	0.248	0.236	4.306**	0.000
Adjusted R Square = 0.037		Std error of the Estimate (SE) = 0.819		
F = 4.877**		Sig. = 0.001		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7.3 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของ

พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขต
 กรุงเทพฯและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b)
 เท่ากับ -0.143 และ 0.248 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการให้
 ความร่วมมือต่อองค์การ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อ
 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะลดลง 0.143 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติ
 ตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อ
 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะสูงขึ้น 0.248 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน =
 $3.522 - 0.143(\text{ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ}) + 0.248(\text{ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ})$

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.037 หมายความว่า
 ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อ
 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 3.7 ส่วนอีกร้อยละ 96.3 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่
 ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.819

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized (b)	Standardized (β)	t	Sig.
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</u>				
<u>ด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน</u>				
<u>ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ</u>				
Constant (a)	3.406	-	10.805**	0.000
ด้านการเพิ่มผลผลิต	0.311	0.259	4.768**	0.000
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	-0.120	-0.110	-2.070*	0.039
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร	-0.072	-0.069	-1.298	0.195
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	-0.028	-0.026	-0.486	0.627
Adjusted R Square = 0.050		Std error of the Estimate (SE) = 0.808		
F = 6.260**		Sig. = 0.000		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7.4 จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.039 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.311 และ -0.120 ตามลำดับ หมายความว่า เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะเพิ่มขึ้น 0.311 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะลดลง 0.120 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ = $3.406 + 0.311(\text{ด้านการเพิ่มผลผลิต}) - 0.120(\text{ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน})$

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.050 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ได้ร้อยละ 5.0 ส่วนอีกร้อยละ 95.0 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และความคลาดเคลื่อน (S.E.) มีค่าเท่ากับ 0.808

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 45 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1		
คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล		
1.1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
1.2 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.3 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
1.4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 2		
ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล		
2.1 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
2.3 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
2.4 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 3		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล		

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p>สมมติฐานข้อที่ 4</p> <p>คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>		
<p>4.1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>	<p>เป็นไปตาม สมมติฐาน</p>	<p>Multiple Regression Analysis</p>
<p>4.2 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>	<p>เป็นไปตาม สมมติฐาน</p>	<p>Multiple Regression Analysis</p>

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p>4.3 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน<u>ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u> ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>	เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
<p>4.4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน<u>ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ</u>ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 5		
<p>ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>		

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
5.1 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านความมั่นคงในงาน</u> ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม การผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
5.2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</u> ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
5.3 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u> ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
5.4 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน <u>ด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ</u> ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p>สมมติฐานข้อที่ 6</p> <p>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>		
<p>6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
<p>6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis

ตาราง 45 (ต่อ)

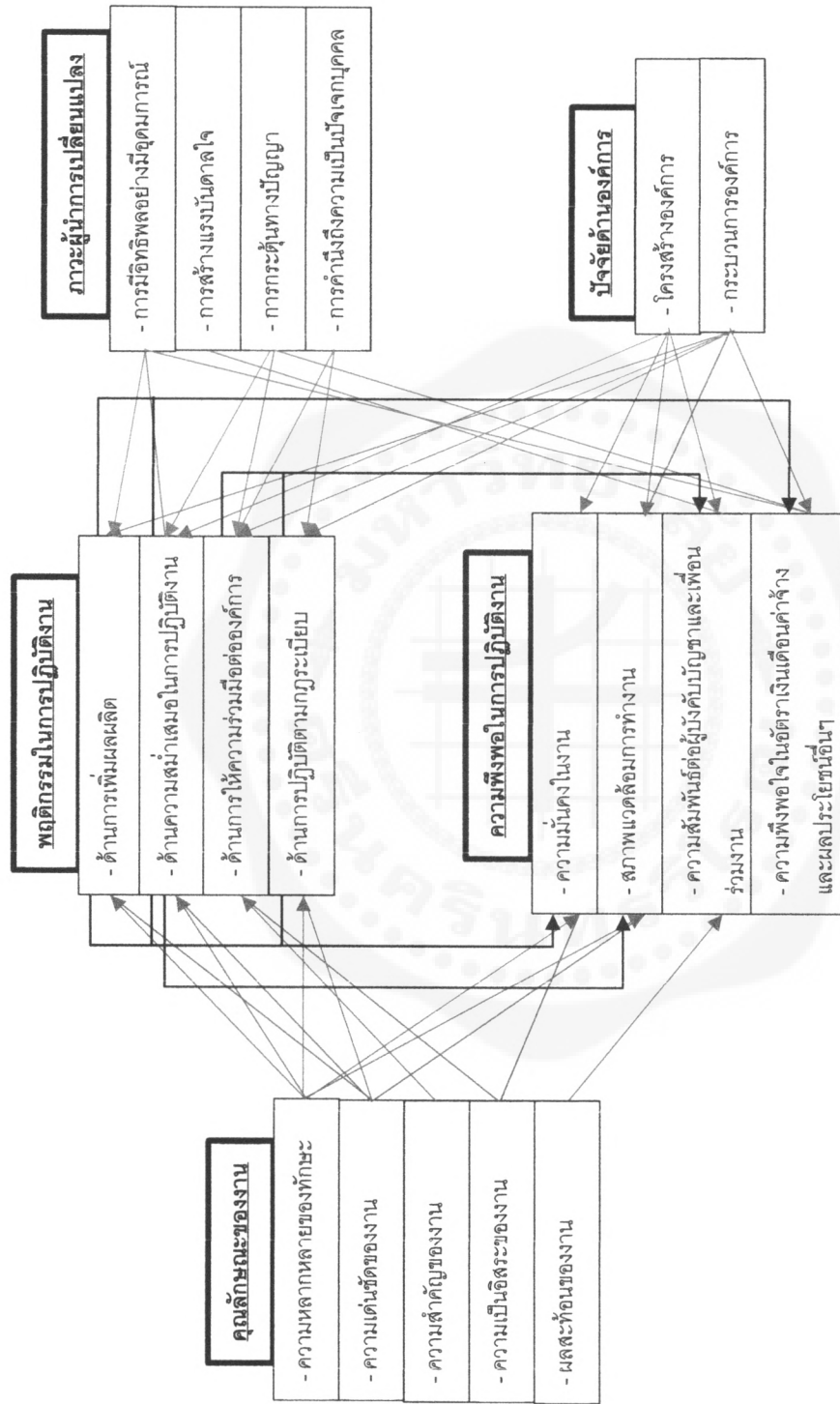
สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
<p>สมมติฐานข้อที่ 7</p> <p>พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>		

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
7.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
7.2 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
7.3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis

ตาราง 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<p>7.4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล</p>	เป็นไปตาม สมมติฐาน	Multiple Regression Analysis



ภาพประกอบ 12 ไม่เคยแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ที่มา: พิตินันท์ กิตติรัตน์วิวัฒน์. (2561). ไม่เคยแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงาน องค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษา คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อพฤติกรรม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานในการวิจัย

1. คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

2. ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

4. คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

5. ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

7. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545: 74) และได้กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่างและเก็บสำรองไว้ 15 ตัวอย่าง เพื่อการสำรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 400 ตัวอย่าง ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และขั้นตอนที่ 3 วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีจำนวน 6 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน มีหัวข้อดังนี้ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ มีหัวข้อดังนี้ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหัวข้อดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีหัวข้อดังนี้ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีหัวข้อดังนี้ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากแหล่งข้อมูล 2 คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม การผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อศึกษาคุณลักษณะของงาน องค์การ และพฤติกรรมผู้นำ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 2.1 เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมตามจำนวนที่กำหนด
 - 2.2 ชี้แจงและอธิบายให้พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถาม

2.3 แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มโดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) และคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

2.4 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อมูลบกพร่องเรียบร้อยแล้วเก็บข้อมูลจริง
3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
5. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ โดยใช้การหาความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน มีหัวข้อดังนี้ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน มีความอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ มีหัวข้อดังนี้ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหัวข้อดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีหัวข้อดังนี้ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีหัวข้อดังนี้ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 1.1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 1.2 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 1.3 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 1.4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ กระบวนการองค์การ นโยบายและการบริหารองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ของพนักงานใน

กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัท
อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ
ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนของงาน มีผล
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย
อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression
Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 4.1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของ
ทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มี
ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรม
การผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 4.2 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของ
ทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มี
ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท
อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 4.3 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของ
ทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มี
ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของ
พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขต
กรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 4.4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของ
ทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มี
ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์
อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ใน
เขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ กระบวนการองค์การ นโยบายและการบริหารองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 5.1 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและ กระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 5.2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและ กระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 5.3 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและ กระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 5.4 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและ กระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 7 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression)

สมมติฐานข้อที่ 7.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ของ

พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขต
กรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 7.2 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่ม
ผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติ
ตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของ
พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขต
กรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 7.3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่ม
ผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติ
ตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์
ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 7.4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่ม
ผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติ
ตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน
ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์
ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยข้อมูลเรื่องคุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผล
ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท
อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล สรุป
ผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ
สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัท
อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาได้แก่ รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อจำแนกตามรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 25,001 บาทขึ้นไป รองลงมา รองลงมาได้แก่ 20,001-25,000 บาท เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในช่วง 6-10 ปี รองลงมา รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยคุณลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ความหลากหลายของทักษะ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านความหลากหลายของทักษะพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ งานที่คุณต้องรับผิดชอบต้องใช้ความสามารถ ทักษะที่แตกต่างกัน งานที่คุณทำมีความท้าทายความสามารถและทักษะ คุณจะต้องใช้ความชำนาญแต่ละด้านประกอบกันในการทำงาน และงานในแต่ละวันเปิดโอกาสให้คุณทำหน้าที่ต่างๆได้หลากหลาย อยู่ในระดับสูง

ความเด่นชัดของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านความเด่นชัดของงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ผลงานที่คุณปฏิบัติอยู่มีค่าในสายตาคุณ งานที่ทำเปิดโอกาสให้คุณทำตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนเสร็จสมบูรณ์ งานที่ทำเปิดโอกาสให้คุณใช้ความคิดสร้างสรรค์ และคุณต้องรับผิดชอบงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนเสร็จสมบูรณ์ อยู่ในระดับสูง

ความสำคัญของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านความสำคัญของงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ หน่วยงานของคุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร คุณมีโอกาสก้าวหน้า

ในงานได้มาก คุณรู้สึกว่าการที่คุณให้ความสำคัญต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน และทุกคนมีส่วนร่วมในงานของคุณ อยู่ในระดับสูง

ความเป็นอิสระของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านความเป็นอิสระของงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ คุณมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของคุณ อยู่ในระดับสูงมาก งานที่ทำคุณทำค่อนข้างง่าย มีการกำหนดเป็นขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว คุณสามารถวางแผนกำหนดทุกขั้นตอนในการทำงานได้ และคุณสามารถทำงานได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล อยู่ในระดับสูง

ผลสะท้อนของงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน ในด้านผลสะท้อนของงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปแล้ว งานของคุณมีความสำคัญมากต่อตนเองและผู้อื่น งานที่คุณรับผิดชอบถ้าผลงานออกมาดี คนอื่น ๆ ก็ได้รับผลประโยชน์ แต่ถ้าผลงานออกมาไม่ดี จะเกิดผลตรงกันข้าม ผลงานที่คุณทำเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และงานที่คุณทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การ และ กระบวนการองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

โครงสร้างองค์การ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัทมีกฎระเบียบทำให้ปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว หน้าที่ความรับผิดชอบของคุณกำหนดไว้อย่างชัดเจน ท่านสามารถติดต่อกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบชัดเจน และบริษัทของท่านมีโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับสูง

กระบวนการองค์การ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านองค์การในด้านกระบวนการองค์การพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ พนักงานในบริษัทที่มีความเป็นมิตรช่วยเหลือกัน ในบริษัทมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย การติดต่อสื่อสารในบริษัทเป็นการสั่งจากบนลงล่าง และการเลื่อนตำแหน่งในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงแรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ หัวหน้าของท่านสร้างความเคารพนับถือทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หัวหน้าพูดโน้มน้าวใจชักจูงให้ผู้ร่วมงานตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม หัวหน้าของท่านประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ท่านประพฤติตามหัวหน้า หัวหน้าของท่านเป็นผู้มีอุดมการณ์ทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้า และหัวหน้าของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถทำให้ท่านมองเห็นเป้าหมายของบริษัทในอนาคตและทำงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับสูง

การสร้างแรงบันดาลใจ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ หัวหน้าของท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้ท่านต้องการประสบความสำเร็จด้วย หัวหน้าของท่านให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่ทำงานดีเด่น ทำให้ท่านปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หัวหน้าของท่านมักกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีแรงผลักดันในการทำงาน

หัวหน้าของท่านมักกระตุ้นให้เกิดความท้าทายในงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และหัวหน้าของท่านมักเสริมสร้างกำลังใจเมื่อผู้ร่วมงานต้องเจอกับอุปสรรค อยู่ในระดับสูง

การกระตุ้นทางปัญญา พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ หัวหน้าของท่านกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หัวหน้ากระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในการยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น หัวหน้าของท่านให้พนักงานร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และหัวหน้าให้อิสระแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับสูง

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.96 พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ หัวหน้าของท่านเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หัวหน้ารับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานอย่างตั้งใจ หัวหน้าของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของพนักงาน และหัวหน้าของท่านยอมรับในความสามารถของพนักงานทุกคน อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ด้านการเพิ่มผลผลิต พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิตพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านยึดเป้าหมายของบริษัทในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ท่านทำงานได้ถูกต้อง หัวหน้า ลูกค้าพึงพอใจเสมอ ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและช่วยในการประหยัด และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวলাกำหนดเสมอ อยู่ในระดับสูง

ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ในเวลาปฏิบัติงานท่านไม่เคยชู้งานหรือโยนงานให้คนอื่นทำ ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ และท่านลาหรือหยุดงานในกรณีที่จำเป็นเท่านั้น อยู่ในระดับสูง

ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างทำงาน ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเสมอ และท่านมักให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าในเรื่องต่างๆ อยู่ในระดับสูง

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ท่านรู้สึกไม่ดีถ้ามีเพื่อนร่วมงานทำผิดกฎระเบียบของบริษัท ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัทเสมอ และท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ความมั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ งานที่คุณทำสามารถเลี้ยงดูคุณและครอบครัวได้ งานที่คุณทำมีเกียรติมีชื่อเสียง คุณมีความรู้สึกในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในบริษัทนี้ และคุณมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นในบริษัทนี้ อยู่ในระดับสูง

สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านสะอาดน่าอยู่ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนเหมาะแก่การทำงาน สถานที่ทำงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนไว้ให้ และสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ เพื่อนร่วมงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานเป็นอย่างดี ผู้ร่วมงานของคุณและหน่วยงานอื่นให้ความสำคัญและยอมรับความเห็นของคุณ คุณมีความสบายใจเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และหัวหน้าสามารถให้คำปรึกษากับเรื่องต่างๆได้ อยู่ในระดับสูง

ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่น ๆ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ หน่วยงานของคุณมีสวัสดิการ วันลาประเภทต่างๆอย่างเหมาะสม หน่วยงานของคุณมีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลที่ดีแก่คุณ เงินเดือนของคุณเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ และเงินเดือนของคุณทำให้อยู่ในสังคมได้สุขสบาย อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะและความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่ม

ผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.148 และ 0.153 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.148 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วยโดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต = $1.891 + 0.148$ (ความหลากหลายของทักษะ) + 0.153 (ความเด่นชัดของงาน)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.106 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ได้ร้อยละ 10.6

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.103 และ 0.188 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.103 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.188 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน = $2.317 + 0.103$ (ความหลากหลายของทักษะ) + 0.188 (ความเด่นชัดของงาน)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.078 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 7.8

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.122 และ -0.235 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ความสำคัญของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ จะเพิ่มขึ้น 0.122 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ความเป็นอิสระของงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ จะลดลง 0.235 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ = $4.386 + 0.122$
(ความสำคัญของงาน) - 0.235 (ความเป็นอิสระของงาน)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.051 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ได้ร้อยละ 5.1

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะและความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และ 0.002 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.104 และ 0.166 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ จะเพิ่มขึ้น 0.104 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ จะเพิ่มขึ้น 0.166 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ = $2.864 + 0.104$ (ความหลากหลายของทักษะ) + 0.166 (ความเด่นชัดของงาน)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.045 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ได้ร้อยละ 4.5

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.120 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.120 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต} = 3.093 + 0.120 (\text{กระบวนการองค์การ})$$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.015 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ได้ร้อยละ 1.5

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.100 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น 0.100 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน} = 2.903 + 0.100 (\text{โครงสร้างองค์การ})$$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.017 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 1.7

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.311 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.311 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ = 2.504 + 0.311 (กระบวนการองค์การ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.059 หมายความว่าตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ได้ร้อยละ 5.9

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.242 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การจะเพิ่มขึ้น 0.242 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ = 2.805 + 0.242 (กระบวนการองค์การ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.034 หมายความว่าตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การได้ร้อยละ 3.4

สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.163 ตามลำดับ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต จะเพิ่มขึ้น 0.163 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต = $2.945 + 0.163$ (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.030 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ได้ร้อยละ 3.0

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 และ 0.037 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.135 และ 0.097 ตามลำดับ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.135 หน่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.097 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน = $3.443 + 0.135$ (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) + 0.097 (การกระตุ้นทางปัญญา)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.022 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 2.2

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการ

ให้ความร่วมมือต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.188 และ 0.214 ตามลำดับ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ จะลดลง 0.188 หน่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน จะเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ = $3.571 - 0.188$ (การกระตุ้นทางปัญญา) + 0.214 (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.062 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ได้ร้อยละ 6.2

สมมติฐานข้อที่ 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.267 ตามลำดับ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.267 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ = $2.960 + 0.267$ (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.046 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ ได้ร้อยละ 4.6

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเป็นอิสระของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 และ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.112 และ -0.209 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะลดลง 0.209 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน = $4.078 + 0.112$ (ความหลากหลายของทักษะ) $- 0.209$ (ความเป็นอิสระของงาน)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.038 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ได้ร้อยละ 3.8

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 และ 0.039 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.097 และ 0.112 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.097 หน่วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ความเด่นชัดของงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $3.128 + 0.097$ (ความหลากหลายของทักษะ) + 0.112 (ความเด่นชัดของงาน)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.023 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้ร้อยละ 2.3

สมมติฐานข้อที่ 4.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ผลสะท้อนของงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.185 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนของงานมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน = $3.453 + 0.185$ (ผลสะท้อนของงาน)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.022 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 2.2

สมมติฐานข้อที่ 4.4 คุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญองงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จากการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.112 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 5.1 ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.130 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.130 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน = $3.718 + 0.130$ (โครงสร้างองค์การ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.010 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ได้ร้อยละ 1.0

สมมติฐานข้อที่ 5.2 ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และ 0.037 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.124 และ 0.132 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.124 หน่วย ปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $2.724 + 0.124$ (โครงสร้างองค์การ) + 0.132 (กระบวนการองค์การ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.028 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้ร้อยละ 2.8

สมมติฐานข้อที่ 5.3 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.119 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเพิ่มขึ้น 0.119 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน = $2.977 + 0.119$ (โครงสร้างองค์การ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.015 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 1.5

สมมติฐานข้อที่ 5.4 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ กระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.156 ตามลำดับ เมื่อปัจจัยด้านองค์การ ด้านกระบวนการองค์การมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะเพิ่มขึ้น 0.156 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ = $3.210 + 0.156$ (กระบวนการองค์การ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.010 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 1.0

สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จากการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.765 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย

สมมติฐานข้อที่ 6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จากการทดสอบพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่มีตัวแปรอิสระที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย

สมมติฐานข้อที่ 6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.206 ตามลำดับ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าสูงขึ้น 1

หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเพิ่มขึ้น 0.206 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน = $2.852 + 0.206$ (การสร้างแรงบัลดาลใจ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.024 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 2.4

สมมติฐานข้อที่ 6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.122 และ -0.175 ตามลำดับ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะเพิ่มขึ้น 0.122 หน่วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะลดลง 0.175 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ = $4.179 + 0.122$ (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) - 0.175 (การกระตุ้นทางปัญญา)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.039 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ได้ร้อยละ 3.9

สมมติฐานข้อที่ 7 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานข้อที่ 7.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 0.001 และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.179 0.214 และ 0.272 ตามลำดับ เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จะลดลง 0.179 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน จะเพิ่มขึ้น 0.272 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน = $3.090 - 0.179(\text{ด้านการเพิ่มผลผลิต}) + 0.214(\text{ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน}) + 0.272(\text{ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กร})$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.066 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ได้ร้อยละ 6.6

สมมติฐานข้อที่ 7.2 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.181 ตามลำดับ เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเพิ่มขึ้น 0.181 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน = $2.426 + 0.181(\text{ด้านความสม่ำเสมอปฏิบัติงาน})$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.043 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้ร้อยละ 4.3

สมมติฐานข้อที่ 7.3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 และ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.143 และ 0.248 ตามลำดับ เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะลดลง 0.143 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะสูงขึ้น 0.248 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน = $3.522 - 0.143(\text{ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ}) + 0.248(\text{ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ})$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.037 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 3.7

สมมติฐานข้อที่ 7.4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิตและด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.039 มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.311 และ -0.120 ตามลำดับ เมื่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตมีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะเพิ่มขึ้น 0.311 หน่วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่าสูงขึ้น 1 หน่วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ จะลดลง 0.120 หน่วย โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ = $3.406 + 0.311(\text{ด้านการเพิ่มผลผลิต}) - 0.120(\text{ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน})$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Adjusted R Square) มีค่าเท่ากับ 0.050 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในสมการนี้สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ได้ร้อยละ 5.0

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณลักษณะของงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ มัณฑนา นินทนาวงศา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแผนกบัญชีและการเงินของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตปทุมวัน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งหมดอยู่ในระดับดีเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านผลย้อนกลับของงาน และด้านลักษณะงาน

2. ปัจจัยด้านองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ อธิตา ไข่มุกพิริตน์ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้วยกับโครงสร้างขององค์การ ในส่วนกระบวนการขององค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับกระบวนการขององค์การ ยกเว้นในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในองค์การยุติธรรม โดยหน่วยงานจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อและฝึกอบรมและดูงานอย่างเท่าเทียมกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิติย์ สัมมาพันธ์ (2546) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการใช้ความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานจำนวนมากมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองจนสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีผลต่อองค์กรในด้านบุคคลกลุ่มคนการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีการใช้ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ กชกร เมืองวงศ์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านรายได้ ความก้าวหน้า และ ด้านเพื่อนร่วมงาน

4. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความสม่ำเสมออยู่ในระดับดี และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สกฤตรัตน์ ไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญา สัตยธรรม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานอยู่ในระดับมาก และความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

6. คุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

6.1 คุณลักษณะของงานมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงาน ในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน สามารถทำนาย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ซึ่งหมายความว่า การทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานเพิ่มขึ้น องค์กรและพนักงานจะต้องร่วมกันในการพัฒนากิจกรรมภายในและส่งเสริมทักษะสนับสนุนคุณลักษณะของงาน ในด้านความหลากหลายของทักษะ และผลสะท้อนของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ ชุนรัง (2559) ได้อธิบายว่า การที่พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณลักษณะเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของตนจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นอีกทั้งมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญกับตนเองและผู้อื่น และยังสอดคล้องกับ ชวณัฐ ก้านเพชร (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์การส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 89.1

6.2 คุณลักษณะของงานมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงาน ในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่า การทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น องค์กรและพนักงานจะต้องร่วมกันในการพัฒนาและสนับสนุนคุณลักษณะของงาน ในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงานจะทำให้พนักงานมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) กล่าวว่า การที่ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้น เกิดจากการที่พนักงานรับทราบว่างานที่มีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์ มีความน่าสนใจ มี

โอกาสที่จะได้เรียนรู้ การได้รับผิดชอบงานที่ทำ สามารถที่จะควบคุมการทำงานและมีโอกาสที่จะทำงานนั้นให้เสร็จได้ด้วยตัวเองเป็นอย่างดี

6.3 คุณลักษณะของงานมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระของงาน สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ซึ่งหมายความว่าทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การเพิ่มขึ้น องค์การนั้นจะต้องสนับสนุนการทำงานของพนักงานในเรื่องของการทำงานเป็นขั้นตอนและทำให้พนักงานเกิดการตัดสินใจต่างๆโดยผ่านกระบวนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือต่อองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman และ Oldham (อ้างใน สุพานี สุภาภิวนิช. 2552: 470-477) ได้อธิบายไว้ว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่าแค่ไหนความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญและมีคุณค่าต่อพนักงานที่เกี่ยวข้องหรือต่อองค์การหรือมีค่าต่อชีวิตและทรัพย์สินหรือต่อสังคม ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก อีกทั้งงานที่พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจงานตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงตอนจบจึงทำให้พนักงานมีความสนใจในงานและยังทำให้มีพฤติกรรมความร่วมมือภายในองค์การอีกด้วย

6.4 คุณลักษณะของงานมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การโดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงานสามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ ซึ่งหมายความว่าคุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน ทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การเพิ่มขึ้นทั้งนี้เนื่องมาจาก การกำหนดขั้นตอนในการทำงานอย่างชัดเจนและทำให้พนักงานเห็นความสำคัญของงานโดยองค์การอาจจะสนับสนุนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมในด้านดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ สุพานี สุภาภิวนิช (2552) กล่าวว่าลักษณะของงานจะมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของบุคคลและยังส่งผลดีในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ที่รับรู้ในผลงานนั้นเกิดประสบการณ์ การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอก ได้แก่สภาพแวดล้อมของงานมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยในการทำงาน ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีมีคุณภาพ

6.5 คุณลักษณะของงานที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอ และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอ และด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าตัวเองไม่มีส่วนร่วมในงานที่สำคัญของของหน่วยงาน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหัวหน้างาน ไม่มีอิสระในการทำงาน งานที่ออกมาชิ้นนั้นไม่ได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman และ Oldham (1979) กล่าวว่า การออกแบบงานนั้นสามารถเพิ่มคุณค่าให้ตัวบุคคลสามารถพุ่งความสนใจหรือพฤติกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้งานนั้นออกมาดีมีประสิทธิภาพ จึงเป็นผลให้เกิดการทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงงานที่ทำนั้นแล้วรู้สึกมีความสุขสบายใจ อีกทั้งสนุกสนานกับงานที่ทำอยู่ และสภาพแวดล้อมเพื่อร่วมงานอีกด้วย

6.6 คุณลักษณะของงานที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่สามารถทำนาย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่า หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอาจจะใช้อำนาจหน้าที่ของตัวเองกำหนดงานของพนักงาน จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่างานนั้นไม่มีอิสระ ไม่สามารถกำหนดงานเองได้ จึงทำให้พนักงานไม่เกิดการสนับสนุนหรือการร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman และ Oldham (1979) กล่าวว่า การที่บุคคลรู้สึกถึงโอกาสในการรับผิดชอบในงาน และสามารถกระทำได้ด้วยตัวเองตั้งแต่แรกจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ หากว่าบุคคลได้รับผิดชอบในงานจนสำเร็จและผลที่ตามมาคือจะเกิดภาคภูมิใจในตัวเองและเกิดแรงจูงใจในการทำงานต่างๆอีกด้วยเช่นกัน

7. ปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรและกระบวนการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

7.1 ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการ สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานเพิ่มขึ้นโดยองค์การ พนักงาน และผู้บังคับบัญชา จะต้องมีการกำหนดกรอบทำงานระยะเวลาแบบแผนการทำงานไว้อย่างยืดหยุ่นและชัดเจนทั้งนี้จึงจะสามารถทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย มีชาติ (2554) ได้อธิบายว่า องค์การเป็นการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลกำไรขององค์การเป็นสำคัญ และยังสอดคล้องกับ ยุภาพร ทองลาภ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยด้านองค์การกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7.2 ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การสามารถทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากองค์การจะต้องมีการพัฒนาระบบงาน โครงสร้างและกระบวนการทำงานไว้อย่างชัดเจนจึงจะสามารถทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ร็อบบิน และ จัซ (Robbins & Judge 2013: 145) ซึ่งอธิบายไว้ว่าองค์การจะสามารถสร้างแรงกระตุ้นและแรงกดดัน ให้กับบุคลากร ให้มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามระเบียบข้อบังคับ ขององค์กรตามความคาดหวังให้เกิดประสิทธิผลเป็นไปตามความต้องการ ขององค์กรนั้นๆ โดยจะต้องควบคุมความไม่แน่นอนให้อยู่ในขอบเขตขององค์การ

7.3 ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการ สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านองค์การในด้าน

กระบวนการทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การเพิ่มขึ้นทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่องค์การมีการสนับสนุนให้พนักงานมีกิจกรรมต่างๆ และองค์การมีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กับกลุ่มโดยอาจจะมีการสนับสนุนงาน ให้มีการพัฒนางานร่วมกัน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2536) ได้อธิบายว่า การที่องค์การเกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ในการจัดโครงสร้างขององค์การ เพื่อจะก่อให้เกิดระบบที่เป็นมาตรฐาน มีระบบการทำงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารมีอำนาจจำกัดควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนงาน จัดกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมแก่บุคคลากรและทำให้เกิดความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานที่ดีต่อบุคคลากรภายในองค์กรอีกด้วย

7.4 ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการ สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การเพิ่มขึ้นทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่องค์การมีการระบุกฎระเบียบหน้าที่ตำแหน่งไว้อย่างแน่ชัดในขั้นตอนกระบวนการองค์การซึ่งอาจจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2558) ที่กล่าวว่าองค์การเป็นรวมตัวกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการรวมกันจะต้องมีความถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆที่ยึดถือปฏิบัติ และยังสอดคล้องกับ เบทแมน และ สเนล (Bateman & Snell, 1999 : 11) ที่กล่าวว่าองค์การจัดตั้งโดยบุคคลทำการปฏิบัติตามระบบระเบียบเพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจะมีการออกแบบและบริหารจัดการเป็นไปตามกลยุทธ์แบบแผนที่ตั้งไว้ด้วยการรวมกลุ่มบุคคลภายในองค์กรเดียวกัน

7.5 ปัจจัยด้านองค์การที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ อาจจะเป็นเพราะว่า ภายในองค์กรไม่มีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งไม่มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ของการทำงานให้เจน จึงทำให้ปัจจัยด้านองค์การในด้านต่างๆนั้นไม่มีผลต่อ

พฤติกรรมในด้านที่กล่าวมานั้น ซึ่งสอดคล้องกับ DuBrin (1974) กล่าวว่าโครงสร้างองค์การนั้น จะต้องมีการจัดงานภายในหน่วยงานที่เป็นระเบียบระบบพร้อมกับลำดับผู้บริหารและตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อที่จะให้องค์การนั้นเกิดการคล่องตัว และเกิดการดำเนินงานที่เป็นระบบระเบียบตามมาตรฐานขององค์การในด้าน

7.6 ปัจจัยด้านองค์การที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการ ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเพราะว่า ภายในองค์การอาจจะมีกระบวนการทำงานที่ล่าช้าซับซ้อน จึงทำให้กระบวนการองค์การไม่สามารถตอบสนองพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ DuBrin (1974) กล่าวว่า กระบวนการองค์การที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึง การแบ่งอำนาจหน้าที่ ความมีระเบียบวินัย มีอิสระในการกระทำสิ่งต่างๆ และกระบวนการองค์การนั้นจะต้องสามารถรวมอำนาจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ซึ่งจะทำให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของ องค์การได้

8. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

8.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตโดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้นำภายในองค์การแสดงความคิดการกระทำให้พนักงานได้เห็นอีกทั้งยังมีการควบคุมอารมณ์และยังปฏิบัติเรื่องส่วนรวมเป็นหลักให้พนักงานได้ปฏิบัติตามซึ่งอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เกตุศิรินทร์ เพ็ชรบูรณ์ (2556) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้ความสามารถในการกระตุ้นยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม

กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและเห็นคุณค่ามากกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว และสอดคล้องกับ ตีรพร กิจขวลิขิต (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความไว้วางใจ เชื่อใจ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลเป็นทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

8.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานโดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา สามารถทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจาก ผู้นำภายในองค์การมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์การ และยังมี การจูงใจให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วันชัย ธงชัย (2547) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้ความเข้าใจการรับรู้ และตระหนักในเรื่องของภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของกลุ่มดำเนินงานตลอดจนพัฒนาทักษะความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ไปสู่ระดับความสามารถ ประสิทธิภาพ และศักยภาพที่สูงขึ้น

8.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การโดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจาก การที่ผู้นำให้ความใส่ใจกับผู้ตามโดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะส่งผลให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การมีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมิธ (Smith : 2010 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ 2557: 89) กล่าวว่า ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานนั้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่บุคคลต่างๆรู้สึกได้ถึง การได้รับการเสริมพลัง

อำนาจ เพื่อการสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และเป้าหมายต่างๆในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

8.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การ ซึ่งหมายความว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจาก ผู้นำภายในองค์การมีการใส่ใจในตัวของพวกเขาและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการร่วมมือภายในองค์การ ซึ่งอาจส่งผลให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์การมีเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กิปสัน อิวันเซวิช และ โดเนลลี่ (Gibson Ivancevich and Donnelly 1997 : 272) กล่าวว่า ผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่มมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆในกลุ่ม ผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

8.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่สามารถทำนาย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต อีกทั้งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่สามารถทำนาย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อีกทั้งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่สามารถทำนาย พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ อีกทั้งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชานั้นไม่สามารถให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Rensis Likert และคณะ (1964) กล่าวว่า ผู้นำนั้นจะต้องมุ่งจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เกื้อกูล

และสนับสนุนผู้ตามหรือลูกน้องให้สามารถตอบสนองวิธีในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยผู้นำจะพยายามเข้าใจถึงจิตใจของผู้ตามหรือลูกน้อง โดยจะคอยช่วยเหลือ สนับสนุนตลอดเวลา

9. คุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

9.1 คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเป็นอิสระของงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งหมายความว่า คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเป็นอิสระของงาน สามารถทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจาก งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่นั้นมีความหลากหลายอีกทั้งยังสามารถกำหนดแบบแผนการทำงานได้อย่างอิสระประกอบกับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) กล่าวว่า การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของคนอื่นจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร

9.2 คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งหมายความว่า คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน สามารถทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจาก งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นต้องใช้ทักษะกับสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการทำงานซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เรณู

สุขฤกษ์กิจ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความพึงพอใจในงานมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ โดยปัจจัยคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

9.3 คุณลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านผลสะท้อนของงานสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายความว่า คุณลักษณะของงานในด้านผลสะท้อนของงาน สามารถทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจาก งานที่ปฏิบัติเสร็จแล้วนั้นเกิดคุณภาพและมีประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานซึ่ง อาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของคุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

9.4 คุณลักษณะของงานที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ โดยผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของงาน ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ซึ่งหมายความว่า คุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นการรับรู้ในรูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่างานนั้นมีความเหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ โดยมีการร่วมมือช่วยกันทำงานจนมีการตอบสนองของงาน

9.5 คุณลักษณะของงานที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานด้านความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่

สามารถทำนาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อีกทั้งพบว่า คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลสะท้อนของงาน ไม่สามารถทำนาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อีกทั้งพบว่าคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระของงาน ไม่สามารถทำนาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจจะเป็นเพราะว่า งานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในไม่สามารถสนองความต้องการและการบรรลุผลการปฏิบัติงานของตัวพนักงานเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปกภณ จันทรศาสตร์ (2557) กล่าวว่า งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องระบุคุณค่าของงานและงานที่ทำงานจะต้องมีความต่อตัวเอง ผู้อื่นและองค์กร งานจะต้องตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลถึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงและเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานตามมาในด้านต่างๆ

10. ปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและกระบวนการองค์การ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

10.1 ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การสามารถทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจากโครงสร้างภายในองค์การมีการวางระบบ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และมีมาตรฐานในการดำเนินการที่แน่ชัดจึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รัชฎู เรืองโอชา (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ด้านองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติมีการรับรู้ด้านองค์การและความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่การรับรู้ด้านองค์การโดยรวมมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.410 และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและการรับรู้ด้านองค์การ ด้านการควบคุม สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 20

10.2 ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ และกระบวนการ สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ และกระบวนการสามารถทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มขึ้นอาจเนื่องมาจากภายในองค์การนั้นมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงานที่ดีสะอาดเรียบร้อยอีกทั้งยังมีที่พักผ่อนให้แก่พนักงาน ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อทิตา ไชฎพิรัตน์ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท สยามสตีล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญคือ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

10.3 ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การสามารถทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากโครงสร้างองค์การมีระดับขั้นในการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ดูบริน (Dubrin, 1974 : 127-129 อ้างใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2552) กล่าวว่าเมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะบางอย่างในองค์การจะเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงสร้างองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ผลของการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน

เปลี่ยนไปเนื่องจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นมีอิทธิพลต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจจะมีความชอบหรือไม่ชอบก็ตามนั้นจะมีผลต่อองค์การต่อไป

10.4 ปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการสามารถทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากภายในองค์การจะมีการระบุนโยบายกฎระเบียบให้พนักงานได้อย่างชัดเจนกัน ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt and Reynolds (1994: 259) องค์การที่ดีนั้นจะต้องมีโครงสร้างโดยรวมที่มีลักษณะเฉพาะองค์ประกอบหลักที่ทำหน้าที่ของตนเอง โดยต้องเชื่อมความสัมพันธ์องค์การกับหน่วยงาน อื่นๆให้เป็นหนึ่งเดียวกันโดยจะไม่เป็นอิสระต่อกัน และมีลักษณะการทำงานแบบทำงานข้ามสายงาน เพื่อสร้างและพัฒนาวิธีการใหม่ๆที่เชื่อถือได้ โดยกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมและบุคคลในองค์การจะสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้

10.5 ปัจจัยด้านองค์การที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์การในด้านกระบวนการ ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งพบว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ อาจจะเป็นเพราะว่า การที่แต่ละบุคคลนั้นเกิดการรวมตัวกันมาเป็นองค์การได้นั้น โดยแต่ละคนอาจจะมีความคิด ความต้องการของตัวเองที่แตกต่างกันออกไปจึงทำให้สิ่งที่ต้องการไม่เป็นไปตามที่ต้องการอีกทั้งภายในองค์การที่มีระบบระเบียบอาจจะมี ความเข้มงวดมากจนเกินไปจนทำให้พนักงานนั้นไม่พอใจในบางสิ่งบางอย่างได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) กล่าวว่า การที่องค์การจัดตั้งมานั้นอาจจะมีความเหมาะสมสำหรับองค์การ แต่จะไม่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลกลุ่มๆหนึ่ง องค์การจะต้องพยายามสร้างสิ่งต่างๆให้มีความสอดคล้องกับองค์การ และจะต้องมีความสอดคล้องกับบุคลากร ดังนั้นการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจะสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้

11. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

11.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) กล่าวว่า ผู้นำนั้นจะมีลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีหน้าที่หรือตำแหน่งผู้นำ ที่มีพื้นฐานความคิด ทักษะ และความสามารถ เพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยบุคคลอื่น โดยใช้ฐานความคิดเพื่อการแลกเปลี่ยนเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

11.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จาคอป และ จาควี (Jacobs and Jaques. 1990) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นกระบวนการร่วมมือกัน และใช้ความพยายามนั้นทำให้เกิดความเต็มใจสู่จุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

11.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงานซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจสามารถทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากการที่ผู้นำในองค์กรนั้นสร้างแรงกระตุ้นให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งอาจจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ตีรพร กิจชวลิต (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความไว้วางใจ เชื่อใจ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

11.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ โดยผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญาสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆซึ่งหมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา สามารถทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากการที่ผู้นำในองค์กรสามารถถ่ายทอดความรู้ความคิดและประสบการณ์ซึ่งทำให้เกิดการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ (Scherhorn, Hunt and Osborn 1995 อ้างใน ฅัญฐพันธ์ เขจรนนท์. 2551 : 118-120)กล่าวว่า การที่ผู้นำจะสามารถชี้นำและโน้มน้าวบุคคลอื่นให้คล้อยตามหรือปฏิบัติตามได้ ผู้นำจะต้องมีอำนาจในการชักจูงบุคคลเหล่านั้นเสียก่อน โดยที่การใช้อำนาจจะสามารถทำให้เกิดผลบวกหรือผลลบได้ ซึ่งอำนาจนั้นจะเกิดจากตัวบุคคล (Personal Power) เป็นอำนาจที่อยู่ในตัวบุคคลที่เกิดจากการสร้างและสั่งสมมาของแต่ละบุคคล หรือการได้จากตำแหน่ง (Position Power) เป็นอำนาจที่ได้รับการมอบหมายและแต่งตั้งภายในองค์กร เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติและทำตามหน้าที่ตามขอบเขตที่ต้องการ

11.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน

ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้นำภายในองค์กรไม่ได้เป็นที่ยอมรับและยกย่องภายในองค์กร และไม่สามารถเสริมพลังอำนาจให้แก่พนักงานภายในองค์กรได้ ไม่สามารถสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีกระบวนการหรือการใช้ทักษะในการเสริมแรงตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการให้รางวัลหรือการทำโทษ อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนการทำงาน และสร้างความกระตือรือร้นให้ผู้ตามเห็นของการเป็นผู้นำที่ดีเช่นกัน

12. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

12.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

โดยผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งหมายความว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร สามารถทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากพนักงานมีพฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรจึงทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งอาจจะทำให้พนักงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑามาต ปานสมบุญ (2548) กล่าวว่า การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานโดยรวม ถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งจะแสดงออกว่าบุคคลนั้นพอใจหรือไม่อย่างไร

12.2 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งหมายความว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความสม่ำเสมอในการทำงานไม่ลางานไม่หยุดงานประกอบกับสภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีสภาพที่ดีซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ บาร์รูส (Baruch, 1968) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ (Social condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล

12.3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งหมายความว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร สามารถทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการให้ความร่วมมือกับองค์กรในกิจกรรมต่างจึงทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิมนตรี อัจฉริยะภากร (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานใหญ่สีลม และศูนย์ฝึกอบรมพระราม 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมแสดงออกในการปฏิบัติงานและความพึง

พอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระดับมาก

12.4 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ โดยผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ซึ่งหมายความว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ เพิ่มขึ้น อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานมีการทำงานอย่างสม่ำเสมอไม่ขาดกลางาน อีกทั้งยังทำงานได้ถึงเป้าหมายขององค์การในด้านการเพิ่มผลผลิตซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Harrell (1972 อ้างใน นิมะ หุตาคม. 2551 : 10) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยในด้านบุคคล ด้านงาน โดย เทพนม เมืองแมน (2529) อธิบายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ เช่นความคิดเห็น ความรู้สึก อารมณ์ และการรับรู้ทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยความสัมพันธ์นี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของความพึงพอใจ ซึ่งสิ่งนั้นจะปรากฏว่าคนนั้นมีความชอบ ไม่ชอบงาน มีความคิดเห็นเป็นอย่างไร อาจจะสังเกตได้จากพฤติกรรมและการกระทำของความเต็มใจ

12.5 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อีกทั้ง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อีกทั้ง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความสม่ำเสมอ ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้ง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ

อาจจะเป็นเพราะว่า ในการทำงานพนักงานอาจจะมีลักษณะที่หลากหลายหรือแตกต่างกันออกไปจึงส่งผลให้เกิดมีความคิด จิตใจและความตั้งใจที่แตกต่างกัน แต่หากว่าองค์กรมีการสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างตรงจุดหรือตรงกับความต้องการก็จะทำให้การไม่พอใจนั้นเปลี่ยนเป็นความพึงพอใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Stuaass (1960) กล่าวว่าความรู้สึกที่เต็มใจหรือความพึงพอใจนั้นเกิดจากงานที่มุ่งกระทำอยู่นั้นเป็นไปตามความต้องการหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน หรืองานนั้นมีผลประโยชน์ให้ผลตอบแทนทางด้านวัตถุ จิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผู้วิจัยเสนอแนะได้ดังนี้

1. พนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ควรจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในด้านความหลากหลายของทักษะและความเด่นชัดของงาน เนื่องจากจะทำให้ตัวพนักงานเองนั้นเกิดการพัฒนาในทักษะความก้าวหน้าต่อตัวเอง และงานที่ปฏิบัติภายในองค์กร รวมถึงยังทำให้องค์กรพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อีกด้วย โดยจากงานวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ และความเด่นชัดของงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

2. องค์กรควรที่จะพัฒนาโครงสร้างองค์กร และกระบวนการองค์กร ในเรื่องของการชี้แจงนโยบายกฎระเบียบความเข้าใจให้แก่พนักงานให้ชัดเจน และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้พนักงานเกิดความเข้าใจและการสื่อสารแนวคิดในทิศทางเดียวกัน โดยทั้งหมดอาจจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี อีกทั้งเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3. การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าสามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานในเรื่องต่างๆได้ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเคารพนับถือยกย่องในการทำงาน หากว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนนำแนวความคิดคำแนะนำในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติตามซึ่งจะทำให้เกิดผลดีแก่ตัวพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร อีกทั้งทำให้เกิดการช่วยเหลือกันภายในองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

4. หากว่าพนักงานใช้ทักษะและความชำนาญของตัวเองในการรับผิดชอบงาน ตลอดจนมีอิสระในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จ อีกทั้งผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือหน่วยงานภายในองค์กรทำให้พนักงานเห็นว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ มีคุณค่าในสายตาตนเองและผู้อื่น ตลอดจนงานนั้นมีความมั่นคงและทำให้เกิดความก้าวหน้า จะทำให้พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงาน และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

5. จากการวิจัยเห็นได้ว่าการที่พนักงานแสดงความพึงพอใจนั้นเป็นผลมาจากคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านองค์กร ผู้นำ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากว่าองค์กรมีการประเมินผลพิจารณา ในเรื่องของเงินเดือนค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นๆ ให้เหมาะสม ให้ความใส่ใจในเรื่องของความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และหมั่นซักถามเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานพร้อมแก้ไขปัญหานั้นให้ทันท่วงทีจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

6. องค์กรควรจะสอบถามปัญหาโดยตรงจากพนักงานในเรื่องของงาน และปัจจัยด้านองค์กรที่มีความยากและมีความซับซ้อน ถ้ามถึงความเข้าใจในกฎระเบียบและนโยบายมาตรฐานในการทำงานขององค์กร เพื่อที่จะนำปัญหาเหล่านั้นมาทบทวนและแก้ไขเพื่อให้พนักงานภายในองค์กร

เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งหากพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลต่อองค์การด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะเลือกบริษัท หน่วยงาน หรือองค์การ แบบเฉพาะเจาะจงเพื่อที่จะทำงานวิจัยทราบถึงผลการวิจัยโดยเฉพาะเจาะจงของบริษัท หน่วยงาน องค์การนั้นๆ เพื่อที่จะนำข้อมูลมาปรับใช้แก้ไขได้อย่างเหมาะสมกับงาน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะไปศึกษาในกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น แพทย์ หนายความ ตำรวจ ทหาร ครู ฯลฯ

3. ควรจะศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถส่งผลกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง และลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ฯลฯ

4. ควรจะทำการวิจัยแบบเชิงลึก ติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้นำผลการสำรวจนั้นมาปรับปรุงและพัฒนา ให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- . (2546). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- . (2550). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา เหมะธรร. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทสหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกตุศิริพันธ์ เพ็ชรบูรณ์. (2556). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัตน์. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- จันจิรา โสประจัน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- จิตาภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. ถ่ายเอกสาร.

- จิราภรณ์ ชูรัง. (2559). การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์. การค้นคว้าอิสระ (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑามาศ ปานสมบุญ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉายศิลป์ เขียวชาฎพิพัฒน์; และ คณะ. (2527). การบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชวนัฐ ก้านเพชร. (2557 มกราคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์. รมยสาร. 12(1): 69-80
- ชัชชัย พันธุ์เกตุ. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขัน. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2560. จาก www.hu.ac.th/academic/article/HR/chatchai.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย . พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดุษฎี ชูชัยวราภิจ. (2556). บรรยากาศองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดิพร กิจขวลิต (2557) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความไว้วางใจ เชื่อใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- เดือนจิตต์ จิตต์อารีย์. (2542). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). *ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนครปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2554). *บริษัทเติบโตได้ด้วยความผูกพันของพนักงาน*. สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2560. จาก www.hrcenter.co.th.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2557). *อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนกร สิริธร. (2559). *พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงาน ย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนาวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนัช.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- ธัญรดา จิตสุรผล. (2553). *แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ Organization Behavior*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิมะ หุตาคม. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีโทรทัศน์ไอทีวี*. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบัน บัณฑิตพัฒนา บริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม แมนมาสวิทค. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.
- ประสาน หอมพูล; และ ทิพวรรณ หอมพูล. (2540). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- พงศ์ หรดาล. (2549). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ พย.บ. (การบริหารพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พิชิต บุตรศรีสว. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเขตการศึกษา 9*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัยการวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ภัสสร ขำสินธ์; และ อรุณ มั่งมี (2553). *ความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กรุงเทพมหานคร*. วิจัยรายวิชาสัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ บธ.บ. (การจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- มานิต บุญประเสริฐ. (2549). รายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ยุภาพร ทองลาภ.(2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- รวงอรุณ โชตินอก. (2550). คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัชну เรื่องโอชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ. งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (ธุรกิจระหว่างประเทศ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณคดี ชูกาล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- วันชัย ธงชัย. (2547). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย มีชาติ. (2554). *การบริหารองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากร บุญเรือง. (2552). *ภาพรวมอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2560. จาก <https://prachatai.com/node/20305/talk>
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วม สมัยปัจจุบัน*. ขอนแก่น: ว.สารรัตนะ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และ คณะ. (2541) *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- . (2540). *ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน (Organization theory)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์ บิสซิเนส เวิร์ล.
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2560). *รายงานดัชนีอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์*. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2560. จาก www.thaieei.com/news.aspx?id=2043
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ (Organization & Management)*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมใจลักษณะ. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิกาน. (2536). *การบริหาร (Management)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- . (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท เคล็ดไทย จำกัด.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติ โกเศศโยธิน. (2554). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี*. โครงการ วศ.ม. (วิศวกรรมโยธา). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2560). *สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2559 และแนวโน้มปี 2560*. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2560. จาก <http://www.oie.go.th>
- สิมาภา จันทร์หอมกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก*. วิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2526). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุธิมนตรี อัจฉริยะภากร. (2558). *พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานใหญ่สี่ลมและศูนย์ฝึกอบรมพระราม 3*. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). *คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). *หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ*. กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. (2559). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและให้แรงบันดาลใจแก่โลก*. สืบค้นเมื่อ 19 กันยายน 2560. จาก www.gotoknow.org/posts/108887
- หุลย์ จำปาเทศ. (2533). *จิตวิทยาการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: สยามคี่สาสน์.
- อทิตา ไช้ภูรัตน์. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนุสรฯ สรรพอุดม. (2547). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อภิพงศ์ ไชตรีรัตน์. (2557). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.*
- อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.*
- อรรถสิทธิ์ แจ่มฟ้า. (2560). *รายงานภาพรวมอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2560. จาก www.gsb.or.th*
- อรอุมา คมสัน. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ถ่ายเอกสาร.*
- อารี เพชรผุด. (2529). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*
- Albanese. (1981). *Managing : Toward Accountability for Performance.* (3rd ed). Venture: Regal Books.
- Andrew J. DuBrin. (1974). *Fundamentals of organizational behavior: an applied perspective.* New York: Pergamon Press.
- Baruch, B.D. (1968). *New ways in discipline.* New York: McGraw-Hill.
- Bass, B. M.; & Avolio, B. J. (1993). *Transformational leadership and organizational culture.* Public Administration Quarterly. California: Consulting Psychologists.
- Bass, B.M (1990). *The four Is Transformational Leadership.* Journal Of European Industrial Training.
- Cooper, A.M. (1958). *How to Super vise People.* New York: McGraw-Hill Book.
- Daft, R. L. (2005). *The Leadership Experience.* (3rd ed.). Florida: Harcourt College Publishers.
- Davis, K. and Newstorm, J.W. (1985). *Human Behavior at Work : Organization Behaviour.* New York: McGraw-Hill Book.

- Garlie A. Forehand; & B. Von Haller, Gilmer. (2009). *Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M.; & Donnelly, James H., Jr. (1997). *Organizations Behavior Structure Processes*. International Edition. United States of America: Irwin/McGraw-Hill.
- Harrell, Thomas Willard. (1972). *Industrial Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Jacobs, T. O.; & Jaques, E. (1990). *Military executive leadership*. K. E. Clark and M. B. Clark. Greensboro: Center for Creative Leadership.
- Katz, D.; & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kotler, P. 1944. *Marketing Management: analysis, planning, implementation, and control*. 8th ed. Singapore: Prentice-Hall.
- Lunenburg, F. C.; & Irby, B. J. (2006). *The principalship: Vision to action*. Belmont, CA:Thomson Wadsworth.
- Marquardt, M.J.; and Reynolds A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: Oxford University.
- Max Weber. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Oxford University Press.
- Morse, Nancy C. (1958). *Satisfaction in the White Collar Job*. Michigan: University of Michigan.
- Northouse , P. G. (2013). *Leadership : theory and practice*. (6th ed). London: Western Michigan University. Washington DC United States of America
- O'Leary, E. (2000). *10 minute guide to leadership*. (2nd ed.). Indianapolis. IN: A Pearson Education Company.
- Porter, Lyman W.; Bigley. (2004). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Robbins, S.P.; & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*. (12th ed). New Jersey: Pearson Education.
- . (2013). *Organization behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Robbins, Stephen P. (1988). *Management*. 2nd ed. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Robert B. Buchele. (1977). *The Management of Business and Public (McGraw-Hill series in management)*. Texas: McGraw-Hill.
- Schermerhorn Jr, John R., Hunt, James G.; & Osborn, Richard N. (1995). *Managing Organizational Behavior*. (6th ed). New York: John Wiley Sons.
- Steer, R. M.; & L.W Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Strauss, G.; & Sayles, L. R. (1960). *Personal the Human Problems of Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Thomas S. Bateman.; & Scott Snell. (1999) *Management : the new competitive landscape*. Boston: McGraw-Hill Book Company.
- Wafford, J.D. (1989). *Organization Behavior*. Kent: Public Company.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



โครงการวิจัยนี้ใช้เพื่อประกอบการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการพัฒนาการศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง

คุณลักษณะของงาน องค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
 - ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทุกอย่างจะเก็บเป็นความลับและใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น
3. โปรดตอบทุกข้อและตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 25,000 บาท

25,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1-5 ปี

6-10 ปี

11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณลักษณะของงาน	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความหลากหลายของทักษะ					
1.งานในแต่ละวันเปิดโอกาสให้คุณทำหน้าที่ต่างๆได้หลากหลาย					
2.งานที่คุณต้องรับผิดชอบต้องใช้ความสามารถ ทักษะที่แตกต่างกัน					
3.งานที่คุณทำมีความท้าทายความสามารถและทักษะ					
4.คุณจะต้องใช้ความชำนาญแต่ละด้านประกอบกันในการทำงาน					
ความเด่นชัดของงาน					
5.งานที่ทำเปิดโอกาสให้คุณทำตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนเสร็จสมบูรณ์					
6.งานที่ทำเปิดโอกาสให้คุณใช้ความคิดสร้างสรรค์					
7.คุณต้องรับผิดชอบงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนเสร็จสมบูรณ์					
8.ผลงานที่คุณปฏิบัติอยู่มีค่าในสายตาคุณ					
ความสำคัญของงาน					
9.คุณรู้สึกว่าการที่คุณทำมีความสำคัญต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน					
10.คุณมีโอกาสก้าวหน้าในงานได้มาก					
11.ทุกคนมีส่วนร่วมในงานของคุณ					
12.หน่วยงานของคุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร					

คุณลักษณะของงาน	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความเป็นอิสระของงาน					
13.คุณสามารถทำงานได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล					
14.คุณมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของคุณ					
15.งานที่คุณทำค่อนข้างง่าย มีการกำหนดเป็นขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว					
16.คุณสามารถวางแผนกำหนดทุกขั้นตอนในการทำงานได้					
ผลสะท้อนกลับของงาน					
17.งานที่คุณรับผิดชอบถ้าผลงานออกมาดี คนอื่น ๆ ก็ได้รับผลประโยชน์ แต่ถ้าผลงานออกมาไม่ดี จะเกิดผลตรงกันข้าม					
18.เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปแล้ว งานของคุณมีความสำคัญมากต่อตนเองและผู้อื่น					
19.ผลงานที่คุณทำเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร					
20.งานที่คุณทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านองค์การ	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์การ					
1.บริษัทของท่านมีโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
2.บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบชัดเจน					
3.ขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัทมีกฎระเบียบทำให้ปฏิบัติงานสะดวกและรวดเร็ว					
4.หน้าที่ความรับผิดชอบของคุณกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
5.ท่านสามารถติดต่อกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
กระบวนการองค์การ					
6.พนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรช่วยเหลือกัน					
7.ในบริษัทมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน					
8.การติดต่อสื่อสารในบริษัทเป็นการสั่งจากบนลงล่าง					
9.การเลื่อนตำแหน่งในองค์การมีความยุติธรรม					
10.ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.หัวหน้าพูดโน้มน้าวใจชักจูงให้ผู้ร่วมงานตระหนักและเห็น ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม					
2.หัวหน้าของท่านเป็นผู้มีอุดมการณ์ทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานร่วมกับหัวหน้า					
3.หัวหน้าของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถทำให้ท่านมองเห็น เป้าหมายของบริษัทในอนาคตและทำงานได้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์					
4.หัวหน้าของท่านประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ท่าน ประพฤติตามหัวหน้า					
5.หัวหน้าของท่านสร้างความเคารพนับถือทำให้ท่านมีความ เชื่อมั่นและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
การสร้างแรงบันดาลใจ					
6.หัวหน้าของท่านประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้ ท่านต้องการประสบความสำเร็จด้วย					
7.หัวหน้าของท่านให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยพนักงานที่ ทำงานดีเด่นทำให้ท่านปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
8.หัวหน้าของท่านมักกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีแรงผลักดันใน การทำงาน					
9.หัวหน้าของท่านมักเสริมสร้างกำลังใจเมื่อผู้ร่วมงานต้อง เจอกับอุปสรรค					
10.หัวหน้าของท่านมักกระตุ้นให้เกิดความท้าทายในงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
การกระตุ้นทางปัญญา					
11. หัวหน้าของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12. หัวหน้าของท่านให้พนักงานร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
13. หัวหน้าของท่านกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง					
14. หัวหน้าให้อิสระแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็น					
15. หัวหน้ากระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในการยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น					
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
16. หัวหน้าของท่านเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล					
17. หัวหน้าของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของพนักงาน					
18. หัวหน้าของท่านยอมรับในความสามารถของพนักงานทุกคน					
19. หัวหน้ารับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานอย่างตั้งใจ					
20. หัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านการเพิ่มผลผลิต					
1. ท่านยึดเป้าหมายของบริษัทในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
2. ท่านทำงานได้ถูกต้อง หัวหน้า ลูกค้ำพึงพอใจเสมอ					
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนดเสมอ					
4. ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและช่วยในการประหยัด					
ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ					
6. ท่านลาหรือหยุดงานในกรณีที่เป็นเท่านั้น					
7. ในเวลาปฏิบัติงานท่านไม่เคยอู้งานหรือโยนงานให้คนอื่นทำ					
ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร					
8. ท่านมักจะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาเสมอเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างทำงาน					
9. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทเสมอ					
10. ท่านมักให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าในเรื่องต่างๆ					
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					
11. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท					
12. ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัทเสมอ					
13. ท่านรู้สึกไม่ดีถ้ามีเพื่อนร่วมงานทำผิดกฎระเบียบของบริษัท					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความมั่นคงในงาน					
1.คุณมีความรู้สึกในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในบริษัทนี้					
2.คุณมีโอกาสที่จะเปลี่ยนตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นในบริษัทนี้					
3.งานที่คุณทำสามารถเลี้ยงดูคุณและครอบครัวได้					
4.งานที่คุณทำมีเกียรติมีชื่อเสียง					
สภาพแวดล้อมการทำงาน					
5.สถานที่ทำงานของท่านสะอาดน่าอยู่					
6.สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนเหมาะแก่การทำงาน					
7.สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ					
8.สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ					
9.สถานที่ทำงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนไว้ให้					
ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
10.หัวหน้าให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
11.หัวหน้าสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องต่างๆได้					
12.เพื่อนร่วมงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานและประสานงานเป็นอย่างดี					
13.คุณมีความสุขใจเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
14.ผู้ร่วมงานของคุณและหน่วยงานอื่นให้ความสำคัญและยอมรับความเห็นของคุณ					
ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ					
15.เงินเดือนของคุณเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่					
16.เงินเดือนของคุณทำให้อยู่ในสังคมได้สุขสบาย					
17.หน่วยงานของคุณมีสวัสดิการ วันลาประเภทต่างๆอย่างเหมาะสม					
18.หน่วยงานของคุณมีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลที่ดีแก่คุณ					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นายพิตตินันท์ กิตติรัตนวิวัฒน์

วันเดือนปีเกิด

9 กันยายน 2535

ที่อยู่ปัจจุบัน

กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2557

วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม
 สาขาสื่อสารนวัตกรรมเพื่อการจัดการ
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2561

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

