

ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**FELLOWSHIP AND THE PERCEPTION OF THE EXERCISE OF
POWER OF SUPERVISORS AFFECTING WORKING HAPPINESS
AND PERFORMANCE EFFICIENCY**

ทศวรรษ บุญญา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทศวรรษ บุญญา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อ
ความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Followship and the Perception of the Exercise of Power of
Supervisors Affecting Working Happiness and Performance Efficiency

ชื่อ - นามสกุล

นายทศวรรษ บุญญา

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์กฤษฎา เขียววัฒนสุข, D.B.A.

ปีการศึกษา

2559

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(พันเอกหญิง ธมนพัชร สิมากร, พร.ค.)



กรรมการ

(อาจารย์ดวงพร พุทธรังค์, พร.ค.)



กรรมการ

(อาจารย์กฤษฎา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ชัยมงคล, พร.ค.)

วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ชื่อ - นามสกุล	นายทศวรรษ บุญญา
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์กฤษฎา เขียววัฒนสุข, D.B.A.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามและความสุขในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้างานและความสุขในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้างานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานของ บริษัท ชูชุกี มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 298 คน สุ่มตัวอย่างแบบโควตาโดย แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 7 กลุ่ม คือ แผนกการขาย และการตลาด แผนกบุคคล แผนกงานวิศวกรรม แผนกจัดซื้อ แผนกกระบวนการผลิต แผนกวิจัยและพัฒนา แผนกเครื่องยนต์เรือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีมิติของภาวะผู้ตาม 2 แบบ คือมิติความอิสระอย่างสร้างสรรค์ และมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้น ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ตามในมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้น ภาวะผู้ตามในมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรูปแบบการใช้อำนาจด้านความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมสูงที่สุด การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรูปแบบการใช้อำนาจด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ความสุขในการทำงาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Followship and the Perception of the Exercise of Power of Supervisors Affecting Working Happiness and Performance Efficiency
Name - Surname	Mr. Thotsawat Boonya
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Mr. Krisada Chienwattanasook, D.B.A.
Academic Year	2016

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study 1) the relationship between followship and working happiness 2) the relationship between followship and performance efficiency 3) the relationship between the exercise of power of supervisors and working happiness 4) the relationship between the exercise of power of supervisors and performance efficiency.

The samples used in this study were 298 employees of Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. which were selected by quota sampling method. The samples were divided into 7 groups, namely sales and marketing department, human resource department, engineering department, procurement department, production department, research and development department, and boat engine department. The research instrument was a questionnaire. The descriptive statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation; the inferential statistics comprised Pearson's correlation coefficient.

The study results indicated that the employees had 2 followship aspects: creative independence and active engagement. Most of the employees were followers with active engagement. The active engagement was correlated with the overall working happiness and performance efficiency at the highest level. The perception of the exercise of power of supervisors was correlated with performance efficiency. The aspect of expert power was correlated with the overall performance efficiency at the highest level. The perception of the exercise of power of supervisors was correlated with working happiness. The aspect of coercive power was correlated with the overall working happiness at the highest level with the statistical significance level at .01.

Keywords: followship, the perception of the exercise of power of supervisors, working happiness, performance efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจาก พันเอกหญิง ดร. ชมนพพัชร สิมากร ประธานกรรมการ ดร.ดวงพร พุทธวงศ์ กรรมการ และ ดร.กฤษฎา เขียววัฒนสุข อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา ในการ ในการช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แก้ไขตรวจทานข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่ง ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ รศ.ดร. เนตรพัฒนา ยาวีราข ดร.ดวงพร พุทธวงศ์ และ ดร.ปิยฉัตร บุระวัฒน์ ที่กรุณาเสียสละเวลาตรวจความถูกต้องของแบบสอบถาม รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่ายิ่งและสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท ชูชูกิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณอย่างยิ่งที่สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต และขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ MGY-58 ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดมา รวมถึงผู้ที่มีพระคุณคนอื่น ๆ ที่มีอาจเอ่ยนามได้ทั้งหมดขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษากราบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

ทศวรรษ บุญญา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
บทที่ 1 บทนำ	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	19
บทที่ 2 เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ	27
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	30
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของตนเอง.....	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	63
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	102
5.1 สรุปผลการวิจัย	103
5.2 การอภิปรายรายงานผลการวิจัย	106
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	124
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	124
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	131
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	143
ประวัติผู้เขียน	146

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	19
ตารางที่ 2.1 แสดงรูปแบบของผู้ตาม	22
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
ตารางที่ 3.2 หลักเกณฑ์การประเมินแบบภาวะผู้ตาม	53
ตารางที่ 4.1 แสดงระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	64
ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้นของบุคลากร	64
ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้ตามของบุคลากร	65
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแสดงออกของพนักงานในภาพรวมแต่ละมิติ	66
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแสดงออกของพนักงานในมิติความอิสระและความคิดสร้างสรรค์	66
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแสดงออกของพนักงานในมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้น	69
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจหัวหน้างานตามความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมแต่ละด้าน	70
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจหัวหน้างาน ด้านอำนาจการให้รางวัล	71
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	72
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย	73
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ด้านอำนาจอ้างอิง	74
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานตาม ความคิดเห็นของบุคลากร ในภาพรวมแต่ละด้าน	76
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในชีวิต	77
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงาน	78
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานด้าน ความรู้สึทางบวก	79
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานด้าน ความรู้สึทางลบ	80
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในภาพรวมแต่ละด้าน	81
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	81
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	81
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน	83
ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระ อย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต	85
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระ อย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระ อย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานด้านความรู้สึทางบวก	86
ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระ อย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานด้านความรู้สึทางลบ	88
ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระ อย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานภาพรวม	89
ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระ อย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน	90
ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระ อย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน	91
ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระ อย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน	92
ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระ อย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในภาพรวม	93
ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต	94
ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวก.....	96
ตารางที่ 4.33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางลบ.....	97
ตารางที่ 4.34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวม.....	98
ตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน	99
ตารางที่ 4.36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน.....	100
ตารางที่ 4.37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน	101
ตารางที่ 4.38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม.....	102



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเดินทางจากที่หนึ่งไปยังปลายทางอีกที่หนึ่งสามารถเดินทางได้ด้วยพาหนะหลากหลายรูปแบบ ทั้งการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะ หรือด้วยพาหนะส่วนบุคคล ซึ่งการเดินทางด้วยพาหนะส่วนบุคคลจะทำให้ผู้เดินทางได้รับความสะดวกสบายมากกว่า แต่จะมีต้นทุนการเดินทางที่สูงกว่าการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะ และยังรวมถึงกรณีที่บริเวณที่ต้องการเดินทางมีระบบขนส่งมวลชนสาธารณะไม่เพียงพอหรือไม่มีระบบขนส่งมวลชนสาธารณะอยู่เลย ทำให้จำเป็นต้องเดินทางด้วยพาหนะส่วนบุคคล ซึ่งพาหนะส่วนบุคคลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายไปทั่วทั้งโลกคือ รถยนต์ แต่รถยนต์ยังเป็นสินค้าที่มีราคาสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บริโภคในประเทศที่กำลังพัฒนา ทำให้หากผู้บริโภคกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีพาหนะส่วนตัว จะใช้รถจักรยานยนต์แทนรถยนต์ เพราะรถจักรยานยนต์มีราคาเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ของราคารถยนต์ นอกจากนี้ ด้วยปัญหาการจราจรติดขัดในเขตเมือง ยังเป็นเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้จักรยานยนต์เป็นที่นิยมของผู้บริโภค เพราะมีความคล่องตัวสูงกว่าการใช้รถยนต์ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะสังคมและการดำเนินชีวิตของคนเมืองในแถบเอเชียเป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ปริมาณการผลิตและจำหน่ายรถจักรยานยนต์กว่า 90 เปอร์เซ็นต์ของปริมาณรวมทั้งโลก เกิดขึ้นในประเทศเอเชีย จนมีผู้กล่าวว่า อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมของเอเชีย

ซึ่งหากเรามองในด้านชิ้นส่วนของการผลิตรถจักรยานยนต์จะพบว่า รถจักรยานยนต์มีโครงสร้างชิ้นส่วนสำหรับการผลิต น้อยกว่าการผลิตรถยนต์อย่างมาก โดยมีจำนวนชิ้นส่วนเพื่อใช้ประกอบเป็นรถจักรยานยนต์เพียง 10 เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนชิ้นส่วนที่ใช้ประกอบรถยนต์ ซึ่งหมายถึง ผู้ผลิตรายใหม่ที่ต้องการเข้าตลาดจะเผชิญอุปสรรคหรือการกีดกันทางด้านเงินทุนหรือเทคโนโลยีน้อยกว่าอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ แต่อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์มีโครงสร้างตลาดเป็นตลาดผู้แข่งขันน้อยราย (Oligopoly Market) เช่นเดียวกันกับอุตสาหกรรมรถยนต์ ทำให้การแข่งขันของผู้ผลิตรายใหม่ทำได้ไม่มากนัก

จะเห็นว่าการดำเนินการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์มีการแข่งขันที่สูง ปัญหาที่อาจจะเกิดตามมาก็คือความไม่แน่นอนของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกห่วงโซ่อุปทานปัจจัยต่าง ๆ ภายในห่วงโซ่อุปทาน เช่น ราคาวัตถุดิบคุณภาพของวัตถุดิบระยะเวลาในการส่งมอบวัตถุดิบระยะเวลาในการขนส่งสินค้าให้ลูกค้าแรงงานหรือบุคลากรในสายการผลิตเป็นต้นปัจจัย

ภายนอกห่วงโซ่อุปทานที่อาจส่งผลกระทบต่อการผลิตและส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าเช่นภัยจากธรรมชาติ ความผันผวนทางการเมืองเป็นต้น ความไม่แน่นอนของปัจจัยเหล่านี้สามารถถูกประเมินออกมาในรูปแบบของปัจจัยเสี่ยงมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของปัจจัยและหาแนวทางในการป้องกันหรือลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดในห่วงโซ่อุปทาน

สำหรับในประเทศไทย แม้จะเป็นประเทศผู้ผลิตรถยนต์ที่ไม่มีตราสินค้าและเทคโนโลยีเป็นของตนเอง แต่ปริมาณการผลิตและจำหน่ายรถยนต์ในประเทศมีทิศทางเหมือนกับประเทศที่มีตราสินค้าและเทคโนโลยีเป็นของตนเอง ซึ่งมีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาศักยภาพองค์กรนอกเหนือจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและระบบการจัดการที่ดีแล้ว การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการเพิ่มปริมาณผลผลิต ซึ่งการจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องเริ่มมาจากการมีพื้นฐานในการทำงานที่ดี มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เป็นระบบ โดยมักประกอบด้วยหลาย ๆ ปัจจัย เช่น การทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การแนะแนวทางให้บุคลากรสามารถที่จะประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองได้

ซึ่งหากได้ทำการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน องค์ประกอบที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ย่อมจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรในการเพิ่มผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ทำการเลือกตัวแปรที่น่าจะส่งผลกระทบต่อปัจจัยเหล่านี้โดยตรง คือ แบบในภาวะผู้ตามและการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลกและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูгимอเตอร์ จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 แบบภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูгимอเตอร์ จำกัด

1.3.2 แบบภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูгимอเตอร์ จำกัด

1.3.3 การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูгимอเตอร์ จำกัด

1.3.4 การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูгимอเตอร์ จำกัด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานบริษัท ไทยชูชูгимอเตอร์ จำกัด ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,154 คน (บริษัท ไทยชูชูгимอเตอร์ จำกัด, 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคคลากรของบริษัท ไทยชูชูгимอเตอร์ จำกัด จำนวน 298 ตัวอย่าง ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานในไลน์ผลิต เพศชาย มีอายุระหว่าง 23-45 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับ ปวช. - ปริญญาตรี

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 แบบภาวะผู้ตาม ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีภาวะผู้ตามของ เคลลี (Kelley, 1992) ซึ่งแบ่งประเภทของผู้ตามโดยแบ่งเป็น 2 มิติ คือ มิติที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตามระหว่าง ความอิสระ (Independent) และความคิดสร้างสรรค์ (Uncritical Thinking) ความไม่อิสระ (Dependent) และขาดความคิดสร้างสรรค์ (Uncritical) พฤติกรรมของผู้ที่มีความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มและเสนอวิธีการใหม่อยู่เสมอส่วนบุคคลที่มีลักษณะพึ่งพาผู้อื่นจะขาดความคิดริเริ่ม และคอยรับคำสั่งจากผู้นำโดยขาดการไตร่ตรอง มิติที่ 2 คุณลักษณะของผู้ตามระหว่าง “ความกระตือรือร้น (Active Behavior) กับความเฉื่อยชา (Passive Behavior)

2.1.2 การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีของเฟรนช์และราเวน (French and Raven, 2001) ซึ่งแบ่งตามแหล่งที่มาของอำนาจ ประกอบด้วยอำนาจ 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ

2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.2.1 ความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีของ ไดเนอร์ (Diener, 1990 อ้างใน สิรินทรแซ่นัว, 2553) ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ

2.2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ ปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson and Plowman, 1989 อ้างใน กษกร เอ็นดูราษฎร์, 2547) ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงานและเวลาที่ใช้ทำงาน

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาทำการค้นคว้าอิสระ เริ่มตั้งแต่ สิงหาคม 2559 – กุมภาพันธ์ 2560

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ผู้ตาม หมายถึง บุคคลที่แสดงบทบาทผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้นำ รวมทั้งรับคำสั่งและรับมอบหมายงานจากผู้นำ เพื่อนำมาปฏิบัติในบรรลุผลสำเร็จ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551)

1.5.2 แบบภาวะผู้ตาม เป็นประเภทของผู้ตามโดยใช้เกณฑ์ 2 มิติ คือ มิติที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตามระหว่าง ความอิสระ (Independent) และความคิดสร้างสรรค์ (Uncritical Thinking) ความไม่อิสระ (Dependent) และขาดความคิดสร้างสรรค์ (Uncritical) พฤติกรรมของผู้ที่มีความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มและเสนอวิธีการใหม่อยู่เสมอส่วนบุคคลที่มีลักษณะพึ่งพาผู้อื่นจะขาดความคิดริเริ่ม และคอยรับคำสั่งจากผู้นำโดยขาดการไตร่ตรอง มิติที่ 2 คุณลักษณะของผู้ตามระหว่าง “ความกระตือรือร้น (Active Behavior) กับความเฉื่อยชา (Passive Behavior) (Kelly, 1998)

1.5.3 รูปแบบการใช้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้างานในการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ไปทำให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงาน ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ประกอบด้วย (French and Raven, 2001)

1.5.3.1 อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง ให้ประโยชน์หรือรางวัลแก่ผู้อื่น เพื่อให้ประกอบคุณงามความดีต่อไป

1.5.3.2 อำนาจการบังคับบัญชา (Coercive Power) หมายถึง อำนาจในการกระตุ้น ชักจูง บังคับ ให้ผู้อื่นทำหรือไม่ทำสิ่งนั้น ๆ

1.5.3.3 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจที่ได้รับตามกฎหมายของกลุ่มเช่น หัวหน้า ซึ่งจะมีอำนาจบังคับบัญชาผู้อื่น และมีสิทธิในอำนาจในด้านต่าง ๆ

1.5.3.4 อำนาจอ้างอิง (Referent Power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความสัมพันธ์ หรือใกล้ชิดระหว่างบุคคล ที่ทำให้อีกบุคคลหนึ่งพลอยมีอำนาจไปด้วย หรืออาจเป็นพฤติกรรมการเลียนแบบบุคคลผู้มีอำนาจก็ได้

1.5.3.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง อำนาจอันเกิดจากความรู้และประสบการณ์ของบุคคล

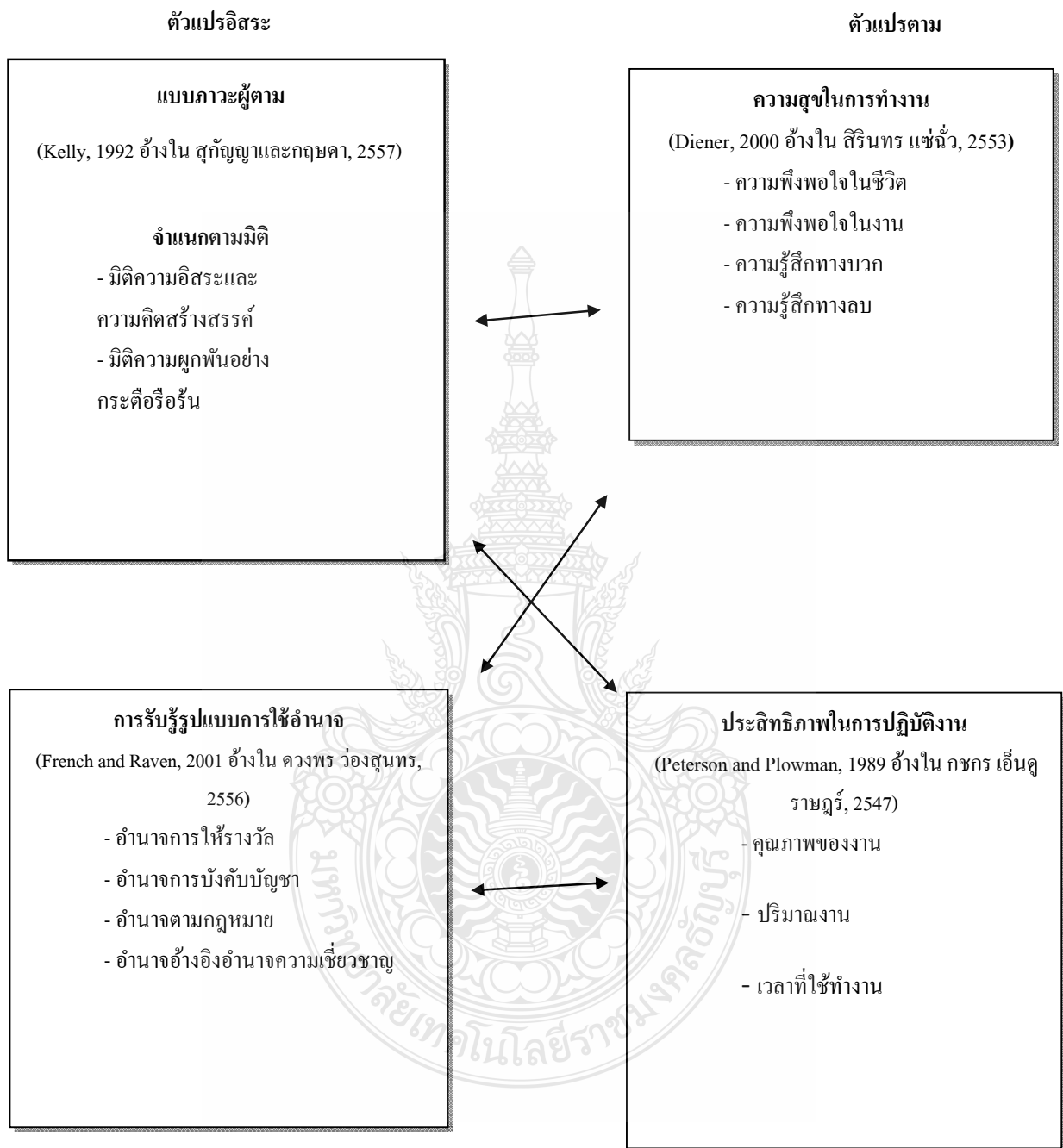
1.5.4 ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมา ซึ่งความสุขดังนี้ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ (Diener, 2003)

1.5.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีการใช้ทรัพยากร คุ่มค่า ถูกต้อง รวดเร็ว โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพคือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ทำงาน (Peterson and Plowman, 1953)

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า นักวิชาการและบุคคลทั่วไปที่สนใจทำการศึกษาในเรื่องแบบของภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กันในด้านต่าง ๆ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกตัวแปรที่นำมาศึกษา โดยเลือกความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องกันคือ ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากนั้นผู้ศึกษาจึงได้สร้างกรอบแนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ดังภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

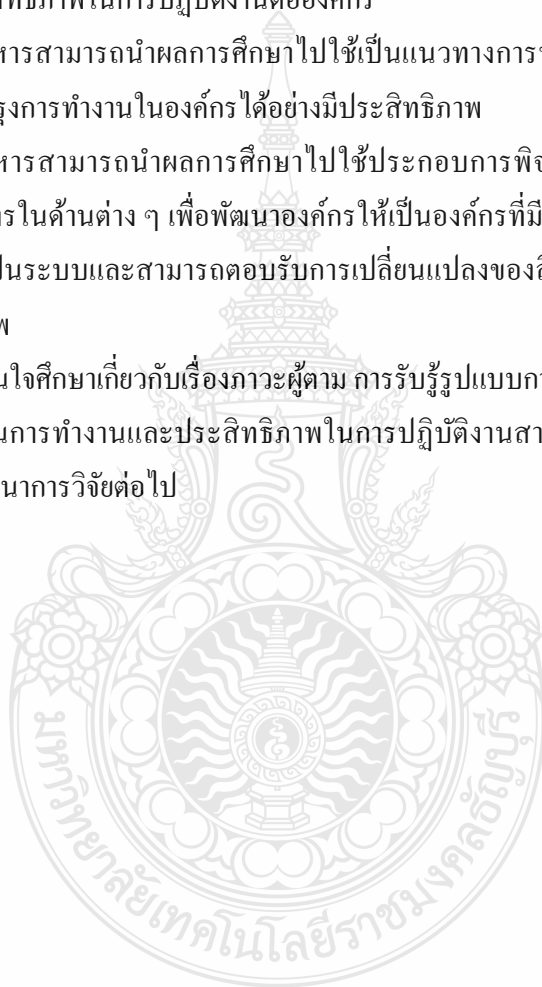
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การปรับปรุงและส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อองค์กร

1.7.2 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.3 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีศักยภาพใน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.4 ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถนำผลการศึกษามาใช้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาการวิจัยต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม (Followership)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม

ความหมายของภาวะผู้ตาม

การศึกษาเรื่องของภาวะผู้ตามในปัจจุบันยังมีน้อยมากอาจจะเนื่องมาจากนักวิชาการและผู้ที่สนใจยังอยู่ในวงแคบ ทำให้มีข้อมูลหรือคำนิยามของภาวะผู้ตามและผู้ตามไม่มากนัก โดยได้สรุปไว้ดังนี้

Kelly (1988) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ตาม หมายถึง ผู้ที่แสดงบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติในงาน เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำและองค์การซึ่งใกล้เคียงกับความหมายที่ให้โดย Sullivan (1998) ที่ให้ความหมายของความเป็นผู้ตามว่า เป็นผู้ที่ยื่นำตนเอง ร่วมงานอย่างแข็งขัน แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในฐานะตัวแทนขององค์การ และเห็นชอบร่วมกับทีมในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การนอกจากนี้ Yoder-wise (1999) ให้ความหมายของความเป็นผู้ตามว่า เป็นผู้ที่ใช้พฤติกรรมส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ (healthy) ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นกับบุคคล กลุ่มคน ทีมงาน และองค์การ

ภาวะผู้ตาม หมายถึง การปฏิบัติของบุคคลที่เป็นผู้ตามที่แสดงถึงความเข้มแข็งมีความคิดเป็นของตัวเอง ไม่คือร้อน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน อดทน ไม่แข็งข้อต่อผู้นำ มีทัศนคติในทางบวก มีระเบียบวินัย ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

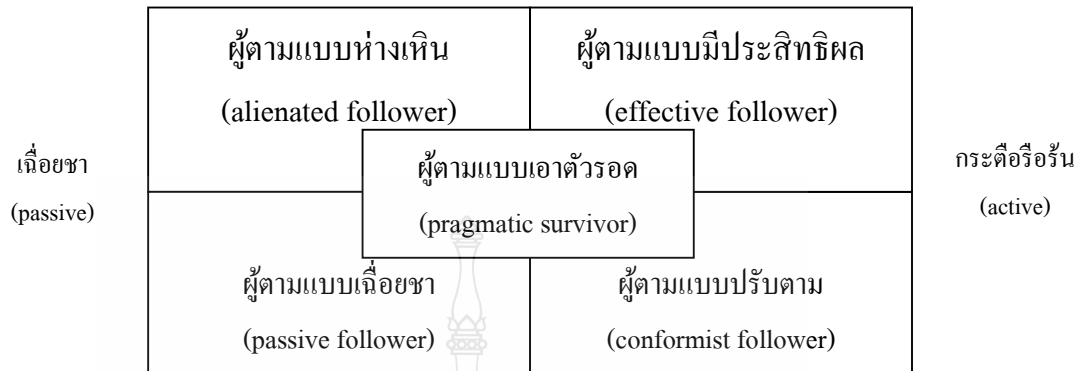
กล่าวโดยสรุปคือ ความหมายของผู้ตามนั้น คือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานในองค์การมีหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีการช่วยเหลือสนับสนุนผู้นำในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้

วางไว้ ส่วน ภาวะผู้ตามนั้น คือคุณลักษณะที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งจากหน้าที่ประจำของตนเองหรือจากหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

รูปแบบของผู้ตาม รูปแบบผู้ตามสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (Kelly, 1992)

แบ่งตามคุณลักษณะของผู้ตาม เป็นคุณลักษณะที่ตรงกันข้ามกันสองด้านของผู้ตาม คือ ด้านความอิสระ-ความคิดสร้างสรรค์ (Independent-critical thinking) กับด้านการพึ่งพาผู้อื่น-ขาดความคิดสร้างสรรค์ (Dependent-uncritical thinking) กล่าวคือ ผู้ตามที่จะทำให้ห้วงการประสบความสำเร็จ มีการทำงานด้วยความรอบคอบ ให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ชอบคิดริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ สำหรับผู้ตามที่มีลักษณะด้านการพึ่งพาผู้อื่น-ขาดความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ตามที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นไม่มีความคิดสร้างสรรค์ จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถมองไกลกว่าที่กำหนดให้ และเป็นผู้ที่ชอบรับคำสั่งหรือทำตามแบ่งตามพฤติกรรมของผู้ตาม เป็นพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกันสองด้านของผู้ตาม คือ ด้านความกระตือรือร้น (Active behavior) กับด้านความเฉื่อยชา (Passive behavior) กล่าวคือผู้ตามที่มีความกระตือรือร้น จะสนใจร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอย่างเต็มที่ แสดงความสนใจในงานมากกว่า ชอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ชอบแสดงถึงการริเริ่มในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ส่วนผู้ตามที่มีลักษณะตรงกันข้าม คือ มีพฤติกรรมเฉื่อยเมย มีความเกียจคร้านไม่มีความรับผิดชอบต่องาน จะทำงานเฉพาะส่วนที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่ชอบทำงานเกินกว่าที่มอบหมายให้ และมักปฏิเสธความรับผิดชอบที่มอบหมายเพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาโดยไม่คิดริเริ่มงานใหม่ ๆ จากการแบ่งประเภทผู้ตามดังที่กล่าวมาแล้วนั้น Kelly ได้นำมาจัดแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบตาราง และสามารถแย่งภาวะผู้ตามได้ 5 รูปแบบ คือ (1) ผู้ตามแบบห่างเหิน (Alienated follower) (2) ผู้ตามแบบปรับตาม (Conformist follower) (3) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา (Passive follower) (4) ผู้ตามแบบเอาตัวรอด (Pragmatic survivor follower) (5) ผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ (Effective follower) ดังภาพที่ 2.1

มีอิสระความคิดสร้างสรรค์ (independent, critical thinking)



พึ่งพาผู้อื่น-ขาดความคิดสร้างสรรค์ (dependent, uncritical thinking)

ภาพที่ 2.1 แสดงรูปแบบของผู้ตาม

ที่มา : Kelly (1992)

1. ผู้ตามแบบห่างเหิน เป็นผู้ตามที่ชอบความอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์สูง ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และผ่านอุปสรรคมาก่อน แต่ต่อมาเกิดปัญหาไม่ลงรอยกับผู้นำของตน จึงแสดงพฤติกรรมเฉยเมย ไม่กระตือรือร้น ผู้ตามแบบนี้มักใช้สติปัญญาที่มีอยู่ของตนในการมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น คอยวิพากษ์วิจารณ์จุดอ่อนขององค์กรและผู้นำของตนตลอดจนบุคคลอื่น แต่จะไม่ยอมเข้าร่วมในการแก้ปัญหานั้น

2. ผู้ตามแบบปรับตัว เป็นผู้ตามที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ขาดความคิดสร้างสรรค์ จึงชอบทำตามคำสั่งโดยไม่คำนึงว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไร และผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร Kelly (1992) เรียกผู้ตามแบบนี้ว่า ผู้ตามแบบ “ใช่ครับ” (Yes people) คือ เห็นด้วยกับผู้นำตลอด สิ่งที่คุณตามแบบนี้กังวลมากที่สุดก็คือ ความขัดแย้ง จึงยอมตามเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ผู้ตามแบบยอมตามนี้เป็นผลที่เกิดจากการบริหารแบบเผด็จการ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ถึงแม้ว่าเดิมนั้นผู้ตามจะเป็นแบบมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าผู้นำมีนโยบายที่เข้มงวดไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ผู้ตามก็จะกลายเป็นผู้ตามแบบปรับตัวในที่สุด

3. ผู้ตามแบบเฉื่อยชา เป็นผู้ตามที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ขาดความคิดสร้างสรรค์ Kelly (1992) เรียกผู้ตามแบบนี้ว่า ผู้ตามแบบ “แกะ” (sheep) เพราะไม่ชอบรับผิดชอบงาน ทำงานเท่าที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น ผู้นำต้องคอยตรวจสอบและคุมความก้าวหน้าของงานอย่างใกล้ชิด ผู้ตามจะไม่เสนอ

ความความคิดเห็นให้ผู้นำทำหน้าที่คิดอยู่ฝ่ายเดียว พฤติกรรมของผู้ตามแบบนี้ เป็นผลที่เกิดจากการที่ผู้นำใช้วิธีการควบคุมมากเกินไป และใช้การลงโทษเมื่อผู้ตามกระทำผิด

4. ผู้ตามแบบเอาตัวรอด ผู้ตามแบบนี้จะมีลักษณะโดยรวมของผู้ตามทั้ง 4 แบบ คือ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบปรับตัว ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ ในการที่ผู้ตามจะเลือกใช้แบบใดแบบหนึ่งนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่าควรจะใช้รูปแบบใดที่จะเอื้อประโยชน์แก่ตน และมีความเสี่ยงน้อยที่สุด ผู้ตามแบบนี้มักพบในขณะที่ยังคงการอยู่ในระยะเลื่อม ผู้ตามทำงานแบบขาดเป้าหมายที่แน่นอน เปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดของตน

5. ผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ ผู้ตามประเภทนี้เป็นยอดปรารถนาของทุกองค์การ เป็นผู้ที่มีความสนใจเอาใจใส่ และเต็มใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่สามารถบริหารตนเองได้ มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาขององค์การได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานสูงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

สรุปได้ว่า รูปแบบของผู้ตามแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แบ่งตามคุณลักษณะของผู้ตามและแบ่งตามพฤติกรรมของผู้ตาม ซึ่งนำมาจัดความสัมพันธ์และสามารถแบ่งภาวะผู้ตามได้เป็น 5 รูปแบบ คือ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบปรับตัว ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอดและผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ตามและผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพูดถึงภาวะผู้ตาม หากจะนับการศึกษา จากนักวิจัยและผู้ที่ศึกษาถือว่ายังมีน้อยมาก แม้ว่าผู้ตามจะเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์การ เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จ (Blaker, 1992) จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ตามและผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

Rose (1995) ได้พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้ตามโดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตั้งแต่ ค.ศ. 1930 เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน สามารถสรุปได้เป็น 2 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดดั้งเดิม ให้ความหมายของผู้ตามว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. ต้องทำงานอย่างหนัก ถูกแบ่งแยกจากผู้มีสติปัญญาดี
2. ไม่สามารถนำสติปัญญามาใช้ได้โดยปราศจากผู้ชี้แนะ หรือการควบคุมจากผู้อื่น
3. เต็มใจที่จะให้ผู้อื่นนำทั้งทางด้านการคิด การปฏิบัติ และยอมให้ผู้อื่นควบคุมการทำงานของตนอย่างใกล้ชิด
4. ไม่สามารถสร้างผลผลิตได้โดยปราศจากการชี้แนะจากผู้อื่น

จะเห็นได้ว่า แนวคิดนี้ผู้ตามถูกกำหนดให้เป็นผู้ได้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่ยอมปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชา ขาดความกระตือรือร้น ส่วนผู้นำจะถูกกำหนดให้เป็นผู้บังคับบัญชา คอยทำหน้าที่สั่งการ ชี้นำ มีความกระตือรือร้น ตื่นตัว

แนวคิดยุคใหม่ ให้ความสำคัญกับผู้ตาม ถือว่าผู้ตามเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและของผู้นำ โดยการปรับมุมมองผู้ตามใหม่ ๆ ดังนี้

1. ผู้ตามที่มีความกระตือรือร้นในการเสริมสร้างตนเอง ให้มีลักษณะของภาวะผู้ตาม ส่วนผู้ตามที่เฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้นไม่สามารถทำให้ตนเองมีลักษณะของภาวะผู้นำได้นั้น ไม่ถือว่าเป็นภาวะผู้ตาม

2. ผู้ตามที่มีความกระตือรือร้น ในบางครั้งความกระตือรือร้นอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมและสถานการณ์

3. ผู้ตามที่จะสามารถกลายเป็นผู้นำและผู้นำก็สามารถกลายมาเป็นผู้ตามได้ในขณะเดียวกัน เช่น ผู้บริหารระดับต้นต้องแสดงบทบาทผู้นำและผู้ได้บังคับบัญชาแสดงบทบาทผู้ตาม ในขณะเดียวกันผู้บริหารระดับต้นยังมีผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า จึงต้องแสดงบทบาทผู้ตาม และผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า จึงต้องแสดงบทบาทผู้นำ เป็นต้น

4. กลุ่มบุคคลในองค์กรนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผู้นำส่วนที่เหลือก็ต้องเป็นผู้ตาม แต่ผู้ตามไม่ได้เป็นผู้ตามเสมอไป ในบางครั้งผู้ตามอาจจะเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำได้เช่นกัน โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งทางการบริหาร

ลิปปอนท์ เกตุทัต (2540) และพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546) สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้ตามที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ใกล้เคียงกัน กล่าวคือการเป็นผู้ตามที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ร่วมคิดอย่างกระฉับกระเฉงและจริงจัง ทุ่มเวลาและพลังงานเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดที่จะเป็นแนวทางเลือกของกลุ่ม ให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความสำนึกผิดชอบต่อสังคมและมีความกล้าที่แสดงออกในทางที่เหมาะสม

คุณลักษณะของผู้ตามที่ดี

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตามที่ดีนั้น ก็ได้มีผู้ที่สนใจศึกษาและให้ความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปแต่ยังไม่มากนัก ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

Kelly (1988) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีภาวะผู้ตามที่สำคัญ ที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ควรมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1) สามารถคิดและทำการวางแผนบริหารจัดการตนเองได้โดยมองตนเองว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการได้เท่าเทียมผู้นำเช่นกัน

2) ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและยึดมั่น เพื่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กร หากพบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานจะพิจารณาปรับเปลี่ยนแนวทางทำงาน หรือขอปรับเปลี่ยนผู้นำ

3) เสริมสร้างความแข็งแกร่งและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้วยการชวนขยายเรียนรู้ฝึกฝนทักษะความชำนาญ มองหางานรับผิดชอบพิเศษเพิ่มเติมด้วยความยินดีและรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ

4) มีความกล้าแสดงออก เลี่ยงที่จะคิด จะพูด และทำ แม้ว่าอาจเกิดความผิดพลาดได้จากการเสี่ยงนั้น ทำให้ผู้นำและคนในองค์กรมอบความมั่นใจ ไว้วางใจ และเชื่อถือ

Kelly (1992) อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) การศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามที่เป็นแบบอย่าง (Exemplary Followers) พบว่า คุณลักษณะของผู้ตามที่เป็นแบบอย่างประกอบด้วย

1) มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง (Self management) หมายถึง สามารถควบคุมตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถทำงานด้วยตนเองโดยปราศจากการนิเทศใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

2) มีความผูกพัน (Commitment) ต่อกับองค์กร มุ่งมั่นในการทำงาน อุทิศตนเพื่องานและตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3) พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำงานอย่างสุดความสามารถ (Competence and Focus)

4) มีความกล้า (Courageous) หมายถึง ความกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ และกล้ายอมรับผิดพลาดที่ตนเองเป็นผู้กระทำรวมทั้งมีความพร้อมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่น

Douglas (1992 อ้างถึงใน ทรงกลด เจริญศรี, 2550) ได้พิจารณาว่า คุณลักษณะภาวะผู้ตามประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ประการ ดังนี้

1) มีความเต็มใจที่จะทำงานให้ผู้อื่น หมายถึง คุณลักษณะบุคคลที่มีความตั้งใจแน่วแน่เต็มใจในการทำงานให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ความคิดและตัดสินใจได้เองในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการใช้ความคิดวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจในการทำงานโดยไม่ต้องขัดแย้งกับการกำกับติดตาม โดยยังคงเกิดผลงานที่ถูกต้อง

3) มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมให้เห็นถึงการร่วมมือกันทำงาน

4) มีความรู้ ความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อรับงานไม่ว่าจะเป็นงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

5) ความรับผิดชอบต่องานต่อผลของงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ได้ผลดีบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงรับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาไม่ว่าจะเป็นผลทางบวกหรือผลทางลบ

6) การยินดีร่วมในสถานการณ์ที่เสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่มีข้อจำกัด

7) การให้ความเคารพไว้วางใจผู้อื่น ผู้ร่วมงาน และเคารพในมติของกลุ่ม

8) การให้ความเคารพไว้วางใจผู้นำ การนำทีม การตัดสินใจและปฏิบัติตาม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้ตามที่ดีประกอบด้วย 4 ประการ คือ การรวมทุกอย่างเข้าด้วยกันหมด (Inclusivity) มองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง (Realism) มีการสนทนาอย่างเปิดเผย (Conversation) และการเป็นผู้นำร่วมกัน (Shared Leadership) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การรวมเข้าไว้ด้วยกัน (Inclusivity) หมายถึง การเป็นเจ้าของร่วมกันของคนในสังคมของผู้ตาม ไม่มีความเป็นส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของตนแต่เป็นประโยชน์ร่วมกันที่ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน สังคมของผู้ตามเน้นที่ภาพรวมทั้งหมดมิใช่คนใดคนหนึ่งหรือแยกส่วนออกมาต่างหาก ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพจะพูดจากันด้วยความซื่อสัตย์ มีความเท่าเทียมกัน (Equality) คำนึงถึงภาพรวมทั้งหมดของการทำงาน (Whole community)

2) ยอมรับความเป็นจริง (Realism) หมายถึง การมีความตระหนักในความเป็นจริงของแต่ละคน ยอมรับความจริงของแต่ละคนว่าแต่ละคนมีมุมมองต่างกัน ความคิดต่างกันส่งเสริมให้ทุกคนในกลุ่มผู้ตามพูดจาอย่างตรงไปตรงมาให้เข้าใจกันโดยปราศจากความขัดแย้งกัน มีเหตุมีผล (sensible) ใช้เหตุผลในการพูดกัน มีความคิดริเริ่ม และเข้าใจกันได้ด้วยดีตามความเป็นจริงนั้น ๆ

3) การพูดคุยสนทนา (Conversation) หมายถึง การสนทนากันมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย สร้างความหมายและเข้าใจความหมายซึ่งกันและกันโดยไม่แบ่งแยกขอบเขตแบ่งชนชั้นการพูดคุยของแต่ละคน (Synthesis) มีการยอมรับนับถือทำให้เกิดความร่วมมือกัน มีมุมมองร่วมกัน (Collective perspective) และการปฏิบัติงานร่วมกันได้ในวิถีทางเดียวกัน (Collective action)

4) ความเป็นผู้นำร่วมกัน (Shared Leadership) หมายถึง ผู้ตามทุกคนมีความเป็นผู้นำเท่ากัน มีการกระจายอำนาจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันความเป็นผู้นำการทำงานอย่างสอดคล้องกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าแนวคิดภาวะผู้ตามมีหลายแนวคิดด้วยกัน ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น มีความรับผิดชอบในงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ กล้าร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผน เปิดใจรับฟังความคิดเห็น มุ่งมั่นในการทำงานและเต็มใจทุ่มเทให้กับงาน และผู้ตามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดคุณลักษณะผู้ตามของ Kelly (1992) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบปรับตัวตาม ผู้ตามแบบเอาตัวรอด ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และผู้ตามแบบมีประสิทธิผล เนื่องจากมีความเหมาะสมและเป็นแนวคิดร่วมสมัยสอดคล้องกับหลักการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสามารถพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

ความหมายของอำนาจ

อำนาจมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับนักบริหารที่ต้องใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อำนาจให้ถ่องแท้ ซึ่งคำว่าอำนาจ ได้มีบุคคลทั่วไปหรือนักวิจัยต่างก็พยายามที่จะให้ความหมายของคำว่าอำนาจไว้ในลักษณะต่าง ๆ กันตามจุดประสงค์ของบุคคลหรือผู้ศึกษาเป็นสำคัญ ทรรศนะที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ มีดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายไว้ว่า อำนาจ หมายถึง สิทธิ เช่น มอบอำนาจอิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์ เช่น อำนาจบังคับของกฎหมาย อำนาจบังคับบัญชา ความสามารถหรือสิ่งที่สามารถทำหรือบันดาลให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น อำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย อำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ กำลัง พลัง เช่น อำนาจจิต อำนาจจิต อำนาจฝ่ายสูง อำนาจฝ่ายต่ำ ความรุนแรง เช่น ชอบใช้อำนาจ การบังคับบัญชา เช่น อยู่ใต้อำนาจการบังคับ เช่น ขอบอำนาจศาล อำนาจบาตรใหญ่ อิทธิพลที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบ เป็นต้น ที่บังคับให้ผู้อื่นยอมทำตาม

Hersey & Blanchard (1993) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ เป็นศักยภาพของผู้นำที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามและมีความผูกพันกับผู้นำซึ่งมีความสอดคล้องกับروبบินส์ (Robbins, 1994) ที่ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้กระทำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ถูกกระทำ หรือนบุคคลเป้าหมายให้กระทำการบางอย่าง โดยที่ผู้กระทำนั้นไม่ต้องทำด้วยตนเอง

อาคม วัชรสง (2547) กล่าวว่า อำนาจ (Power) หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยยังมีอีกหลายท่านที่ให้ความหมายของอำนาจที่ใกล้เคียงกัน เช่น กฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (2545) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง การกระทำที่ให้บุคคลอื่นกระทำตามที่ผู้มีอำนาจต้องการ เนื่องจากเพราะอยู่ใต้บังคับบัญชา ความเกรงกลัวว่ามี กลัวภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น หรือไม่ ยากเป็นศัตรูจึงต้องทำตาม ก่อให้เกิดอิทธิพล การใช้กลอุบาย

คุณลักษณะและความสำคัญของอำนาจ

ความเข้าใจถึงคุณลักษณะที่สำคัญของอำนาจ จะช่วยให้สามารถเข้าใจความหมายที่แท้จริงของคำว่า “อำนาจ” ได้ชัดเจนขึ้น ซึ่ง จุพล หนิมพานิช (2547) กล่าวว่า คุณลักษณะของอำนาจ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้

- 1) มีความสัมพันธ์ (relation) หมายถึง อำนาจของบุคคลหนึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางสังคม
- 2) มีลักษณะของการพึ่งพา (dependence) หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีอำนาจเหนือบุคคลหนึ่งเนื่องจาก การที่บุคคลหนึ่งต้องพึ่งพาอีกบุคคลหนึ่งนั่นเอง
- 3) มีลักษณะของความน่าจะเป็น (probability) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะปฏิบัติตามผู้ที่ใช้อำนาจ
- 4) มีการขยายเขตอำนาจ (power expansion) หมายถึง อำนาจนั้นสามารถเพิ่มหรือขยายได้ เพราะยังมีอำนาจมากก็ยังมีแนวทางที่จะเลือกปฏิบัติได้มากขึ้น
- 5) มีระดับหรือขั้นของอำนาจ (degree) ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยบุคคลอื่น
- 6) มีการแลกเปลี่ยนหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน
- 7) มีความเฉพาะเจาะจง (specificity) คือ อำนาจมักเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงต่อประเด็นใดประเด็นหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

อำไพ อินทรประเสริฐ (2542 อ้างถึงใน ชานน ตรงดี, 2551) กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของอำนาจว่า อำนาจเป็นคำที่ยิ่งใหญ่แม้แต่ประธานาธิบดีแห่งสหรัฐอเมริกา คือ เจฟเฟอร์สัน (Jefferson) ก็เคยกล่าวว่า เรื่องทั้งหมดของการปกครองอยู่ที่ศิลปะของการใช้อำนาจ อำนาจจึงมีความสำคัญต่อการปกครอง แต่การจะใช้อำนาจให้ประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่นและเกิดความพึงพอใจต่อกันนั้น จำเป็นต้องมีศิลปะหรือกระบวนการที่หลากหลายเพื่อให้คนศรัทธา เชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจให้มีประสิทธิผล เช่น การควบคุมบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแบบของผู้นำ และวุฒิของผู้ตาม

Mitchell, Hopper, Daniels, Falvy, & Ferris, (1998) มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคือ เมื่อคนเราได้รับอำนาจและมีการใช้อำนาจนั้น มักจะมองตนเองในทางที่ดี ในขณะที่เดียวกัน จะมองผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงลบ และอาจทำให้ผู้บังคับบัญชา มีการตรวจสอบและควบคุมลูกน้องมากขึ้น ลดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความห่างเหินหรือแปลกแยกทางสังคมเพิ่มขึ้น

จากคุณลักษณะและความสำคัญที่กล่าวมาสรุปได้ว่า อำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้อำนาจเพื่อทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ แต่การใช้อำนาจต้องมีคุณธรรมและความเมตตา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ยอมรับ และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

แหล่งที่มาของอำนาจ

แหล่งที่มาของอำนาจ และฐานอำนาจมีความหมายใกล้เคียงกันมา ยกต่อการแยกแยะในเรื่องของความหมาย ในบางครั้งมีผู้ใช้ในความหมายเดียวกัน ดังนั้นจึงมีผู้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจไว้อย่างมากมาย ดังนี้

Robbins (1994 อ้างถึงใน เขียวลักษณ์ คำรอด, 2549) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจว่ามาจากสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. อำนาจมาจากตำแหน่ง (Position Power) เกิดจากการที่กลุ่มคนและองค์การส่วนใหญ่ยอมรับบุคคลที่มีอำนาจตามตำแหน่งของบุคคลนั้น
2. อำนาจเฉพาะตัวบุคคล (Personal Power) เกิดจากการมีบุคลิกภาพที่มีลักษณะเด่นเป็นที่ศรัทธาของผู้อื่น บางครั้งมักจะอนุโลมเรียกว่า เป็นอำนาจที่จากบารมี สามารถทำให้คนอื่นกระทำตามในสิ่งที่ตนปรารถนา
3. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมข่าวสารพิเศษ ซึ่งเป็นที่ถกเถียงกันว่าอำนาจนี้เป็นอำนาจเกี่ยวกับความรู้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะเห็นผู้มีอำนาจในแหล่งที่มีอิทธิพลและจะเป็นผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง
4. อำนาจทางโอกาส (Opportunity Power) เป็นการจับความเหมาะสมในเรื่องของเวลาและโอกาสให้กับบุคคลที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญ

French & Raven (2001) ได้แบ่งแหล่งที่เกิดอำนาจหรือฐานอำนาจออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านอำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของผู้นำในการให้รางวัลที่มีคุณค่าแก่บุคคลอื่น เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การฝึกอบรมพิเศษ และการมอบหมายงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ หากผู้บริหารมีการควบคุมการให้รางวัลมาก

อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารก็จะยิ่งสูงขึ้น ในทางกลับกันหากผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารควบคุมการให้รางวัลได้น้อย ผู้บริหารก็จะมีอำนาจการให้รางวัลน้อย

2. ด้านอำนาจการบังคับ (Coercive Power) เป็นความสามารถของผู้นำที่จะดำเนิน ผลิต ตำแหน่ง ไม่ขึ้นเงินเดือน หรือใช้วิธีอื่นในการลงโทษบุคคล

3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) คือ อำนาจหน้าที่ที่เป็นสิทธิตาม ตำแหน่งขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารสามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชอบธรรม

4. ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent Power) คือความสามารถของผู้นำที่จะสามารถปลุกเร้าความเคารพ ความชื่นชม และความจงรักภักดี มักเกิดขึ้นจากคุณสมบัติของบุคคลโดยตรง

5. ด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) คือ ทักษะ ความรู้และประสบการณ์ ส่วนบุคคลของผู้นำ อำนาจนี้จะเกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลที่จะเข้าถึงหรือใช้ข้อมูลบุคคล ณ ทุกระดับขององค์กร ผู้บริหารจะมีอำนาจความเชี่ยวชาญมากขึ้นเมื่อพนักงานยอมรับความสามารถและความเชี่ยวชาญของพวกเขา ซึ่งต่อมา เฟรนช์ และราเวน ผู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอำนาจอย่างยาวนานกว่า 30 ปีที่ผ่านมา แต่ก็มีผู้มองเห็นว่าประเภทอำนาจดังกล่าวนี้ยังไม่สามารถครอบคลุมอำนาจทั้งหลายที่ผู้บริหารใช้อยู่ในองค์กรได้อย่างครบถ้วน เช่น อำนาจในการควบคุมข้อมูลข่าวสาร (Information power) ซึ่งเป็นอำนาจอย่างหนึ่งที่สำคัญมากต่อการเป็นผู้บริหาร

สรุปได้ว่า แหล่งที่มาของอำนาจไม่ว่าจะเป็นอำนาจส่วนบุคคล ซึ่งเกิดจากบุคลิกลักษณะของบุคคล หรืออำนาจจากตำแหน่งที่เกิดจากการได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่การงาน ล้วนแต่มีความสำคัญ การใช้อำนาจจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่ต้องได้รับการยอมรับนับถือ เชื่อมั่นและศรัทธา รวมถึงใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์

จากทฤษฎีของนักวิชาการจะเห็นได้ว่า อำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลในที่จะชี้ให้บุคคลกระทำสิ่งที่ผู้มีอำนาจต้องการ ส่วนอำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับสิทธิในการใช้อำนาจ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลในสิ่งที่ผู้ใช้อำนาจตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการนำอำนาจทั้งสองชนิดไปใช้ผู้ใช้อำนาจต้องทำให้เกิดการยอมรับในตัวผู้ใช้อำนาจจึงจะเป็นผลดีต่อองค์กร

2.3 ความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “ความสุข” (Happiness) นั้น เป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างคำนิยามเหล่านี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525)

ความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก (Gavin and Mason, 2004) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้ก็เปรียบเหมือนกับการทำงานในองค์กร เพราะบุคคลต้องใช้เวลามากมายอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจสู่การทำงาน และองค์กรเป็นแหล่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปรียบเหมือนความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งลักษณะที่สำคัญต่อการสร้างความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล คือ ความอิสระ (Freedom) ความสุขเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถสร้างทางเลือกได้ ความรู้ (Knowledge) ความสุขจำเป็นต้องมีความรู้เพื่อที่จะทำให้มีเหตุผลต่อการตัดสินใจที่สำคัญได้ และคุณธรรม (Virtue) และความเคารพในตนเอง อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย

วิลเลียม เจมส์ นักจิตวิทยาอเมริกัน (อ้างถึงใน วิทยาการ เชิงคุณ, 2548) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขว่า “แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคน คือ ทำอย่างไรจะได้มารักษาไว้ และฟื้นฟูความสุข เพราะการที่คนเรามีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้นเป็นตัวกำหนดทุกอย่างในชีวิต คนที่มีความสุขจะมองโลกเป็นที่ ๆ ปลอดภัยมากกว่า เป็นคนที่ตัดสินใจได้เก่งกว่า ร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดี มีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข”

Warr (2007) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี มีความสำคัญมาก สำหรับทุกคนทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทุกคนเสาะแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานได้

อภิชาติ มงคล และคณะ (2544) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีศักยภาพที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสุขกับสุขภาพจิตตามบริบทของสังคมไทยถือเป็นเรื่องเดียวกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ที่ค้ำจุนบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

สรุปได้ว่า หากต้องการที่จะมีความรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน บุคคลนั้นจะต้องสร้างความรู้สึกบวกขึ้นภายในตัวเองเพื่อตอบสนองกับการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Diener (2010) กล่าวว่า สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็นคำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์ นักวิจัยหลายท่านมักจะนิยมใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำว่า ความสุข (Happiness) เนื่องจากในภาษาอังกฤษคำว่า ความสุขมีความหมายใกล้เคียงกับหลายคำ เช่น ความสุขสันต์ (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) หรือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หรือความรู้สึกของการบรรลุเป้าหมายในชีวิต (Feeling of fulfillment) สภาวะเปี่ยมไปด้วยความสุข (Joyful State) ความรู้สึกทางบวกในระยะยาว (Long-Term Positive Feeling) และมีความหมายครอบคลุมถึงความนับถือตนเอง (Self-Esteem) ความสนุกสนาน (Joy) เป็นต้น

คำว่า “ความสุข” (Happiness or Subjective Well-Being) ตามแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2000) มุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) การมีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และการไม่มีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ซึ่งบุคคลจะประเมินความพึงพอใจในชีวิตจากหลาย ๆ ด้านของชีวิต เช่น ชีวิตการงาน ชีวิตสมรส เป็นต้น เป็นการประเมินจากอารมณ์และความรู้สึกจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลที่มีความสุขจะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ โดยที่มีความรู้สึกทางบวกสูงกว่าทางลบ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกจะเพิ่มขึ้นจากการประเมินของเหตุการณ์ในเชิงบวก ทั้งนี้บุคคลสามารถมีความรู้สึกทางบวกในระดับที่สูง โดยที่อาจจะมีความรู้สึกทางลบในระดับที่สูงได้ในเวลาเดียวกัน ดังนั้น

ความสุขจึงต้องใช้มุมมองในหลายมิติ เพื่อที่จะทำความเข้าใจได้ (Diemer, 2010) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ วาร์ (Warr, 2007) พบว่า บุคคลสามารถมีความสุขและความทุกข์ในระดับที่สูงใกล้เคียงกันได้ ยกตัวอย่างเช่น บุคคลนั้นรู้สึกมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในงานที่ดีแต่ขณะเดียวกัน บุคคลนั้นมีความสุขไม่แข็งแรง ทำให้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ หรือเกิดความรู้สึกเชิงลบในระดับสูง

ที่ผ่านมาได้มีการรวบรวมการศึกษาด้านความสุขหรือสุขภาวะที่ดี โดยไดเนอร์ (Diener, 1984) ได้สรุปว่า การพัฒนามาตรวัดทางด้านสุขภาวะที่ดีทางอารมณ์ ของ เบรนนอร์ (Brenner, 1975) พบว่า การพัฒนามาตรวัดทางด้านสุขภาวะที่ดีทางอารมณ์ ของ เบรนนอร์ (Brenner, 1975) พบว่า องค์ประกอบของความสุขคือ ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) และผลวิจัยของ Andrews and Withey (1976) พบว่าความสุขประกอบด้วยการประเมินความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction Judgments) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ซึ่งความสุขหรือสุขภาวะที่ดีตามทฤษฎีของ Diener (2000) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจประเมิน เป็นการประเมินโดยทั่วไป ถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลจากการที่บุคคลนั้นกำหนดขึ้นมา ซึ่งการประเมินความพึงพอใจขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลกับมาตรฐานที่บุคคลนั้นคิดว่าเหมาะสม ซึ่งขอบเขตการประเมินความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับนักวิจัย แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินของบุคคลนั้น เพราะบุคคลให้คุณค่าความสำคัญกับประเด็นที่แตกต่างกัน (Diener, 1985)

2. ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) ยกตัวอย่างเช่น การงาน ครอบครัว ความรัก มิตรภาพกลุ่มเพื่อน สุขภาพ การศึกษา กิจกรรมในเวลาว่าง ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3. ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุข การเหตุการณ์ดีที่เกิดขึ้น ทำให้อารมณ์ความรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจ ความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่าง ๆ

4. ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์แย่หรือเลวร้ายที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง หดหู่ โกรธเคือง ไม่สบายใจ

ความรู้สึก (Affect) ได้หมายรวมถึง สภาวะทางอารมณ์ (Mood) และอารมณ์ (Emotion) ซึ่ง สภาวะทางอารมณ์ (Mood) และอารมณ์ (Emotion) ในขณะปัจจุบัน กับความรู้สึก (Affect) ในระยะ ยาวมีอิทธิพลต่อความสุขและความพึงพอใจ (Diener, 1984)

อารมณ์ (Emotion) เป็นปฏิกิริยาที่มีต่อวัตถุทั้งกับบุคคลและสิ่งของ ไม่ใช่ลักษณะนิสัย (Trait) ซึ่งอารมณ์ (Emotion) เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งและมักจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ สัมพันธ์กับแรงจูงใจ เช่น รู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่ใกล้ชิดกับคนรัก รู้สึกโกรธกับเหตุการณ์ที่ถูกขโมย สิ่งของ เป็นต้น แต่สภาวะทางอารมณ์ (Mood) ไม่ได้เป็นการแสดงออกที่มาจากวัตถุ เป็นเพียงสภาวะ ทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นโดยมีระดับความเข้มข้นน้อยกว่าคำว่าอารมณ์ (Emotion) เช่นวันนี้อารมณ์ หงุดหงิดแต่ไม่รู้ว่าจะหงุดหงิดเพราะสิ่งใด (Luthans, 1998; Beck, 2004)

เหตุการณ์ที่ดีจะสัมพันธ์กับความรู้สึกทางบวกและเหตุการณ์ที่แย่จะสัมพันธ์กับความรู้สึก ทางลบ (Diener, 1984) และความรู้สึกทางบวกในระยะสั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขใน ระยะยาว โดยที่ความสุขจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้เชิงบวกของทุก ๆ ด้านในชีวิต เช่น พึงพอใจกับชีวิต ครอบครัว ความรัก มิตรภาพกลุ่มเพื่อน สุขภาพ การศึกษา การทำงาน กิจกรรมในเวลาว่าง ที่อยู่อาศัย และความสะดวกในการเดินทาง (Lyubomirsky, King and Diener, 2005)

ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความถี่ของความรู้สึกทางบวก หรืออารมณ์อันน่ายินดี เช่น ความรู้สึกสุขสำราญ (Joy) ความพอใจ (Contentment) ความตื่นเต้น (Excitement) ความรัก (Affection) และความกระตือรือร้น (Energy) ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกในด้านที่ เกิดขึ้นจำนวนที่บ่อยครั้งนั้น จะเป็นเครื่องวัดสิ่งที่ดีในชีวิตของบุคคลหนึ่ง (Lucas, Diener and Larsen, 2009)

ดังนั้น บุคคลที่มีความสุขในระดับสูงจากพิจารณาจากรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ ความพึงพอใจกับชีวิตและส่วนสำคัญของชีวิต (Domain of Life) โดยเฉพาะส่วนหน้าที่การทำงานใน สังคมสมัยใหม่ของชาวตะวันตก ในแต่ละวันมีสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานสูงมากนอกจากการ ทำงานจะสำคัญต่อการสร้างรายได้แล้วยังมีอิทธิพลต่อการยอมรับนับถือตนเองรวมถึงการมีโอกาส ได้ทำกิจกรรมที่มีคุณค่า ตลอดจนการสร้างสินค้าและบริการอันเป็นที่ต้องการแก่สังคม ดังนั้น การ ทำงานถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสูง ซึ่งความพึงพอใจในงานส่งผลต่อตัวแปรทั้ง 3 ตัว คือ ความรู้สึก ทางบวก ความรู้สึกทางลบ ความพึงพอใจกับชีวิต โดยเฉพาะความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน กล่าวคือผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มว่าจะมีความพึงพอใจใน งานด้วยเช่นกัน (Diener and Suh, 1997; Diener, Suh, Lucas, and Smith, 1999; Lyubomirsky, King and Diener, 2005)

ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกทางบวกสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ โดยผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปกป้ององค์กร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และช่วยพัฒนาความสามารถของผู้อื่นในองค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกสูง หรือเป็นผู้ที่มีความสุข มักจะมีเพื่อนมากมายและได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง (Lyubomirsky, King and Diener, 2005) ส่วนบุคคลที่มักมีความรู้สึกทางลบอยู่บ่อยครั้ง มักจะเป็นบุคคลที่เกิดความเครียดได้ง่ายและรู้สึกเศร้าใจเป็นกังวลต่อการทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้แรงกดดัน (Dubrin, 1994)

ดังนั้น การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวแปรในเพชรีความสุขของ Diener (2000) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ความพึงพอใจในส่วนสำคัญของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) และผู้ศึกษาได้นำปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มาประกอบในการศึกษา เพราะมิติของการทำงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิต (Domain of Life) ที่จะส่งผลให้เกิดความสุขเช่นกันและเพื่อให้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้านคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Heylighen (1999) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมี 8 ประการ คือ

1. ความมั่งคั่ง (Wealth) วัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
2. การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) วัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง
3. การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือการใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน
4. ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่า
5. สุขภาพแข็งแรง (Health) บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วยและมีชีวิตยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6. สุขภาพจิตดี (Psychological Characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self-Actualization)

7. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) เป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนร่วมสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) คือ ความสุขที่เกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นมาก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

จากการศึกษาของแมนเนียน (Manion, 2003) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมีดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ชนิดของงาน ความแตกต่างของงาน ความอิสระในงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ของงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับและการเป็นที่รู้จัก การได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทักษะ การมีความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะและความเชื่อเกี่ยวกับงาน
4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับงาน

นอกจากนี้ แมนเนียน ได้เสนอแนวคิดว่าความสุขในการทำงาน ว่ามุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรที่ร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและรับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่าง

ปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้มีความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่คุณได้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจ มีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัยได้แก่

1. ความมีอิสระ ความสุขเกิดได้จากการที่คนเราสามารถที่จะมีอิสระทางความคิดและการกระทำ ถ้าต้องการให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข ผู้บริหารจะต้องให้อิสระในการคิดและการทำงาน

2. ความรู้ ความสุขเกิดจากการได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ถ้าองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรของตนได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่เป็นประโยชน์ จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผลการปฏิบัติงานดี เกิดความสุขในการทำงาน

3. ความดี การให้คุณค่าในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของคนในองค์กร การกระทำหรือการตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรม จะทำให้นักกลางเกิดการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ยอมรับและนับถือตนเอง ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ปัจจัยภายในที่เป็นอุปสรรคของการสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร และการไม่ทำงานร่วมกันเป็นทีม การขาดการควบคุมอารมณ์ ขาดผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจและมีภาวะผู้นำ

วิธีการที่จะสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานให้กับตนเองได้มากที่สุด คือ ต้องรักและภูมิใจในงานที่ทำ รู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักเข้าใจตนเองและผู้อื่น และมองโลกในแง่บวก

วิธีที่จะสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้มากที่สุด คือ การเข้าใจผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดแง่บวก รวมทั้งการให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษาซึ่งกันและกัน

วิธีการที่จะสร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานให้กับองค์กรได้มากที่สุด คือ การมีความภาคภูมิใจในงานและมีความรับผิดชอบต่องาน มีความสามัคคีทำงานเป็นทีม ยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จขององค์กร

จากการวัดระดับความสุขของตนเองกับความสุขขององค์กร ปรากฏว่า คนในองค์กรตอบว่าความสุขของตนเองมีมากกว่าความสุขขององค์กร สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรจะต้องสร้างทุนแห่งความสุขในการอยู่ร่วมกันในองค์กรและการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เพราะนั่นหมายถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเพิ่มขึ้นด้วย

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) กล่าวถึง ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัยคือ

1. งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่เพียงใด
2. วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจมีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่เพียงใด
3. ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร
4. ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการกำหนดให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานหรือไม่ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจได้ดีเพียงใด

อภิชาติ ภูพานิช (2550) ได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานพบว่า การวัดระดับความสุขในการทำงาน ต้องวัดจาก 7 องค์ประกอบ คือ

1. นโยบายและการบริหารองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์การ ธรรมเนียมองค์การ ฯลฯ
2. การจัดสวัสดิการด้านการเดินทางและที่อยู่อาศัย โดยหน่วยงานเป็นผู้จัดให้
3. ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ต้องเป็นธรรมและเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ทำ
4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึก รักใคร่ ประสงค์ ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์การ สัมพันธสนิเทศน์ ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ฯลฯ
5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพขนาดขององค์การ ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ บทบาทและหน้าที่ การทำงานในองค์กรที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ ฯลฯ
6. โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งปันเวลาในการทำงานและการเดินทาง ฯลฯ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำว่า “ประสิทธิภาพการทำงาน” ประกอบด้วย 2 คำ ได้แก่ “ประสิทธิภาพ” กับ “การทำงาน” สำหรับความหมายของประสิทธิภาพการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ให้ความหมายไว้ว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน”

พิทยา บวรวัฒนา (2552) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพหมายถึง อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องเสียไปสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้น ๆ ”

นันทนา ธรรมบุศย์ (2540) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพหมายถึง วิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด”

Taylor (1911 อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา, 2552) กล่าวถึงประสิทธิภาพในเชิงการผลิตว่า “การผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง มีต้นทุนต่ำ ผลิตได้จำนวนมากและผลผลิตมีมาตรฐานสูง”

พริยะ ผลพิรุฬห์ (2552) กล่าวถึงประสิทธิภาพในเชิงการประเมินผลโครงการว่า “ผลลัพธ์ที่ได้นั้นใช้เวลา ค่าใช้จ่าย หรืองบประมาณในการลงทุนน้อยที่สุดหรือไม่”

สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ (2553) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพมักพิจารณาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือเปรียบเทียบระหว่าง Output กับ Input ว่าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรผลที่ได้นั้นดีแค่ไหน อย่างไร ซึ่งอาจเปรียบเทียบได้หลายมิติ เช่น มิติทางเศรษฐศาสตร์โดยไม่ใช่เพียงเรื่องเงินแต่อย่างเดียวกแต่หมายถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ กระบวนการผลิตนั้น ๆ ด้วย เช่น เวลาหรือวัตถุดิบ มิติทางการบริหารอาจพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรต่อวิธีการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย มิติทางสังคมอาจพิจารณาจากผลกระทบสะท้อนกลับ”

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งในเรื่องต้นทุนและเวลาให้น้อยที่สุดโดยได้ผลงานที่มากที่สุดอย่างมีคุณภาพและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การที่จะเกิดประสิทธิภาพการทำงานนั้นต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วนหลัก คือ ผู้ที่ทำงาน กับ โครงสร้างการทำงาน สำหรับในเรื่องของคนทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ คนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ (สมพิศ สุขแสน, 2556)

1) ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่ มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความ รวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำใน กฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3) ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กร ผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4) ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษามูลค่าเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

ผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาการทำงาน ที่ดี และควรมีเทคนิคในการทำงานร่วมด้วยงานจึงจะมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) ตั้งเป้าหมายในการทำงาน ก่อนที่จะเริ่มต้นในการทำงานทุกครั้ง ต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า และต้องเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติได้จริง ทั้งเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การตั้งเป้าหมายจึงเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีทิศทาง ผิดพลาดน้อย และตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร

2) บริหารเวลา การบริหารเวลาให้เป็นจะช่วยลดความไม่เป็นระเบียบในชีวิต เพิ่มความสุขและความสำเร็จให้แก่ตนเองและการทำงาน โดยเฉพาะภาคธุรกิจเรื่องเวลาเป็นสิ่งสำคัญมาก

3) การเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้ตนเอง ปัจจุบันมีคนจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองหรือขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร ดูถูกความสามารถของตนเอง คิดว่ามีปมด้อย ไม่เก่งเหมือนคนอื่น และคิดว่าหมดหวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

4) มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมหรือสร้างการทำงานเป็นทีมให้เข้มแข็ง เพราะทีมงานเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงานได้ โดยผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน มีความรักในทีมงาน ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างจริงจังจริงจัง ขจัดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทีมงาน แบ่งผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยุติธรรม มีการติดต่อประสานงานที่ดีระหว่างกัน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

5) ต้องมีคุณธรรมในการทำงาน คือต้องมีความพอใจและรักใคร่ในงานที่ทำอย่างจริงจังมีความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีใจจดจ่อต่อหน้าที่ทำ มีสมาธิไม่ออกแวกการทำงานผิดพลาดน้อย และมีการทบทวนตรวจสอบงานที่ทำ

อยู่เสมอ หากเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายหรือผิดพลาดต้องปรับปรุงแก้ไข นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน จะต้องไม่ปฏิบัติหรือประพฤตินิสัยที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร หรือเกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ในการบริหารงานและปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

6) ฝึกเป็นคนที่ชอบกระทำหรือลงมือปฏิบัติมากกว่าพูด

7) กระตุ้นเตือนตัวเองหรือสร้างแรงจูงใจภายในให้อยากทำงานตลอดเวลา โดยไม่ต้องให้ใครบังคับ มีศรัทธาในงานและองค์กรที่ทำงานอยู่

8) ปรับทัศนคติและค่านิยมที่ไม่เหมาะสมเสียใหม่ เช่น การทำงานโดยไม่ตั้งใจ การประจบสอพลอ การมีระบบพรรคพวก การเกรงใจอย่างไร้เหตุผลตลอดจนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ

9) สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ให้อภัยกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยปกติคนส่วนใหญ่เต็มใจและยินดีที่จะผูกมิตรไมตรีแก่กัน ความสัมพันธ์ในองค์กรจะเป็นเสมือนโซ่ทองคล้องใจซึ่งกันและกัน และจะช่วยผลักดันให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่มุ่งหมายไว้

พรทิพย์ เย็นจะบก และกมลรัฐ อินทรทัศน์ (2556) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไว้ 5 ข้อ ได้แก่ 1) การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี 2) การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน 3) การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน 4) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และ 5) การสื่อสารในองค์กรหรือในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรนั้น เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทั้งการสื่อสารภายในองค์กรและนอกองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับสื่อสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้ตาม

สุกัญญา มีสมบัติ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้ตามและประสิทธิภาพทีมงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้ตามและประสิทธิภาพทีมงานมีอิทธิพลต่อการทำงานโดยแบบของภาวะผู้ตามที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พรจันท์ เทพพิทักษ์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.549, 0.680$ ตามลำดับ)

อโณทัย จิระดา (2552) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับรูปแบบภาวะผู้ตามของครู ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแบบภาวะผู้นำส่วนใหญ่ 2 แบบ ด้วยกัน คือ แบบภาวะผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วม (Participating) และแบบผู้นำเป็นผู้ขายความคิดให้ทำ (Selling) และการศึกษา รูปแบบภาวะผู้ตามของครู ส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก

Brown and Thomborrow (1996) ศึกษาผู้ตามที่พึงประสงค์ขององค์การ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารทุกระดับจากสถาบันการเงินฮารีแฟกซ์ บริษัทผลิตอุตสาหกรรมธอร์นตัน และบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า อาร์ อี ซี รวมจำนวน 250 คน พบว่า ลักษณะผู้ตามที่พึงประสงค์ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่น่าไว้วางใจ ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่มีความรับผิดชอบ ขาดความเฉลียวฉลาดและขาดประสิทธิภาพ

สิริพร วิทยานุกุล (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง ผู้ตามที่เป็นแบบอย่างกับสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 317 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผลการวิจัย พบว่า ผู้ตามที่เป็นแบบอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพของกลุ่มงาน การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 596, p < 0.01$)

Sooksan (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้นำและผู้ตาม กับความพึงพอใจของลูกค้า และความพึงพอใจของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการ พนักงาน และลูกค้าน้านขายเสื้อผ้าที่เมืองซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย จากผู้จัดการจำนวน 111 คน พนักงาน 148 คน และลูกค้าน้านขายจำนวน 214 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของลูกค้า และความพึงพอใจของพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน

ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับที่สูง โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้านคือ ด้านการให้รางวัล ด้านการบังคับบัญชา ด้านกฎหมาย และด้านความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกค่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ อำนาจการให้รางวัล ($r = .697$) รองลงมาคือ อำนาจตามกฎหมาย ($r = .650$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ อำนาจการบังคับบัญชา ($r = .586$)

สุนทรี วรรณไพเราะ (2550) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลชลบุรี ใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพลังอำนาจการบังคับมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านแรงจูงใจพบว่า พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ ส่วนการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พลฤษฎา แก้วภู และคณะ (2551) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชานน ตรงดี (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย พบว่า 1) การใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้การใช้อำนาจของ

ผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Halar (2003 อ้างถึงใน ชานน ตรงดี, 2551) มหาวิทยาลัยโอไฮโอได้ศึกษาเรื่องการสำรวจการเข้าใจโครงสร้างการใช้อำนาจของผู้บริหารระดับกลางในรัฐโอไฮโอ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับฐานอำนาจของเฟรนช์และราเวน (French & Raven, 1959) ราเวนและครูเกลนสกี (Raven & Kruglanski, 1975) และเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993) ในฐานอำนาจทั้ง 7 ฐาน แหล่งอำนาจ ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจข้อมูลข่าวสาร และอำนาจเชื่อมโยง ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงและผู้ชายให้ความสำคัญอย่างมากในการใช้พลังอำนาจจากความเชี่ยวชาญและผู้ชายให้ความสำคัญอย่างมากในการใช้อำนาจจากข้อมูลข่าวสารและอำนาจบังคับ และพบว่า ประสบการณ์ในการบริหาร 4-7 ปี และ 8 ปีขึ้นไปใช้พลังอำนาจตามกฎหมายมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ 0.702** ซึ่งปัจจัยภายในองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งในทุกด้านต่างก็ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ 0.644**, 0.524**, 0.501** และ 0.585** ตามลำดับ

Foren (2004) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลต่อผู้ป่วยพบว่าพยาบาลที่มีวิธีการทำงานให้เกิดความสนุก ความสุขในการทำงาน คือ สร้างความรู้สึกที่ดีต่องาน การนำปัญหาของผู้ป่วยมาร่วมวางแผนแก้ปัญหา ช่วยลดความวิตกกังวลให้ผู้ป่วยเป็นงานที่ทำท่าย ความสนุกทำให้พยาบาลและผู้ป่วยเกิดความสุขร่วมกัน พยาบาลรับรู้ว่าลักษณะงานที่มีการช่วยเหลือกัน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน

Albano (2009) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดความเข้าใจความสุขในการทำงาน (The Workplace Happiness Index-WHI) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ นิยามและประเมินความสุขในการทำงาน

และวัดความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับการทำงาน ดังนี้ใช้ในการบ่งชี้และสัมพันธภาพความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าอยู่ในระดับต่ำ หรือ สูง โดยยึดตามหลักทฤษฎีของอริสโตเติล ประกอบด้วย 6 มิติคือ 1. ความมีนัยสำคัญของงาน 2. ความมีอิสระในการทำงาน 3. บรรทัดฐานทางพฤติกรรม 4. ผลสะท้อนกลับของงาน 5. การได้รับการสนับสนุน 6. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปิยอร ลีระเต็มพงษ์ (2552) ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) และพบว่า องค์ประกอบที่ 1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต 2. ด้านความพึงพอใจในงาน 3. ด้านอารมณ์ทางบวกคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50, 3.85, 3.96$ ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบที่ 4. ด้านอารมณ์ทางลบคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$)

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552) ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน อยู่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และจากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดเห็นของพนักงานต้องประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่าปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต้องประกอบใน 5 ด้านดังกล่าว นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4 ($R^2 = 0.774$)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ธนาภรณ์ ลีสुरิยาภรณ์ (2547) ศึกษาเรื่องการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส.แอล.พาราวัค จำกัด พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านปริมาณงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพงาน

ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตลอดจนวิธีการในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทางด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านความยุติธรรมในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้ายมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านความเพียงพอของรายได้ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มียศทางทหารและมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รัฐพล ศรีกัตถัญญ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อศึกษาเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์ รัชดาภิเษก ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานสนับสนุน จำนวน 367 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ความคิดเห็นของพนักงานด้านบรรยากาศในการทำงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ความคิดเห็นของพนักงานด้านความผูกพันในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ความคิดเห็นของพนักงานด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนาย ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามارين เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ

พนักงานปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ่ายค่าตอบแทนและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มัทณี บุญประเสริฐ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน 2) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตห้วยขวาง 6 แห่ง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรง โครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพล และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรและตรวจสอบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตของพนักงาน ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อวัดระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนในระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงาน สำหรับระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 4.46$, $SD = 0.5634$)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นบุคลากรของบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัด ในจังหวัด ปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนพนักงานของบริษัท ทั้งหมด 1,154 คน (บริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัด, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของบริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัด โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1967) ดังสูตรต่อไปนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดของประชากร
	e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าสูตรข้างต้น จะได้

$$n = \frac{(1,154)}{1 + (1,154)(0.05)^2}$$

$$= 297.03 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เท่ากับ 298 คน

ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างตามหลักการสุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งแบ่งตามหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามกลุ่มย่อย

หน่วยงาน	ประชากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. แผนกการขายและการตลาด	24	6
2. แผนกบุคคล	15	4
3. แผนกงานวิศวกรรม	43	11
4. แผนกจัดซื้อ	7	2
5. แผนกกระบวนการผลิต	876	226
6. แผนกวิจัยและพัฒนา	32	8
7. แผนกเครื่องขนส่งเรือ	157	41
รวม	1,154	298

การศึกษานี้ใช้ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้ตาม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้ตาม (สุกัญญา มีสมบัติ, 2557 และกฤษฎา เขียววัฒนสุข) จากแนวคิดของ เคลลี (Kelley, 1992) ซึ่งแบ่งลักษณะของผู้ตามออกเป็น 5 ประเภทโดยใช้เกณฑ์จาก 2 มิติ ได้แก่ ความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ (independent, critical thinking) กับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น (active engagement) โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 1 มีจำนวน 21 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ (independent, critical thinking) จำนวน 11 ข้อ
ลักษณะการกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีลักษณะดังนี้

คะแนน	1	2 3 4	5 6 7
ความหมาย	ไม่เคยเลย	เป็นบางครั้ง	เป็นประจำอยู่เสมอ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนรวมของความเห็นด้านต่าง ๆ ข้างต้น ผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{77 - 11}{3} \\ &= 22\end{aligned}$$

การพิจารณาระดับการแสดงออกถึงความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ กับความกระตือรือร้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จะพิจารณาคะแนนรวมของแต่ละมิติ โดยแบ่งช่วงระดับดังนี้

11 - 33 คะแนน	ถือว่าอยู่ในระดับต่ำ (low)
34 - 55 คะแนน	ถือว่าอยู่ในระดับกลาง (middle)
56 - 77 คะแนน	ถือว่าอยู่ในระดับสูง (high)

2. ด้านความผูกพันอย่างกระตือรือร้น (active engagement) จำนวน 10 ข้อ

ลักษณะการกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีลักษณะดังนี้

คะแนน	1	2 3 4	5 6 7
ความหมาย	ไม่เคยเลย	เป็นบางครั้ง	เป็นประจำอยู่เสมอ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนรวมของความเห็นด้านต่าง ๆ ข้างต้น ผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{70 - 10}{3} \\ &= 20 \end{aligned}$$

การพิจารณาระดับการแสดงออกถึงความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ กับความกระตือรือร้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จะพิจารณาคะแนนรวมของแต่ละมิติ โดยแบ่งช่วงระดับดังนี้

10 - 30 คะแนน	ถือว่าอยู่ในระดับต่ำ (low)
31 - 50 คะแนน	ถือว่าอยู่ในระดับกลาง (middle)
51 - 70 คะแนน	ถือว่าอยู่ในระดับสูง (high)

เมื่อนำคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่วัดระดับการแสดงออกแต่ละมิติมารวมกัน และจัดระดับของความอิสระ (independent, critical thinking) กับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น (active engagement) แล้วนำระดับของทั้ง 2 มิติที่วัดได้มาวิเคราะห์แบบภาวะผู้ตามแสดงในตารางที่ 3.2 (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548)

ตารางที่ 3.2 หลักเกณฑ์การประเมินแบบภาวะผู้ตาม

แบบภาวะผู้ตาม (followership styles)	คะแนนด้านความคิดอิสระ (independent thinking)	คะแนนด้านความผูกพันอย่าง กระตือรือร้น (active engagement)
แบบมีประสิทธิภาพ (effective)	สูง	สูง
แบบห่างเหิน (alienated)	สูง	ต่ำ
แบบทำงานเอาตัวรอด (pragmatic survivor)	ปานกลาง	ปานกลาง
แบบปฏิบัติตาม (conformist)	ต่ำ	สูง
แบบเฉื่อยชา (passive)	ต่ำ	ต่ำ

ที่มา : Kelley (1992)

การแปลผลแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{7-1}{7} = 0.86$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
6.17 - 7.00	การแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับ 6
5.31 - 6.16	การแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับ 5
4.45 - 5.30	การแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับ 4
3.59 - 4.44	การแสดงออกเป็นบางครั้ง ระดับ 3
2.73 - 3.58	การแสดงออกเป็นบางครั้ง ระดับ 2
1.87 - 2.72	การแสดงออกเป็นบางครั้ง ระดับ 1
1.00 - 1.86	การแสดงออกไม่เคยเลย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของหัวหน้างานตามแนวคิดและทฤษฎีของ French & Raven (2001) ประกอบด้วยการใช้อำนาจของผู้บริหาร 5 ด้าน โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานำมาจากการวิจัยของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. อำนาจการให้รางวัล (reward power) | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. อำนาจการบังคับบัญชา (coercive power) | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. อำนาจอ้างอิง (referent power) | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ไลเคิร์ต Likert's five rating scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยผู้ศึกษากำหนดค่าระดับ คะแนนของช่วงน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง การใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง การใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก
 3 หมายถึง การใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง การใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย
 1 หมายถึง การใช้อำนาจของหัวหน้างาน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลผลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ระดับการใช้
อำนาจของหัวหน้างาน มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 - 5.00	การแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 3.42	การแสดงออกอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	การแสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	การแสดงออกอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	การแสดงออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ
ไดเนอร์ (Diener, 2000 อ้างใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) โดยคำถามจะเป็นแบบปลายปิด ซึ่งข้อความใน
แบบสอบถามจะเป็นคำถามทางบวกทั้งหมด เนื่องจากงานวิจัยในปัจจุบันพบว่าสัดส่วนของข้อความ
ทางบวกและข้อความทางลบ ให้ผลไม่แตกต่างกัน ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานำมาจาก
งานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) โดยแบ่งหัวข้อดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต	5 ข้อ
2. ความพึงพอใจในงาน	5 ข้อ
3. ความรู้สึกทางบวก	5 ข้อ
4. ความรู้สึกทางลบ	5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 7 ช่วง
จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	7	คะแนน
ระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมาก	มีค่าเท่ากับ	6	คะแนน
ระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงค่อนข้างมาก	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงค่อนข้างน้อย	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การแปลผลแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการ
คำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{7-1}{7} = 0.86\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
6.22 - 7.00	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
5.35 - 6.21	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
4.48 - 5.34	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
3.61 - 4.47	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2.74 - 3.60	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
1.87 - 2.73	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.86	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ ปีเตอร์สันและ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1989) ซึ่งพัฒนาโดย กษกร เอ็นดูรายกูร์ (2547) โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 13 ข้อ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน และ 3) เวลาที่ใช้ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ไลเคิร์ต Likert's five rating scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยผู้ศึกษากำหนดค่าระดับ คะแนนของช่วง น้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 - 5.00	การแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 3.42	การแสดงออกอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	การแสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	การแสดงออกอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	การแสดงออกอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้ศึกษาทำเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารรายงานการวิจัย ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ และคู่มือที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 2) กำหนดคำนิยามในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการของทุกตัวแปรที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษา พร้อมทั้ง ทำการระบุประเด็นสำคัญในแต่ละปัจจัยแล้วระบุพฤติกรรมในการวัด
- 3) พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสม และมาตราประเมินค่า (rating scale) ของแต่ละตัวแปร โดยผู้ศึกษาทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยที่ต้องการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้มาตราประเมินค่าของแต่ละตัวแปรมากขึ้น โดยแต่ละตัวแปรใช้มาตรวัดดังต่อไปนี้

ภาวะผู้ตาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษานำมาใช้จากงานวิจัยของสุกัญญา มีสมบัติ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2557) จากแนวคิดของ เคลลี (Kelley, 1992) ซึ่งแบ่งลักษณะของผู้ตามออกเป็น 5 ประเภท โดยใช้เกณฑ์จาก 2 มิติ ได้แก่ ความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ (independent, critical thinking) กับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น (active engagement)

รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษานำมาใช้จากงานวิจัยของดวงพร ว่องสุนทร (2556) ซึ่งนำแนวคิดมาจากทฤษฎีของ French & Raven (2001) ประกอบด้วยการใช้อำนาจของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล (reward power) อำนาจการบังคับบัญชา (coercive power) อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจอ้างอิง (referent power) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power)

ความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษานำมาใช้จากงานวิจัยของ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) โดยใช้ทฤษฎีของ ไดเนอร์ (Diener, 2000 อ้างใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) โดยแบ่งได้เป็น 4 หัวข้อคือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ ปีเตอร์สันและ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1989 อ้างใน กชกร เอ็นดูราษฎร์, 2547) ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงานและเวลาที่ทำงาน

4. ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบ เกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อและ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence—IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.05 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2549) จึงจะนำไปทำการทดลองใช้ ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1 ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความ เชื่อมั่นในขั้นต่อไป

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบ จากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพ แบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) ที่มีค่าเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ผลสรุปค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระหว่าง 0.788 ถึง 0.938 ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้การออกแบบสอบถาม เก็บรวบรวมจากบุคลากรของ บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 298 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง และระบบสืบค้นจากวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโทของมหาวิทยาลัย ต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประมวลผล

3.4.2 จัดทำการลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าสถิติกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.2.1 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.2 ค่าความถี่ (Frequency)

2.1.3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

3.4.3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 แบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของหน่วยงานใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0 = มีความสัมพันธ์สูงมาก

± 0.61 ถึง ± 0.80 = มีความสัมพันธ์สูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 = มีความสัมพันธ์ปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 = มีความสัมพันธ์ต่ำ

± 0.01 ถึง ± 0.20 = มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

3.4.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของหน่วยงานใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0	=	มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	=	มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	=	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	=	มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	=	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

3.4.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 แบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0	=	มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	=	มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	=	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	=	มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	=	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

3.4.3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 แบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของพนักงานใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0	=	มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	=	มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	=	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	=	มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	=	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

3.4.3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 การรับรู้รูปแบบการใช้อ่านจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของหน่วยงานใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0	=	มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	=	มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	=	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	=	มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	=	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

3.4.3.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 การรับรู้รูปแบบการใช้อ่านจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0	=	มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	=	มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	=	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	=	มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	=	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่องภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด ได้รับแบบสอบถามกลับคือมาทั้งสิ้น 298 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง และประกอบการบรรยาย แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์มิติของภาวะผู้ตามของบุคลากรบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานต่อบุคลากรบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ชื่อย่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
p.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์แบบภาวะผู้ตามของบุคลากรบริษัท ไทยชูชูมิเตอร์ จำกัด

การวิเคราะห์แบบภาวะผู้ตามของบุคลากร ผู้ศึกษาประเมินจากข้อมูลด้านความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ และด้านความผูกพันอย่างกระตือรือร้น ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

ระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ	0	0.00
กลาง	157	52.68
สูง	141	47.32
รวม	298	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในภาพรวม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในเกณฑ์กลาง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 52.68 รองลงมาคืออยู่ในเกณฑ์สูง 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.32

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้นของบุคลากร

ระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ	0	0.00
กลาง	125	41.95
สูง	173	58.05
รวม	298	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้นของบุคลากรในภาพรวม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น อยู่ในเกณฑ์สูง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 58.05 และอยู่ในเกณฑ์กลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.95

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้ตามของบุคลากร

ระดับความคิดอิสระและ ความคิดสร้างสรรค์	ระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น		รวม
	ปานกลาง	สูง	
ปานกลาง	64 (21.48)	93 (31.20)	157 (52.68)
สูง	61 (20.47)	80 (26.85)	141 (47.32)
รวม	125 (41.95)	173 (58.05)	298 (100.00)

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ () หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้ตามของบุคลากรในภาพรวม โดยพิจารณาจากมิติความอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้น ดังนี้

1. บุคลากร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.48 มีระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ และระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ดังนั้นจัดเป็นผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด

2. บุคลากร จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.85 มีระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ และระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น อยู่ในเกณฑ์สูง ดังนั้นจัดเป็นผู้ตามแบบมีประสิทธิผล

3. บุคลากร จำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 31.20 มีระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น อยู่ในเกณฑ์สูง และบุคลากรจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.47 มีระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในเกณฑ์สูง และระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้นอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งมีแนวโน้มเป็นผู้ตามทั้งแบบทำงานเอาตัวรอดและแบบมีประสิทธิผล

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแสดงออกของพนักงานในภาพรวมแต่ละมิติ

มิติ	ระดับการแสดงออก			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ความอิสระและความคิดสร้างสรรค์	5.06	0.366	ระดับ 4	(2)
ความผูกพันอย่างกระตือรือร้น	5.13	0.468	ระดับ 4	(1)
รวม	5.10	0.312	ระดับ 4	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการแสดงออกโดยภาพรวมแต่ละมิติเป็นประจำ อยู่เสมอ ระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.10 และเมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13 รองลงมาคือมิติความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแสดงออกของพนักงานในมิติความอิสระและความคิดสร้างสรรค์

มิติความอิสระและความคิดสร้างสรรค์	ระดับการแสดงออก			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.งานที่ทำช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมายเชิงสังคมและความฝันที่สำคัญของท่าน	5.19	1.149	ระดับ 4	(5)
2.ท่านเคยเสนอแนะความคิดและกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายตามลำดับความสำคัญขององค์กรมากเพียงไร	5.10	1.118	ระดับ 4	(8)
3.ท่านพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานด้วยตนเอง (อาจเป็นปัญหาด้านเทคนิคหรือระดับองค์กร)	5.15	1.079	ระดับ 4	(7)
4.ท่านพยายามแก้ปัญหายาก ๆ ที่เกิดขึ้นในงานด้วยตนเอง (อาจเป็นปัญหาด้านเทคนิคหรือระดับองค์กร)	5.42	1.138	ระดับ 5	(2)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแสดงออกของพนักงานในมิติ
ความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

มิติความอิสระและความคิดสร้างสรรค์	ระดับการแสดงออก			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
5. ท่านได้ช่วยผู้นำหรือกลุ่มให้มองเห็นแง่มุมทั้งสองด้านทั้งด้านที่จะเกิดผลดีและด้านที่มีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวของความคิดหรือโครงการ และก็พร้อมจะเข้าร่วมมือด้วยไม่ว่าผู้นำจะเลือกตัดสินใจทางใดก็ตาม	5.23	0.966	ระดับ 4	(4)
6. ท่านสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเองได้อย่างถูกต้อง	5.59	1.086	ระดับ 5	(1)
7. ท่านสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรได้อย่างถูกต้อง	4.79	1.063	ระดับ 4	(9)
8. ท่านตั้งคำถามในใจตนเองเกี่ยวกับความเหมาะสมของการตัดสินใจของผู้นำมากกว่าการรับการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติเมื่อถูกมอบหมายทันที	5.17	1.002	ระดับ 4	(6)
9. เมื่อท่านถูกผู้นำขอร้องให้ทำในสิ่งที่ขัดแย้งต่อวิชาชีพหรือสิ่งที่ท่านไม่ชอบ ท่านกล้าที่จะตอบปฏิเสธ	4.76	1.144	ระดับ 4	(11)
10. ท่านมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร	4.76	1.089	ระดับ 4	(10)
11. ท่านสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับแผนงานโครงการ และประเด็นที่สำคัญอย่างตรงไปตรงมา	5.25	1.328	ระดับ 4	(3)
รวม	5.06	0.366	ระดับ 4	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกของบุคลากร ในมิติ ความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกพบว่า อันดับที่ 1 ท่านสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเองได้อย่างถูกต้องส่วนใหญ่มีการแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.59 อันดับ 2 คือ ท่านพยายามแก้ปัญหายาก ๆ ที่เกิดขึ้นในงานด้วยตนเอง (อาจเป็นปัญหาด้านเทคนิคหรือระดับองค์กร) ส่วนใหญ่มีการแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.42 และอันดับ 3 คือ ท่านสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับแผนงาน โครงการและประเด็นที่สำคัญอย่างตรงไปตรงมาส่วนใหญ่มีการแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.25

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแสดงออกของพนักงานในมิติ ความผูกพันอย่างกระตือรือร้น

มิติตามความผูกพันอย่างกระตือรือร้น	ระดับการแสดงออก			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. เป้าหมายของงานส่วนที่ท่านทำ สอดคล้องตามเป้าหมายและตามลำดับความสำคัญขององค์กรเพียงไร	4.87	1.402	ระดับ 4	(9)
2. ท่านมีความผูกพันและใช้พลังเพิ่ม เพื่อทำงาน รับผิดชอบและต่อองค์กร ด้วยการให้ความคิดและวิธีการทำงานที่ดีที่สุด	5.21	1.511	ระดับ 4	(6)
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องาน ซึ่งสามารถส่งผลกระทบขยายวงกว้างไปยังเพื่อนร่วมงาน	5.49	1.264	ระดับ 5	(1)
4. ท่านมีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะพัฒนาขีดความสามารถตนเองที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อให้ตัวท่านเองเพิ่มคุณค่าต่อผู้นำและต่อองค์กร	4.87	1.217	ระดับ 4	(8)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแสดงออกของพนักงานในมิติ
ความผูกพันอย่างกระตือรือร้น (ต่อ)

มิติความอิสระและความคิดสร้างสรรค์	ระดับการแสดงออก			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
5. เมื่อเริ่มลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ท่านพร้อมที่จะสร้างประวัติความสำเร็จในงานให้แก่ผู้นำ	5.39	1.330	ระดับ 5	(2)
6. ท่านเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องมีคนมากำกับดูแล	4.99	1.495	ระดับ 4	(7)
7. ท่านเคยเสาะหาหรือริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ และสามารถดำเนินการได้สำเร็จเป็นผลดี โดยงานที่ทำนั้นอยู่เกินขอบเขตงานรับผิดชอบปกติ	3.85	1.538	ระดับ 3	(10)
8. ท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้	5.30	1.445	ระดับ 4	(4)
9. ท่านเคยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีปัญหาเพื่อให้คนเหล่านี้มีสภาพดีขึ้น แม้ว่าการกระทำของท่านจะไม่ได้รับคำชมหรือขอบคุณก็ตาม	5.38	1.354	ระดับ 5	(3)
10. ท่านมีความเข้าใจต่อความต้องการ เป้าหมาย และข้อจำกัดของผู้นำและพยายามทำงานหนัก เพื่อให้การช่วยเหลือผู้นำของท่าน	5.23	1.314	ระดับ 4	(5)
รวม	5.13	0.468	ระดับ 4	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกของบุคลากร ในมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า อันดับ 1 ท่านมีความกระตือรือร้นต่องาน ซึ่งสามารถส่งผลกระทบขยายวงกว้างไปยังเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ มีการแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.49 อันดับ 2 คือ เมื่อเริ่มลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ท่านพร้อมที่จะสร้างประวัติความสำเร็จในงานให้แก่ผู้นำ ส่วนใหญ่มีการแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอ ระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.39 และอันดับที่ 3 คือ ท่านเคยช่วยเหลือเพื่อน

ร่วมงานคนอื่นที่มีปัญหา เพื่อให้คนเหล่านี้มีสภาพดีขึ้น แม้ว่าการกระทำของท่านจะไม่ได้รับคำชมหรือขอบคุณก็ตาม ส่วนใหญ่มีการแสดงออกเป็นประจักษ์อยู่เสมอ ระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.38

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ผู้ศึกษาประเมินจากข้อมูลด้านการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานตามความคิดเห็นของบุคลากร ในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านอำนาจการให้รางวัล	3.74	0.504	มาก	(5)
2. ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	4.30	0.420	มากที่สุด	(1)
3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.12	0.567	มาก	(4)
4. ด้านอำนาจอ้างอิง	4.22	0.371	มากที่สุด	(2)
5. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.22	0.445	มากที่สุด	(3)
รวม	4.13	0.412	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือด้านอำนาจอ้างอิง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเล็กน้อยคือ 4.22 รองลงมาคือด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนด้านอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านอำนาจให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน
ด้านอำนาจการให้รางวัล

ด้านอำนาจการให้รางวัล	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. หัวหน้างานมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำ ความดีแก่บุคลากรตามโอกาสที่เหมาะสม	4.32	0.951	มากที่สุด	(1)
2. หัวหน้างานมีการพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม	4.12	1.068	มาก	(2)
3. หัวหน้างานส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มี โอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้น	3.09	1.097	ปานกลาง	(5)
4. หัวหน้างานให้ความสนใจ ช่วยเหลือและให้ กำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.05	1.120	มาก	(3)
5. หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากรรับผิดชอบงานที่ สำคัญอย่างเต็มที่ และทั่วถึง	3.12	1.211	ปานกลาง	(4)
รวม	3.74	0.504	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบการใช้
อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจการให้รางวัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานมีการยกย่องหรือให้รางวัล
ในการทำความดีแก่บุคลากรตามโอกาสที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ หัวหน้างานมี
การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ
หัวหน้างานส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา

ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. หัวหน้างานมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำ ความดีแก่บุคลากรตามโอกาสที่เหมาะสม	4.25	0.898	มากที่สุด	(3)
2. หัวหน้างานมีการพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม	4.22	0.972	มากที่สุด	(5)
3. หัวหน้างานส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มี โอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้น	4.40	0.851	มากที่สุด	(2)
4. หัวหน้างานให้ความสนใจ ช่วยเหลือและให้ กำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.914	มากที่สุด	(4)
5. หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากรรับผิดชอบงานที่ สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง	4.40	0.891	มากที่สุด	(1)
รวม	4.30	0.420	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบการใช้
อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.30

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากร
รับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ หัวหน้างานส่งเสริม
สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.40 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หัวหน้างานมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ด้านอำนาจตามกฎหมาย

ด้านอำนาจตามกฎหมาย	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. หัวหน้างานมีการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามลำดับของสายงาน	3.96	0.930	มาก	(4)
2. หัวหน้างานให้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา	4.05	1.120	มาก	(3)
3. หัวหน้างานแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน	4.25	0.903	มากที่สุด	(2)
4. หัวหน้างานพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางหน่วยงาน	4.37	0.864	มากที่สุด	(1)
5. หัวหน้างานใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.95	0.987	มาก	(5)
รวม	4.12	0.567	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ หัวหน้างานแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หัวหน้างานใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจอ้างอิง

ด้านอำนาจอ้างอิง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. หัวหน้างานแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร	4.52	0.652	มากที่สุด	(1)
2. หัวหน้างานประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน	4.09	0.778	มาก	(4)
3. หัวหน้างานมีบุคลิกภาพดี พุดจาไพเราะ มีเหตุผล น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ	4.23	0.788	มากที่สุด	(3)
4. หัวหน้างานเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.35	0.724	มากที่สุด	(2)
5. หัวหน้างานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ	3.93	0.671	มาก	(5)
รวม	4.22	0.371	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับตำแหน่งและเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ หัวหน้างานเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หัวหน้างานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. หัวหน้างานมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.760	มากที่สุด	(2)
2. หัวหน้างานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ฉลาด มีไหวพริบและสติปัญญาในการบริหารงาน	4.32	0.642	มากที่สุด	(1)
3. หัวหน้างานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการแนะนำช่วยเหลือท่านในทุกเรื่อง	4.28	0.544	มากที่สุด	(3)
4. หัวหน้างานแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำองค์กรภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร	4.25	0.519	มากที่สุด	(5)
5. หัวหน้างานมีการประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงาน	4.26	0.481	มากที่สุด	(4)
รวม	4.22	0.445	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจความเชี่ยวชาญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ฉลาด มีไหวพริบและสติปัญญาในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ หัวหน้างานมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หัวหน้างานแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำองค์กรภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาประเมินจากข้อมูลด้านระดับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต	5.55	0.508	มาก	(3)
2. ด้านความพึงพอใจในงาน	5.49	0.441	มาก	(4)
3. ด้านความรู้สึทางบวก	6.20	0.404	มาก	(2)
4. ด้านความรู้สึทางลบ	6.52	0.285	มากที่สุด	(1)
รวม	5.95	0.397	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.95 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึทางลบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.52 รองลงมาคือด้านความรู้สึทางบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.20 รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.55 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต

ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	5.54	1.223	มาก	(3)
2. การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดี มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน	5.56	1.088	มาก	(2)
3. ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	5.52	0.992	มาก	(4)
4. ท่านมีความพอใจตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน	5.29	0.977	ค่อนข้างมาก	(5)
5. ท่านมีความสุขในการใช้ชีวิตของท่าน	5.82	0.961	มาก	(1)
รวม	5.55	0.508	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิตโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.55

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสุขในการใช้ชีวิตของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.82 รองลงมาคือ การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดี มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.56 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีความพอใจตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.29 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	4.92	1.231	ค่อนข้างมาก	(4)
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา	4.89	1.034	ค่อนข้างมาก	(5)
3. ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	5.72	1.012	มาก	(2)
4. ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน	6.33	0.575	มากที่สุด	(1)
5. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	5.60	1.091	มาก	(3)
รวม	5.49	0.441	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.49

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.33 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.72 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกทางบวก

ด้านความรู้สึกทางบวก	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	5.96	1.044	มาก	(4)
2. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	6.24	0.760	มากที่สุด	(3)
3. ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	6.44	0.607	มากที่สุด	(2)
4. ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้	6.44	0.799	มากที่สุด	(1)
5. ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา	5.90	1.013	มาก	(5)
รวม	6.20	0.404	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวกโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.20

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.44 รองลงมาคือ ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.44 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมักมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.90 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกทางลบ

ด้านความรู้สึกทางลบ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ท่านพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ ทำให้ท่านรู้สึกอึดอัดใจ	6.54	0.686	มากที่สุด	(3)
2. ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	6.35	0.584	มากที่สุด	(5)
3. ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในบริษัทที่มีมากเกินไป	6.38	0.729	มากที่สุด	(4)
4. ท่านมักจะรู้สึกแย้กับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด	6.71	0.454	มากที่สุด	(1)
5. ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน	6.64	0.600	มากที่สุด	(2)
รวม	6.52	0.285	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางลบโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.52

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมักจะรู้สึกแย้กับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.71 รองลงมาคือ ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.64 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.35 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาประเมินจากข้อมูลด้านระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. คุณภาพของงาน	4.73	0.252	มากที่สุด	(2)
2. ปริมาณงาน	4.69	0.247	มากที่สุด	(1)
3. เวลาที่ใช้ทำงาน	4.88	0.167	มากที่สุด	(3)
รวม	4.77	0.213	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 รองลงมาคือคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เวลาที่ใช้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

คุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีความถูกต้องเรียบร้อย	4.28	0.801	มากที่สุด	(5)
2.ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้	4.60	0.676	มากที่สุด	(4)
3.วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.83	0.400	มากที่สุด	(3)
4.ก่อนการส่งมอบสินค้าทุกครั้งหน่วยงานมีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของผลงาน	5.00	0.000	มากที่สุด	(1)
5.คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอกและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า	4.94	0.245	มากที่สุด	(2)
รวม	4.73	0.252	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ก่อนการส่งมอบสินค้าทุกครั้งหน่วยงาน มีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอกและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีความถูกต้องเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ปริมาณงานที่ออกมานั้น มีความสมดุลกับอัตรากำลังของพนักงานในหน่วยงาน	4.68	0.543	มากที่สุด	(2)
2.ปริมาณงานที่ออกมาเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน	4.97	0.162	มากที่สุด	(1)
3.ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมตรงกับความสามารถ	4.49	0.668	มากที่สุด	(4)
4.ท่านสามารถจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.62	0.485	มากที่สุด	(3)
รวม	4.69	0.247	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปริมาณงานที่ออกมาเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ออกมานั้น มีความสมดุลกับอัตรากำลังของพนักงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

เวลาที่ใช้ทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดเสมอ	4.66	0.559	มากที่สุด	(4)
2.ผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	5.00	0.000	มากที่สุด	(1)
3.การส่งมอบผลงานตรงตามเวลาที่กำหนด	4.95	0.226	มากที่สุด	(2)
4.ผลงานที่ปฏิบัติงานออกมาชิ้นมีความถูกต้องเรียบร้อยและทันเวลาที่กำหนด	4.91	0.292	มากที่สุด	(3)
รวม	4.88	0.167	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ การส่งมอบผลงานตรงตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมมติฐาน ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient)

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต

ภาวะผู้ตาม	ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
มิตินึกคิด อิสระอย่าง สร้างสรรค์	0.567	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
มิตินึกคิด ผูกพัน อย่าง กระตือรือร้น	0.618	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.652	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิตินึกคิดผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p. < 0.01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินิยามคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

ภาวะผู้ตาม	ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
มิตินิยามคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์	0.473	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
มิตินิยามผูกพันอย่างกระตือรือร้น	0.498	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.523	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แบบของภาวะผู้ตามในมิตินิยามคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิตินิยามผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวก

ภาวะผู้ตาม	ความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวก			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
มิตินความคิด อิสระอย่าง สร้างสรรค์	0.623	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
มิตินความผูกพัน อย่าง กระตือรือร้น	0.657	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.697	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า แบบของภาวะผู้ตามในมิตินความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิตินความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p. < 0.01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวกในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่าง
สร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
ด้านความรู้สึทางลบ

ภาวะผู้ตาม	ความสุขในการทำงานด้านความรู้สึทางลบ			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
มิตินึกคิด อิสระอย่าง สร้างสรรค์	0.687	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
มิตินึกคิด ผูกพัน อย่าง กระตือรือร้น	0.693	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.714	0.000**	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า แบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิตินึกคิดผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึทางลบในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่าง
 สร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
 ภาพรวม

ภาวะผู้ตาม	ความสุขในการทำงานภาพรวม			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
มิตินึกคิด อิสระอย่าง สร้างสรรค์	0.645	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
มิตินึกคิด ผูกพัน อย่าง กระตือรือร้น	0.676	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.691	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า แบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิตินึกคิดผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p. < 0.01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินามคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

ภาวะผู้ตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ด้านคุณภาพของงาน)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
มิตินามคิด อิสระอย่าง สร้างสรรค์	0.394	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
มิตินามคิด ผูกพัน อย่าง กระตือรือร้น	0.413	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.419	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า แบบของภาวะผู้ตามในมิตินามคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิตินามคิดผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินิสัยคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

ภาวะผู้ตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ด้านปริมาณงาน)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
มิตินิสัยคิด อิสระอย่าง สร้างสรรค์	0.434	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
มิตินิสัยผูกพัน อย่าง กระตือรือร้น	0.474	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.489	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แบบของภาวะผู้ตามในมิตินิสัยคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิตินิสัยผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p. < 0.01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่าง
สร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

ภาวะผู้ตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
มิตินึกคิด อิสระอย่าง สร้างสรรค์	0.476	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
มิตินึกคิด ผูกพัน อย่าง กระตือรือร้น	0.487	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.497	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า แบบของภาวะผู้ตามในมิตินึกคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิตินึกคิดผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้ตามในมิตินความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ภาวะผู้ตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ภาพรวม)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
มิตินความคิด อิสระอย่าง สร้างสรรค์	0.496	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
มิตินความผูกพัน อย่าง กระตือรือร้น	0.518	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.684	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า แบบของภาวะผู้ตามในมิตินความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และมิตินความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจ	ความสุขในการทำงาน(ด้านความพึงพอใจในชีวิต)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.714	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	0.497	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.521	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจอ้างอิง	0.465	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	0.517	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.567	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p. < 0.01$) ซึ่งอำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจ	ความสุขในการทำงาน(ด้านความพึงพอใจในงาน)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.721	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	0.514	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.529	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจอ้างอิง	0.487	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	0.706	0.000**	สูง	เดียวกัน
รวม	0.645	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งอำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลและอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวก

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจ	ความสุขในการทำงาน(ด้านความรู้สึกทางบวก)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.621	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	0.576	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.487	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจอ้างอิง	0.446	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	0.635	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.643	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมายอำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางบวกในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางลบ

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจ	ความสุขในการทำงาน(ด้านความรู้สึกทางลบ)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.425	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	0.736	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.718	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านอำนาจอ้างอิง	0.496	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	0.521	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.697	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p. < 0.01$) ซึ่งอำนาจการให้รางวัล อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางลบในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการใช้อำนาจด้านการบังคับบัญชาและอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางลบในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวม

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจ	ความสุขในการทำงาน(ในภาพรวม)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.596	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	0.727	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.643	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจอ้างอิง	0.714	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	0.479	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.687	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายและอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการใช้อำนาจด้านการบังคับบัญชาและอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ด้านคุณภาพงาน)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.564	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	0.579	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.598	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจอ้างอิง	0.497	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	0.614	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.624	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 พบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

การรับรู้รูปแบบ การใช้อำนาจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ด้านปริมาณงาน)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.732	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	0.632	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.434	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจอ้างอิง	0.457	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	0.521	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.627	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p. < 0.01$) ซึ่งอำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.656	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	0.634	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.612	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจอ้างอิง	0.676	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	0.685	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.694	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับบัญชา อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิงและอำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ทำงานในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ในภาพรวม)			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านอำนาจการให้รางวัล	0.614	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	0.727	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	0.436	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจอ้างอิง	0.521	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	0.743	0.000**	สูง	เดียวกัน
รวม	0.699	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ซึ่งอำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายและอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนการใช้อำนาจด้านการบังคับบัญชาและอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้ตามการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคคลกรของบริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 298 ตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 และสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 7 กลุ่ม คือ แผนกการขายและการตลาด แผนกบุคคล แผนกงานวิศวกรรม แผนกจัดซื้อ แผนกกระบวนการผลิต แผนกวิจัยและพัฒนาและแผนกเครื่องยนต์เรือ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้น ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Percentage Social Sciences: SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ จำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ศึกษาสรุปผลการวิจัยตามลำดับของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์มิติของภาวะผู้ตามของบุคลากร

บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในเกณฑ์การแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอระดับ 4 และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นอยู่ในเกณฑ์การแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอระดับ 4 เช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบแต่ละมิติ พบว่า มิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีสัดส่วนที่สูงกว่ามิติความอิสระและความคิดสร้างสรรค์อยู่เล็กน้อย

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน

บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านอำนาจอ้างอิง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจตามกฎหมาย และด้านอำนาจการให้รางวัลตามลำดับ

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน

บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกลบอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกลบทางบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพึงพอใจในงานตามลำดับ

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน และด้านเวลาที่ใช้ทำงานตามลำดับ โดยทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

อภิปรายผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้ตามของบุคลากร

บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในเกณฑ์การแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอระดับ 4 และมีระดับความผูกพันอย่างกระตือรือร้น อยู่ในเกณฑ์การแสดงออกเป็นประจำอยู่เสมอระดับ 4 เช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบแต่ละมิติ พบว่า มิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีสัดส่วนที่สูงกว่ามิติความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ตามในองค์กรที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา มาปฏิบัติให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริ จุลานนท์ (2551) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้ตามของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศพันตรี หรือเทียบเท่าและต่ำกว่า ในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม พบว่า ข้าราชการกลามีระดับความอิสระ (พึงพาตนเอง) และความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้านความผูกพันอย่างกระตือรือร้น เนื่องจากข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศพันตรี หรือเทียบเท่าและต่ำกว่า ที่พร้อมจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำในอนาคต มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามคำสั่งและธรรมเนียมของหน่วยงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย จึงมีแนวโน้มที่จะไม่แสดงความคิดเห็นที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของดารณี เรือนแก้ว (2550) ได้ศึกษารูปแบบผู้นำอันพึงประสงค์ของข้าราชการทหารที่ทำงานในกอง 1 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการทหารสูงสุด พบกว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นต่อผู้นำแบบเสรีนิยมต่ำ เนื่องจากการควบคุมการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนต้องอาศัยกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน จึงไม่ค่อยเห็นด้วยกับรูปแบบผู้นำเสรีนิยม ภาวะผู้ตามแนวความคิดเดิม คือ การรอคำสั่งและการกำกับควบคุม แนวคิดเช่นนี้ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลได้อีกต่อไป ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรมและองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่วโลกมีแนวโน้มในอนาคตที่มุ่งเน้นให้องค์การมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้น แต่ยังคงความมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้นทำให้ผู้บริหารระดับสูงยากที่จะใช้แนวทางบริหารแบบเดิมให้ประสบความสำเร็จเหมือนในอดีตได้อีกต่อไป

อภิปรายผลการวิเคราะห์การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน บริษัท ไทยชูชุกิมอเตอร์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของบริษัทที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีอำนาจในการคิดตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารเกิดความคล่องตัว มีอิสระ ประกอบกับจะมีการอบรมหลักสูตรการเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพ รวมถึงการประเมินศักยภาพผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหาร ต้องมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ที่ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 ที่พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจถึง
หลักการบริหารที่ดี เช่นเดียวกับ ยุพา จันทะบุตร (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้
อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานสอนของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ที่พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้านเป็น
เพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ชื่นชม ศรัทธา เกิดความ
ประทับใจ เลื่อมใส จึงมีการวางตัวอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามสถานการณ์ ทั้งการแต่งกาย การ
พูดคุย การมีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับประสาร สุขสุคนธ์ (2553) ที่
ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง
เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ
การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การใช้อำนาจของ
ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เช่นเดียวกับ กษิณณ ชินวงศ์ (2550) เพื่อให้การ
บริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องรู้จักอำนาจที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอำนาจที่มีระดับการใช้สูงที่สุดคือด้านอำนาจการบังคับ
บัญชา รองลงมาคือด้านอำนาจอ้างอิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานอาจเห็นว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่น
ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ ตลอดจนมีบุคลิกภาพดี การแต่งกายดี กิริยาจาดี
ตลอดจนทำทางสว่างซึ่งจะทำให้เกิดความน่าเคารพ เลื่อมใส และศรัทธาต่อผู้พบเห็น ยิ่งถ้าผู้บริหาร
มีความรู้ความสามารถ ฉลาด มีไหวพริบสติปัญญาในการบริหารงาน มีความเชี่ยวชาญ มีการวาง
แผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี สามารถ
ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาได้ จนทำให้เกิดการยอมรับ และยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งโดยปราศจาก
ข้อสงสัย ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) ยุพา จันทะบุตร (2553) และสุนทรี วรรณ
ไพเราะ (2550) ที่พบว่าผู้บริหารมีการใช้อำนาจการบังคับบัญชาและอำนาจความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับ
มาก ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะการ ควบคุมงานที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นนอกจาก หัวหน้างาน ต้องมี
ความรู้ความสามารถใน หน่วยงาน มีความเข้าใจในความรับผิดชอบและ อำนาจหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี
แล้วยังต้องเป็นผู้พร้อมจะใช้อำนาจหน้าที่ที่ตนมีจัดการ กับทรัพยากรการบริหารโดยเฉพาะทรัพยากร
บุคคล คือความรู้ความสามารถ ทักษะและ แรงจูงใจให้เกิดประโยชน์สูงสุด และยังคง ใช้ความเป็น
ผู้นำเสริมสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้น เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนความรู้ความสามารถ
ของบุคคล ดังกล่าวให้กลายเป็นผลงานที่ดีที่สุดอีกด้วย

อภิปรายผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานระดับมาก โดยที่องค์ประกอบด้านความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก อยู่ในระดับที่มาก บุคลากรมีระดับความรู้สึกทางลบในระดับมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่าลักษณะของงานบางด้านอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดในงานได้ เช่น ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากเกินไป ไม่เหมาะสมกับเวลาและความสามารถหรือการเร่งรัดผลสำเร็จของงานมากเกินไป รวมไปถึงความขัดแย้งในการทำงานนำไปสู่การขาดความสามัคคีในการทำงาน การทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์และการเล่นพรรคเล่นพวกในองค์กร เช่นเดียวกับ Dubrin (1994) ที่สรุปจากงานวิจัยหลายชิ้นโดยกล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกทางลบอยู่บ่อยครั้งมักจะเป็นบุคคลที่เกิดความเครียดได้ง่ายและเป็นกั่วงวลต่อการทำงาน ซึ่งความเครียดในงานส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือส่วนประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งในองค์กรและภายในตัวพนักงานเอง ที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คือเทคนิคการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน โดยทำตัวให้เป็นที่ยอมรับนับถือ มีความขยันขันแข็ง เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน จะนำมาซึ่งความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี และจะนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในการทำงาน

อภิปรายผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะพนักงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมตรงกับความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีคุณภาพมาตรฐาน การส่งมอบผลิตภัณฑ์-สินค้าตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งคุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอกและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่บ่งบอกผลงานของพนักงาน(ปฏิบัติงาน) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ สิริยาภรณ์ (2547) ศึกษาเรื่องการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส.แอล.พาราไวด์ จำกัด พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านปริมาณงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้าน

เวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตลอดจนวิธีการในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม มักจะเน้นที่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้หรือกำหนดไว้ ไม่ว่าจะกำหนดเอาไว้ในรูปแบบใดก็ตาม ถ้าทำงานแบบมีเป้าหมายว่างานแต่ละอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบมีเป้าหมายของความสำเร็จอยู่ ณ จุดใด ภายในเวลาเท่าใด ความชัดเจนของงานหรือการกำหนดแผนการปฏิบัติงานย่อมอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ กับการที่จะปฏิบัติงานไปวัน ๆ หรือทำงานไปเรื่อย ๆ โดยไม่มีจุดหมายปลายทางของความสำเร็จ หากเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล การตั้งเป้าหมายในการทำงานควรเป็นการตั้งเป้าหมายให้อยู่ในระดับที่สูงกว่า ศักยภาพปกติของตนจะดำเนินการได้เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นั้น เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่เราต้องให้ความใส่ใจอยู่ตลอดเวลา หมั่นเรียนรู้ ฝึกฝน เพิ่มประสบการณ์ อย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้เรามีเป้าหมายที่ท้าทายขึ้น ได้ทำงานที่ยากขึ้น ซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ ตรงนี้จะช่วยเพิ่มประสบการณ์ และ ทักษะความสามารถ ในการทำงานให้กับเราได้เป็นอย่างดี สมใจ สวยสม (2542) กล่าวว่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นหัวใจของ การนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงาน

1.3.2 แบบภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

1.3.3 การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

1.3.4 การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แบบภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

ภาวะผู้ตามในมิติความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแบบภา

ผู้ตามในมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ($r = 0.676$) อาจเพราะการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นการทำงานแบบไลน์การผลิต ซึ่งมีหน้าที่ที่ชัดเจน มีขอบเขตงาน และภาระหน้าที่ในแต่ละวัน ทำให้ไม่ต้องแบกรับแรงกดดันในการคิดวิเคราะห์งาน จึงส่งผลทำให้ไม่เกิดความเครียดจากแรงกดดันในงาน และเมื่อมีประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มมากขึ้น มีทักษะการทำงานที่มีความชำนาญ ก็จะทำให้การทำงานมีความคล่องตัวสูง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องแม่นยำ โดยหากพิจารณาทางด้านจะพบว่า แบบภาวะผู้ตามในมิติความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรู้สึกทางลบสูงที่สุด ($r = 0.693$) แปลผลได้ว่า การเกิดความไม่สบายใจในที่ทำงาน จะทั้งจากการจินตนาการว่ากล่าวให้ร้าย หรือการเล่นพรรคเล่นพวก ก็ล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง อาจเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในไลน์การผลิต ซึ่งจะต้องทำงานเป็นระบบและมีตำแหน่งงานที่ชัดเจน หากเกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานก็ย่อมส่งผลโดยตรงกับความสุขในการทำงาน บุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อาจมีองค์ประกอบ และปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่มีความรู้สึกอยากที่จะทำงาน ต่อหน้าที่ของการรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายทำให้เกิดความท้าทาย และใช้ความสามารถในการสร้างผลงานที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความสนใจในการทำงานที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งระดับความยากง่ายที่บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเองทำให้มีความรู้สึกรักในงานที่ทำ และรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับการทำงาน ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่จะประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากต่อการเพิ่มความสุขในการทำงานแต่ละบุคคล บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ส่วนใหญ่กลับมีสุขภาพกายที่ไม่แข็งแรงอาจจะส่งผลให้ลักษณะงานมีปริมาณมากขึ้นประกอบกับงานที่มีความยากขึ้นซึ่งจำเป็นต้องใช้ความคิดใหม่ตลอดเวลาเกิดความกดดันและความเครียดส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งสาเหตุนี้อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน การพักผ่อนนอนหลับ การไปเที่ยวช่วยลดความเครียดและนำไปสู่การสร้างความสุขทำให้เกิดความรู้สึกพอใจเมื่อบุคลากรมีสภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงและสมบูรณ์ทำให้มีความสุขมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะผลิต สร้างสรรค์ผลงานอย่างกระตือรือร้น

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิรินทร แซ่ท้าว (2553) เชิงคุณภาพในด้าน คุณลักษณะของงาน พบว่า การได้มอบหมายงานที่มีความสำคัญ บุคลากรเชิงสร้างสรรค์จะเกิดรู้สึกดีใจ ภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ ขณะเดียวกัน ก็ เกิดความรู้สึกกดดันและตึงเครียด ส่วนความสุขที่เกิดจากเอกลักษณ์ของงาน คือ ความมีอิสระ ควบคุมวิธีการทำงานได้เอง รวมถึงได้ถ่ายทอดตัวตนลงในงาน ได้อย่างแท้จริง จึงรู้สึกสนุกกับการ สร้างผลงานชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ ทุกขั้นตอนด้วยตนเอง และความสุขจากความมีอิสระในการ ทำงาน มีความจำเป็นต้องงาน และความรู้สึกของบุคลากร เชิงคุณภาพ

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการเกิดความสุขในการทำงาน เพราะคำชมเชยคือผลสะท้อนความสำเร็จของงาน เป็นกำลังใจทำให้รู้สึกสนุกกับงานมากขึ้น เกิดความกระตือรือร้น และช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์อันดีกับ หัวหน้างาน ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการเกิด ความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 แบบภาวะผู้ตามในมิติตามความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยซูซูกิมอเตอร์ จำกัด

ภาวะผู้ตามในมิติตามความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้ตามในมิติตามความคิดอิสระอย่างสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกค่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาวะผู้ตามในมิติตามผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($r = 0.518$)และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แบบภาวะผู้ตามในมิติตามผูกพันอย่างกระตือรือร้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้สูงที่สุด ($r = 0.487$) แปลผลได้ว่า การทำงานของบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะในการเรียนรู้คิดทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบ จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาพฤติกรรมศักยภาพของบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ที่มีพฤติกรรมกระตือรือร้น จะสนใจการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของการทำงานในองค์กรจะแสดงพฤติกรรมสนใจงาน ไกลกว่าขอบเขตที่ได้รับมอบหมายมีความคิดริเริ่ม และรู้สึกในการเป็นเจ้าของชอบที่จะแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจอย่างเด็ดขาดโดยมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพต่อการการทำงานที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลวิจัยของ มณฑิรา อินจ้าย , เฉลิมชัย ปัญญาดี (2556) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย มิติตามความคิดอย่างมีวิจารณญาณและความกระตือรือร้น เพื่อเป้าหมายระดับองค์กร ปัจจัยในการก่อรูปภาวะผู้ตาม ได้แก่ ภูมิหลังทางจิตวิทยาในด้านรูปแบบการปรับตัว ตั้งแต่วัยเด็กที่ให้ความสำคัญกับบริบท โดยเริ่มต้นแบบจากบิดามารดา สมรรถนะในการทำงานด้านความรู้ ทักษะ และอุปนิสัย ที่สอดคล้องกับตำแหน่งการทำงานมีภาพลักษณ์ของตนในเชิงบวก ตลอดจนการสลับบทบาทระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเกิดจากจากการวินิจฉัย ผู้ร่วมงาน ณ ขณะนั้น องค์กรที่สามารถดึงศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ตามและภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งมั่นงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ปานกลาง บริบท

ทางสังคมที่มีบรรยากาศการสนับสนุนและเกื้อกูลในทีมงานลักษณะของงานที่มีเป้าหมายชัดเจน และได้รับอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ของการทำงาน ระบุว่าตนเองเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูงและได้รับรางวัลตอบแทนที่น่าพอใจ ประพันธ์ หาญกว้าง (2538) พบว่า องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่รู้ แสวงหาความรู้จากสิ่งรอบข้างอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอรวมทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีความรู้ที่หลากหลายในการทำงานพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าอย่างสำคัญที่สุด ทำให้องค์กรและบุคลากรมีการพัฒนาที่ต่อเนื่องสอดคล้อง กับแนวคิดของ ปีเตอร์ เซงก์ (peter senge 1990) การเรียนรู้ของบุคลากร เป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างสรรค์สิ่งที่น่าสนใจ มีความแปลกใหม่ต่อการทำงานที่มีความกระตือรือร้น ให้มีการพัฒนาไปอย่างก้าวไกล ลลิต ถนอมสิงค์ (2557) วิจัยว่า องค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนกับการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการทำงาน ทั้งนี้บุคลากรตระหนักถึงความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ การบริหารให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือมีการตระหนักว่า อนาคตและความสำเร็จขององค์กรเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกคนซึ่งการที่ผู้บริหารกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนา และมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ บุคลากรทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสนับสนุนให้เกิดการรวมพลัง ของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการก้าวหน้า ภายใต้อุดมการณ์เดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูทิมอเตอร์ จำกัด

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ของการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานพบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกค่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ($r = 0.727$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานสูงที่สุด ($r = 0.721$) แปลผลได้ว่าจิตใจของมนุษย์เรานั้นโดยธรรมชาติจะถูกกระตุ้นโดยเป้าหมาย ให้ต้องแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายให้ได้ トラบใดที่ยัง ไม่สามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรจะมีความรู้สึกที่ไม่สบายใจ เหมือนมีอะไรค้างในใจที่ต้องทำ ข้อสรุป คือ บุคลากรจะมีความรู้สึก ว่า ต้อง

ผูกพันตนเองกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ได้ตั้งเอาไว้และบุคลากรมีส่วนร่วมกับหัวหน้าในการตั้งเป้าหมายด้วย เป้าหมายที่มีความยาก จะจูงใจให้คนทำงานได้ผลงานดีกว่าเป้าหมายง่าย เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงมากย่อมจูงใจให้ทำมากกว่า เป้าหมายที่กำกวมหรือกว้างไม่ชัดเจน สิ่งจูงใจให้ทำงานทั้งหลายเช่นเงิน คอมมิชชั่น การแข่งขัน คำชมเชย จะไม่มีความหมาย คือจูงใจไม่ได้ ถ้าหากว่าไม่ได้ผูกพันสิ่งจูงใจเหล่านี้กับเป้าหมาย เพราะบุคลากรจะไม่รู้ว่าที่ได้สิ่งเหล่านั้นมาเพราะการปฏิบัติงานจากความสามารถของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ที่รักในการทำงานจะก่อให้เกิดความสุข หากบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ เป็นไปตามที่หัวหน้างานได้มอบหมายไว้สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ที่ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานในชีวิต ได้แก่ความต้องการทางด้านร่างกาย ก็คือปัจจัยสี่ ความมั่นคงความปลอดภัยชีวิต การได้รับความรัก การยอมรับในสังคม ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ ตลอดจนการประสบความสำเร็จในทุก ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นชีวิตหรือหน้าที่การงาน เช่นเดียวกับแมคคิลเลนด (McClelland 1996) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจทางสังคมของมนุษย์มีความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ รักใคร่ชอบพอ ของคนอื่น และปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปรีชาโน พวงนิยม (2551) กล่าวว่า การมีขวัญกำลังใจที่ดี จะก่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) กล่าวว่า การแสดงออกทางจิตใจ ของบุคคลที่มีต่องาน ที่ทำระดับขวัญกำลังใจ ที่จะสร้างความสุขในการทำงาน พิจารณาได้จากบุคคล ได้รับความพึงพอใจ ในสิ่งที่ตนเองต้องการจะก่อให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงานความรู้สึกลึกและความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานผู้บริหารควรตระหนักเนื่องจากขวัญกำลังใจ ก็เหมือนสุขภาพของมนุษย์ที่ต้องให้การเอาใจใส่ การตรวจสอบดูแลรักษาขวัญกำลังใจ และรักษาระดับไว้ให้อยู่สูงเสมอ

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยชูชูกิมอเตอร์ จำกัด

การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ของการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกค่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานสูงสุด ($r = 0.743$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานด้านอำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ($r = 0.732$) แปลผลได้ว่าหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประสานวิธีการทำงานโดยเน้นที่คนและเน้นที่งานได้อย่างสมดุล การจงใจโน้มน้าว เป็นวิธีการทำงาน ที่จะช่วยกระตุ้นประสิทธิภาพทักษะที่สำคัญใช้ในการบริหารงานบุคลากร ช่วยก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีแนวความคิดที่ถูกต้องในการทำงาน การจงใจจึงเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาท้องค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงในเรื่องแรงจูงใจ ทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน โดยเชื่อว่า มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่สามารถเสริมสร้างเป็นแรงผลักดันและพัฒนาการทำงานให้มีแนวโน้มที่ดีสูงขึ้นตามศักยภาพของบุคลากรผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน สอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552) กล่าวว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กรการก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ หัวหน้ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงรักษาและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกคน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข เสริมสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เชื่อมั่นละกระตือรือร้นทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและส่งผลให้เป้าหมายบรรลุตามที่วางแผนไว้ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545) ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในระดับที่สูง เพราะหัวหน้างานเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนมีผลต่อความราบรื่นในการทำงาน หัวหน้างานที่ดีจะมีประสิทธิภาพสามารถเป็นผู้นำแก่การทำงานเป็นทีมได้ มีมนุษยสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นได้และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยการให้เกียรติรวมถึงสนใจในความรู้สึก ทัศนคติ คำแนะนำ หรือข้อคิดเห็น จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงาน ศิริรัตน์ ปัญญาวงศ์ (2552) บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุมิติวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสามารถของแต่ละบุคลากรในอันที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของคนได้ด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุมิติวัตถุประสงค์ร่วมกันผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้ตามในมิติความอิสระและความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย โดยเฉพาะด้านนโยบายการแก้ปัญหาความรู้สึกลบของบุคคลกรซึ่งจากผลการวิจัยมีผลมากที่สุดต่อความสุขในการทำงาน รวมถึงเวลาที่ใช้ในการทำงาน ก็มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานอย่างมาก อีกทั้งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับชั้น มีการสนับสนุน กระตุ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำประเด็นต่าง ๆ มาปรับปรุงพัฒนาองค์กร

5.3.2 จากการศึกษาพบว่า การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างานมีอิทธิพลกับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านอำนาจการบังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องอาจมีการจัดโครงการสัมมนาอบรมในการกำหนดแนวทางหรือรูปแบบการใช้อำนาจเพื่อให้มีทิศทางที่ชัดเจนและเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน รวมทั้งเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาในการเสนอแนะวิธีการสร้างความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับประเภทของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม สะอาด สวยงาม มีสถานที่ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงาน เป็นต้น

5.3.3 ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการอบรมเพื่อให้พนักงานมีวิสัยทัศน์กับความรู้สึกลบที่ส่งผลต่อความสุขโดยตรง หรือการเรียนรู้การแนวทางการบังคับบัญชาและการเพิ่มความเชี่ยวชาญให้แก่พนักงาน เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการพัฒนาการอย่างก้าวกระโดด รวมถึงคู่แข่งทางธุรกิจที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จะทั้งในด้านบุคลากร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็ล้วนส่งผลโดยตรงกับศักยภาพขององค์กร จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์และมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้องค์กรทราบถึงปัจจัยว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อองค์กรมากที่สุดเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างตรงจุด

5.4.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำกับภาวะผู้ตาม และการสร้างผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ดี ขององค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนามนุคลากรขององค์กรต่อไป

5.4.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กษิณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กัญญาณัฐ นาคะตะ. (2551). การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปิ่นสรวงแยลล์วิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชนิกา ตูจินดา. (2552). Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. สืบค้นจาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>
- ชลธิพร เพ็ชรศรี. (2556). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ จำกัด.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชั้นยลักษ์ณ์ พานิชบำเพ็ญ. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

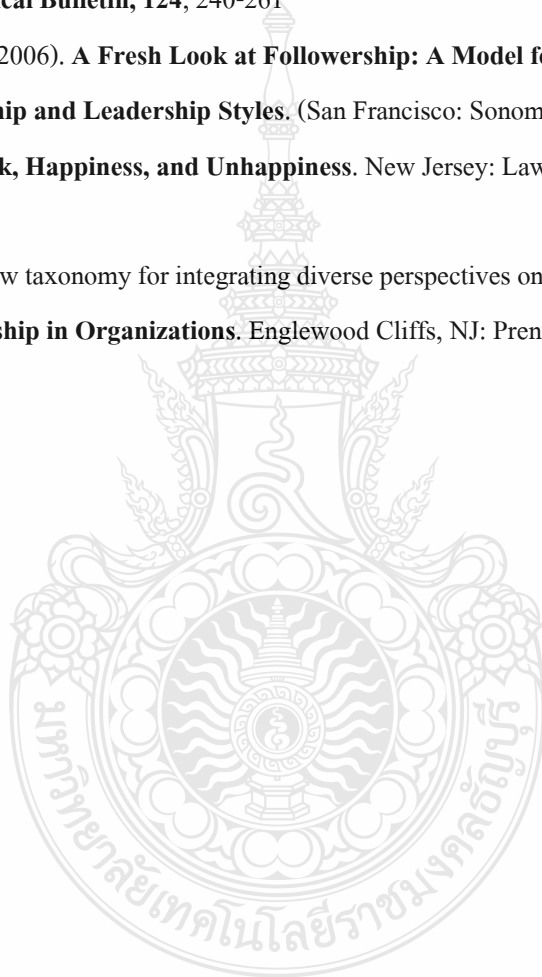
- พิกุล ดีพิจารณา. (2548). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิระการ สุกรีดี. (2543). การรับรู้ความสามารถแห่งตนกับแบบแผนชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพของสตรีที่ต้องโทษในเรือนจำ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วินิตา ไชยมงคล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง เชื้ออารมณ์และศิริระ จุลานนท์. (2551). แบบภาวะผู้ตามของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศพันตรีหรือเทียบ และต่ำกว่าในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม. (ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน. (2551). ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace): กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 – 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- สิรินทร แซ่หั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุกัญญา มีสมบัติ. (2557). ภาวะผู้ตามและประสิทธิภาพทีมงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุวรรณ ม่วงงาน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และผลการปฏิบัติงานของวิศวกร : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อโณทัย จิระดา. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับรูปแบบภาวะผู้ตามของครูที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Baker, S. D., Mathis, C. J. & Stites-Doe, S. (2011). An Exploratory Study Investigating Leader and Follower Characteristics at U.S. Healthcare Organizations. **Journal of Managerial**, 23(3), 341-363.
- Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy : The exercise of control**. New York, NY : Freeman
- Bandura, A. (1997). **Social learning theory**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Betz, N.E. & Taylor, K.M. (2000). **Manual of the career Decision-Making Self-Efficacy Scale and CDMSE-Short Form**. Unpublished document, Ohio State University, Columbus.
- Brulde, B. (2007). Happiness Theory of the Good Life. **Journal of Happiness Studies**, 8(1), 15 - 49
- Kall, R. (2004). **Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line: At Work in Business**. Retrieved from http://www.futurehealth.or/Positive_Experience_Work_Business.htm
- Kelley, R. (1992). **The Power of Followership: How to create leaders people want to follow and followers who lead themselves**. New York: Doubleday.
- Kelly, R. E. (1998). In Praise of Follower. **Harvard Business Review**, (November – December), 142-148.
- Maddux, J. E. (2002). **Self-Efficacy : The power of believing you can**. In C. R. Snyder and S. J. Lopez (Eds.), **The handbook of positive psychology**. New York : Oxford University press.
- Mitchell, T. R., Hopper, H., Daniels, D., Falvy, J.G., & Ferris, G. R. (1998). Power, accountability, and inappropriate actions. Applied Psychology. **An International Review**, 47.
- Robert, L. (2005). **The Myth of Job Happiness**. Retrieved from <http://proquest.umi.com>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Spitzer, R. (1999). **The Four Levels of Happiness**. Retrieved from
<http://www.catholiceducation.org/articales/apologetics/ap0016.html>
- Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance : A meta analysis.
Psychological Bulletin, 124, 240-261
- Thach, T. & Morris. (2006). **A Fresh Look at Followership: A Model for Matching Followership and Leadership Styles**. (San Francisco: Sonoma State University).
- Warr, P. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Yukl, G. (1998). A new taxonomy for integrating diverse perspectives on managerial behavior.
In Leadership in Organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรโครงการปริญญาโท คณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษา
เท่านั้น แบบสอบถามนี้มี 4 ส่วน

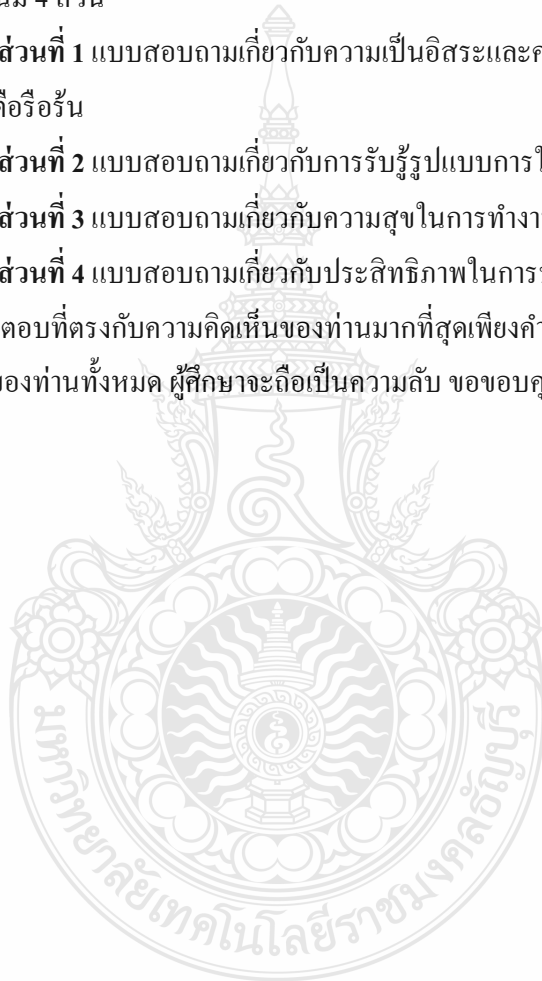
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์และ
ความผูกพันอย่างกระตือรือร้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบการใช้อำนาจของหัวหน้างาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และตอบคำถาม
ให้ครบทุกข้อคำตอบของท่านทั้งหมด ผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ ขอขอบคุณที่ท่านเสียสละเวลาตอบ
แบบสอบถาม



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์และความผูกพันอย่างกระตือรือร้น

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	เป็นประจำ			บางครั้ง			ไม่ เคย
		7	6	5	4	3	2	1
ด้านความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์	1. งานที่ช่วยให้ท่านเองบรรลุเป้าหมายเชิงสังคมและความฝันที่สำคัญของท่าน							
	2. ท่านเคยเสนอแนะความคิดและกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายตามลำดับความสำคัญขององค์กรมากเพียงไร							
	3. ท่านพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานด้วยตนเอง (อาจเป็นปัญหาด้านเทคนิคหรือระดับองค์กร)							
	4. ท่านพยายามแก้ปัญหายาก ๆ ที่เกิดขึ้นในงานด้วยตนเอง (อาจเป็นปัญหาด้านเทคนิคหรือระดับองค์กร)							
	5. ท่านได้ช่วยผู้นำหรือกลุ่มให้มองเห็นแง่มุมทั้งสองด้านทั้งด้านที่จะเกิดผลดีและด้านที่มีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวของความคิดหรือโครงการ และก็พร้อมจะเข้าร่วมมือด้วยไม่ว่าผู้นำจะเลือกตัดสินใจทางใดก็ตาม							
	6. ท่านสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตนเองได้อย่างถูกต้อง							
	7. ท่านสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรได้อย่างถูกต้อง							
	8. ท่านตั้งคำถามในใจตนเองเกี่ยวกับความเหมาะสมของการตัดสินใจของผู้นำมากกว่าการรับการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติเมื่อถูกมอบหมายทันที							

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	เป็นประจำ			บางครั้ง			ไม่เคย
		7	6	5	4	3	2	1
	9. เมื่อท่านถูกผู้นำขอร้องให้ทำในสิ่งที่ขัดแย้งต่อวิชาชีพหรือสิ่งที่ท่านไม่ชอบ ท่านกล้าที่จะตอบปฏิเสธ							
	10. ท่านมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร							
	11. ท่านสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับแผนงาน โครงการ และประเด็นที่สำคัญอย่างตรงไปตรงมา							
ด้านความผูกพันอย่างกระตือรือร้น	1. เป้าหมายของงานส่วนที่ท่านทำ สอดคล้องตามเป้าหมายและตามลำดับความสำคัญขององค์กรเพียงไร							
	2. ท่านมีความผูกพันและใช้พลังเพิ่ม เพื่อทำงานรับผิดชอบและต่อองค์กร ด้วยการให้ความคิดและวิธีการทำงานที่ดีที่สุด							
	3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องาน ซึ่งสามารถส่งผลกระทบขยายวงกว้างไปยังเพื่อนร่วมงาน							
	4. ท่านมีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะพัฒนาขีดความสามารถตนเองที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อให้ตัวท่านเองเพิ่มคุณค่าต่อผู้นำและต่อองค์กร							
	5. เมื่อเริ่มลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ท่านพร้อมที่จะสร้างประวัติความสำเร็จในงานให้แก่ผู้นำ							
	6. ท่านเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องมีคนมากำกับดูแล							

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	เป็นประจำ			บางครั้ง			ไม่เคย
		7	6	5	4	3	2	1
	7. ท่านเคยเสาะหาหรือริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ และสามารถดำเนินการได้สำเร็จเป็นผลดี โดยงานที่ท่านนั้นอยู่เกินขอบเขตงานรับผิดชอบปกติ							
	8. ท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้							
	9. ท่านเคยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่มีปัญหา เพื่อให้คนเหล่านี้มีสภาพดีขึ้น แม้ว่าการกระทำของท่านจะไม่ได้รับคำชมหรือขอบคุณก็ตาม							
	10. ท่านมีความเข้าใจต่อความต้องการเป้าหมายและข้อจำกัดของผู้ंनाและพยายามทำงานหนัก เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ंनाของท่าน							

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้อำนาจของหัวหน้างาน

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านอำนาจการให้รางวัล	1. หัวหน้างานมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่บุคลากรตามโอกาสที่เหมาะสม					
	2. หัวหน้างานมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					
	3. หัวหน้างานส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
	4. หัวหน้างานให้ความสนใจ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	5. หัวหน้างานให้โอกาสบุคลากรรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่ และทั่วถึง					
ด้านอำนาจการบังคับบัญชา	1. หัวหน้างานมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					
	2. หัวหน้างานมีการควบคุม เร่งรัดให้ท่านปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา					
	3. หัวหน้างานมีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
	4. หัวหน้างานใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย					
	5. หัวหน้างานมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ					
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	1. หัวหน้างานมีการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามลำดับของสายงาน					
	2. หัวหน้างานให้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา					
	3. หัวหน้างานแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน					
	4. หัวหน้างานพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางหน่วยงาน					
	5. หัวหน้างานใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
ด้านอำนาจอ้างอิง	1. หัวหน้างานแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับตำแหน่งและเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร					
	2. หัวหน้างานประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน					

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	3. หัวหน้างานมีบุคลิกภาพดี พุดจาไพเราะ มีเหตุผลน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ					
	4. หัวหน้างานเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
	5. หัวหน้างานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ					
ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	1. หัวหน้างานมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	2. หัวหน้างานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถฉลาด มีไหวพริบและสติปัญญาในการบริหารงาน					
	3. หัวหน้างานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการแนะนำช่วยเหลือท่านในทุกเรื่อง					
	4. หัวหน้างานแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำองค์กรภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร					
	5. หัวหน้างานมีการประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	1. ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน							
	2. การเป็นสมาชิกครอบครัวที่ดี มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน							
	3. ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้							
	4. ท่านมีความพอใจตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบัน							
	5. ท่านมีความสุขในการใช้ชีวิตของท่าน							
ด้านความพึงพอใจในงาน	1. ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน							
	2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่านจนลืมเวลา							
	3. ท่านรู้สึกรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ							
	4. ท่านมักจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน							
	5. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน							
ด้านความรู้สึกทางบวก	1. ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา							
	2. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน							
	3. ท่านสามารถขยันขันแข็งได้เสมอขณะทำงาน							
	4. ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้							

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น						
		7	6	5	4	3	2	1
	5. ท่านมีมุมมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา							
ด้านความรู้สึกทางลบ	1. ท่านพบเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ ทำให้ท่านรู้สึกอึดอัดใจ							
	2. ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง							
	3. ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการเล่นพรรคเล่นพวกในบริษัทที่มีมากเกินไป							
	4. ท่านมักจะรู้สึกขัดกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด							
	5. ท่านมักเบื่อกับหน้าที่กับการขาดความสามัคคีในการทำงาน							

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

(เลือกเพียง 1 คำตอบ)

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
คุณภาพของงาน	1. ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีความถูกต้องเรียบร้อย					
	2. ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้					
	3. วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
	4. ก่อนการส่งมอบสินค้าทุกครั้งหน่วยงานมีการตรวจคุณภาพมาตรฐานของผลงาน					
	5. คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอกและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า					

คำจำกัดความในการวิจัย	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ปริมาณงาน	6. ปริมาณงานที่ออกมานั้น มีความสมดุลกับอัตรากำลังของพนักงานในหน่วยงาน					
	7. ปริมาณงานที่ออกมาเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน					
	8. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมตรงกับความสามารถ					
	9. ท่านสามารถจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
เวลาที่ใช้ทำงาน	10. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
	11. ผลงานแต่ละชิ้นสามารถทำให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม					
	12. การส่งมอบผลงานตรงตามเวลาที่กำหนด					
	13. ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นมีความถูกต้องเรียบร้อยและทันเวลาที่กำหนด					



ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ



ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้ตาม การรับรู้รูปแบบการใช้
อำนาจของหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความส่งให้การทำงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	13	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	16	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	18	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	19	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	20	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	21	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	16	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	18	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	19	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	20	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	21	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	22	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	23	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	24	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	25	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	16	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	18	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	19	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	20	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายทศวรรษ บุญญา
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 10 มีนาคม 2530
ที่อยู่	45/21 หมู่ 4 ตำบลลำผักกูด อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
ประวัติการศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนหนองไผ่ ระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน ธุรกิจส่วนตัว
เบอร์โทรศัพท์	081-675-4786
อีเมล	Thotsawat_b@mail.rmutt.ac.th

