

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข
The Influence of Transformational Leadership and Organizational Climate
toward the Performance Efficiency of Personnel in Thongsuk College

(วันรับบทความ: 1 สิงหาคม 2562; วันแก้ไขบทความ: 19 กันยายน 2562; วันตอบรับบทความ: 25 กันยายน 2562)

วสิน พรหมพิทักษ์กุล*
Wasin Phromphithakkul
พินัย วิถีสวัสดิ์**
Pinai Vitheesawat

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ประชากรที่ทำการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรวิทยาลัยทองสุข คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้ การคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 289 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t- distribution (t-test), F-distribution (F-test) และวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุขไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัย ผู้นำแบบเน้นงาน ผู้นำแบบเน้นคน ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ผู้นำแบบประนีประนอม ผู้นำแบบทีมงานในทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ในทิศทางเดียวกัน และ 3) ปัจจัย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติในทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป; บรรยากาศองค์การ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

* ดร., คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข

Corresponding author, E-mail: nook 392@gmail.com

** พันเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข

Corresponding author, E-mail: nook 392@gmail.com

Abstract

The objective of this research was to study transformational leadership and organizational climate that influence the performance efficiency of personnel in Thongsuk College. The population in this research was its personnel of whom Yamane's formula was applied to receiving a good representative for the population. The sample size was of 289 subjects with the confidence at 95% and error at $\pm 5\%$. Questionnaire was adopted as a tool to conduct the research. The researcher selectively employed percentage, mean, t- distribution (T-test), f-distribution (F-test), and multiple regression analysis for statistical analysis.

The results revealed that 1) although there were differences among personal variables including sex, status, education level, working position, and working experience affecting the performance efficiency of personnel in Thongsuk College, there was no statistically significant difference at 0.05, 2) Leadership factors of authority-compliance, laissez-faire, compromiser, and team management that were considered for predicting performance efficiency of personnel in Thongsuk College demonstrated a positive correlation in the same direction, and 3) factors of organizational structure, warmth and support, rewards and punishment, and performance standard that were considered for predicting performance efficiency of personnel in Thongsuk College demonstrated a positive correlation in the same direction.

Key words: Transformational Leadership, Organizational Climate, Performance Efficiency

1. บทนำ

องค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งย่อมประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า กับฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง โดยที่ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ เป็นผู้นำในองค์การ ตามที่แบส (Bass, B. M., Waldman, B., Avolio, B. J., & Bebb, A. S., 1987) ได้ให้ความหมายภาวะ ผู้นำอย่างกว้าง ๆ ว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสถานการณ์และการแก้ไขปรับปรุงสถานการณ์ใหม่ ในด้านการรับรู้และ ความคาดหวังของสมาชิก ผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง (Agents of Change) ซึ่งหมายถึง บุคคลผู้ซึ่งการกระทำของเขามีผลต่อบุคคลอื่นมากกว่าการกระทำของบุคคลอื่นที่มีผลมาถึงเขา นอกจากนี้ผู้นำยังมีลักษณะพิเศษกว่าบุคคลอื่นอย่างหนึ่ง คือพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบทางบวกและทางลบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น ความเป็นผู้นำแท้จริงมีแนวโน้มจะสร้าง ความเด่นชัดในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงต่อพนักงาน สอดคล้องกับคำกล่าวของ โรบินสัน และเคสเลอร์ (Robbins & Coulter, 2007 : 518) ที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คือ ความสามารถในการสร้างมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ จึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานองค์การ โดยตรง เพราะทุกองค์การจะประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งรวมตัวกันอยู่โดยที่ บุคคลเหล่านั้นจะมีความแตกต่าง ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้ ความคิดเห็น บุคลิกภาพ ตลอดจนเป้าหมายส่วนตัวของแต่ละ บุคคล จึงจำเป็นต้องมีผู้นำเป็นผู้ประสานงาน ทั้งแนวความคิด และข้อขัดแย้งต่าง ๆ อันจะเกิดขึ้นเพื่อชักจูง ให้บุคคลในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเพื่อให้ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์การ การพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ แต่ในบรรดา ปัจจัยที่สำคัญ ๆ ต่างเหล่านี้ ปัจจัยด้าน “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ถ้าจะพิจารณาในเรื่องของความสำเร็จของการทำงาน ในระบบราชการ มนุษย์ก็สามารถทำให้องค์การล้มเหลวหรือสำเร็จได้ หากในองค์การใด มีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพสูง ก็สามารถทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จในการทำงาน ตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมี ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่ำ การทำงานก็จะไม่ประสบความสำเร็จ หรือประสบความสำเร็จแต่ไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร การที่องค์การจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด นอกจากสภาพ แวดล้อมโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง จะต้องดูว่าทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้นมีความเข้าใจใน การปฏิบัติงานขององค์การหรือไม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ภายในองค์การหรือไม่ ซึ่งองค์การต่าง ๆ จะต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการกระตุ้น แรงจูงใจให้มี ความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้มอบหมายอย่างเต็มกำลังความ สามารถ การให้อำนาจในการตัดสินใจหรือการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรตามขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและถือว่าตนเอง เป็นส่วน หนึ่งขององค์การ ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถช่วย ให้องค์การบรรลุ เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) ที่ดี คือบรรยากาศที่มีลักษณะผสมผสานระหว่าง การเน้นบรรลุวัตถุประสงค์ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ติดต่อ สื่อสารแบบเปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือในการทำกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันส่งผลให้บุคลากรทำงานดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การมีผู้นำ บังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งองค์กรมีสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจดี การสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้ทุกคน มีความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วม และท้าทายให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งอันนำสู่ ความสำเร็จขององค์การและการสร้างวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พิชิต เทพวรรณ, 2548)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ สภาวะด้านจิตใจ ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การเป็นการ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม กฎระเบียบ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การอยากอยู่กับองค์การนาน ๆ ทุ่มเท ทำงานให้กับองค์การต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หากพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับ ต่ำ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามแนวคิด ของ อเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer 1990) กล่าวว่า

ความยึดมั่นผูกพันผูกพันต่อการมีผลมาจาก การนำเป้าหมายขององค์การมาเป็นเป้าหมายของตนเอง การทุ่มเททำงานให้กับองค์การมาเป็นเวลานาน มีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีแล้วจึงต้องการอยู่กับองค์การต่อไป นอกจากนั้นการที่บุคคลมีจิตสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อการว่าเมื่อเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว ควรทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด เมื่อจะลาออกจะคิดถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานเสมอ นอกจากนั้นจากการทบทวนในเรื่องของทรัพยากรบุคคลพบว่า มีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการตามมาดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ ระเบียบปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน กรณีอุปสรรคที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การดูแลช่วยเหลือของหัวหน้างาน การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และร่วมพัฒนางาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ การจัดสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ เป็นต้น (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550 และเฉลิมพงศ์ มีสมนัย 2556) ซึ่งเข้าได้กับ แนวคิดของทฤษฎี ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นลักษณะเฉพาะตัวขององค์การ มีความแตกต่างกันโดยการรับรู้ของสมาชิกในองค์การด้วยช่องทางต่าง ๆ มีผลต่อการแสดงออก ขวัญกำลังใจ และทัศนคติของคนในองค์การมีองค์ประกอบ 9 ด้าน 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบของบุคคล 3) การให้รางวัล และการลงโทษ 4) ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐาน การปฏิบัติงานและความคาดหวัง 8) ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง 9) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม (Litwin & Stringer 1968) นอกจากนี้การที่จะเกิดความยึดมั่น ผูกพันต่อการจะเกิดขึ้นหลังจากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่ง ปัจจัยสำคัญในการทำ ให้เกิดความพึงพอใจคือ ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านผู้บริหารทางการพยาบาล ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน จากแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยให้ความสนใจ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer 1968) ทั้ง 9 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากในบางองค์ประกอบมีความหมายและการแสดงออกของพฤติกรรมที่ใกล้เคียงกันได้นำมารวมกัน ดังนั้นด้านความอบอุ่นและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้านความขัดแย้งความอดทนต่อความขัดแย้ง รวมกันเป็นด้านความอบอุ่น ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความรับผิดชอบของบุคคลรวมกันเป็นด้านโครงสร้างองค์การ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวังด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงานรวมเป็นด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวิจัย จึงมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ 2) การให้รางวัลและการลงโทษ 3) ความอบอุ่น 4) การสนับสนุน 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนด้วยภาพการทำงานของบุคคล ซึ่งมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อการ ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญทำให้บุคลากรทราบถึงผลการทำงานของตนเอง ความมีคุณค่าในสายตาของผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดอ่อนของตนเองที่ต้องพัฒนามีส่วนใดที่ดีและควรคงไว้ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลงาน และวางแผนพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร, 2544) ซึ่งระบบค่าตอบแทนมักจะเป็นผลมาจากการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้รับค่าตอบแทนที่สูงทำให้เกิดทั้งความพึงพอใจและภูมิใจแก่บุคลากรและทำให้เกิดยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

องค์การทุกองค์การย่อมต้องการบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะสามารถแสดงถึงความสำเร็จนี้ ก็คือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการพัฒนาและคุณภาพ การเป็นที่ยอมรับจากองค์การอื่น ๆ และวิธีการที่สามารถจะบ่งชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด นั่นคือการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ว่าระดับต่ำสุด หรือสูงสุด ทำให้ทราบถึงระดับการทำงานของตนเองและส่วนงานที่ต้องปรับปรุง อีกทั้งยังช่วย ประเมินความสามารถจากการพัฒนาในการทำงานและแสดงให้เห็นถึงความแข็งแกร่ง ความอ่อนแอ ความมั่นใจที่เพิ่มขึ้น และความพยายามในการปรับปรุงอื่น ๆ (Schultz อ้างถึงใน เกียรติคุณ วรกุล, 2545 : 8 - 9) อย่างไรก็ตามการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การ ที่จะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้

การประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติของการปฏิบัติงานตลอด รอบการประเมิน ด้วยวิธีการที่องค์การกำหนดโดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นวงจรที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยการประเมินเป็นการวัดผลสำเร็จของ งานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้แน่ชัดเพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายในการปฏิบัติ ราชการของแต่ละบุคคลหรือองค์การว่าเป็นอย่างไร ระบบประเมินผลตัวบุคคลอันเกี่ยวเนื่องมาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์และ วิธีการต่าง ๆ ที่ปราศจากอคติใด ๆ เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้ง ผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนภายใต้การสังเกต การจดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติและให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน (พัฒนชัย กุลศิริสวัสดิ์, 2551 : 42)

ในการที่จะบริหารงานในหน่วยงานให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือหัวหน้างาน ซึ่งถือได้ว่ามีผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจาก “ผู้นำ” ถือได้ว่าเป็นหลักที่สำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานที่เป็นส่วนรวม คุณภาพและลักษณะของผู้นำมีผลสะท้อนต่อการปฏิบัติงาน และผลงานขององค์การ หรือหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอันมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัด วิทยาลัยทองสุข เป็นองค์กรอิสระที่ดูแลงานธุรการของศาลยุติธรรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารงานบุคคลการงบประมาณและการดำเนินการอื่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ทำงานและปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลของวิทยาลัยทองสุข จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุขผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ เป็นข้อมูลในการนำเสนอผู้บริหารของหน่วยงาน เป็นข้อมูลประกอบในการปรับพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เหมาะสมต่อไป เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายหลักของกรมทางหลวง และช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การ ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย และช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของ พนักงานบุคลากรวิทยาลัยทองสุข
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการศึกษาด้านข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข
2. นำผลการศึกษากำหนดแนวทาง ปรับปรุงนโยบาย ในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปบรรยากาศองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บุคลากรวิทยาลัยทองสุข
3. นำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางเบื้องต้นในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ ต่อไป

4. ขอบเขตการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของวิทยาลัยทองสุข ซึ่งมีประชากรที่อยู่ในกลุ่มวิจัยทั้งสิ้น 170 คน (วิทยาลัยทองสุข, 2561)ประกอบด้วย หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่ม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ประชากรที่แท้จริง คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 289 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967 , p.99) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Bennis and Nanus, 1985) บรรยากาศองค์การ (Litwin, & Burmeister, 1992) และ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Granholm) ของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข โดยกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และบรรยากาศองค์การ และ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

5. วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของวิทยาลัยทองสุข จึงมีประชากรที่อยู่ในกลุ่มวิจัยทั้งสิ้น 170 คน (วิทยาลัยทองสุข, 2561) ประกอบด้วย ได้แก่ หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของวิทยาลัยทองสุข คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 120 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967: 99) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Stratified Random Sampling) ผู้ศึกษาได้ออกแบบมาเพื่อทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม (Field Data Collection) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตัวอย่างมีระบบ (Systematic) หรือ Simple Random Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูลจากพนักงานของวิทยาลัยทองสุข จำนวน 120 คนที่ได้คำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามในการวิจัยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน โดยปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม ของ ประพันธ์ชัยกิกจุราใจ (2556) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรฐาน ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาเทศบาลนครลำปาง ของ จารุวรรณ ธนาวณิช (2551) คำถามของภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดวิทยาลัยทองสุข ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรฐาน ส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ของ อรัญญา ไชยศรี (2556) คำถามของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการซึ่งเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรฐาน ส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ของงานของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่ วิสุทธภักดิ์ตรีย์ ของ วุฒิไกร เกยสูงเนิน (2549) คำถามของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 22 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษานำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีการวิเคราะห์ผลการ ศึกษาดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
4. T-test (Independent Sample Test) ใช้วิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข
5. F-test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการ ศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข
6. การทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว (Multiple Regression Analysis) สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ผลการวิจัยและอภิปรายผล

6. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1). ผู้นำแบบเน้นงาน	3.15	0.64	ปานกลาง
2). ผู้นำแบบเน้นคน	3.04	0.64	ปานกลาง
3). ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย	3.13	0.58	ปานกลาง
4). ผู้นำแบบประนีประนอม	3.05	0.67	ปานกลาง
5). ผู้นำแบบทีมงาน	3.12	0.53	ปานกลาง
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปโดยรวม	3.10	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรวิทยาลัยทองสุขมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.10 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปรายด้านพบว่า ผู้นำแบบเน้นงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.15 ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.13 ผู้นำแบบทีมงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.12 ผู้นำแบบประนีประนอม มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.05 และ ผู้นำแบบเน้นคน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของบรรยาการองค์การ

สรุปตัวแปรบรรยาการองค์การ	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1). ด้านโครงสร้างองค์การ	3.58	0.56	มาก
2). ด้านความอบอุ่น	4.26	0.76	มากที่สุด
3). ด้านการสนับสนุน	4.08	0.61	มาก
4). ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.76	0.55	มาก
5). ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ	4.21	0.48	มากที่สุด
บรรยาการองค์การโดยรวม	3.98	0.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรวิทยาลัยทองสุขมีความคิดเห็นต่อบรรยาการองค์การบรรยาการองค์การ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาบรรยาการองค์การรายด้านพบว่า ด้านความอบอุ่น มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.26 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 ด้านการสนับสนุน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.76 และ ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1). ปริมาณงาน	4.14	0.55	มาก
2). คุณภาพงาน	4.19	0.54	มาก
3). ความรู้และทักษะในงาน	4.24	0.65	มากที่สุด
4). ความเชื่อถือและไว้วางใจได้	3.26	0.64	ปานกลาง
5). ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.17	0.66	ปานกลาง
6). ทศนคติ	3.21	0.64	ปานกลาง
7). การสื่อสาร	3.28	0.54	ปานกลาง
8). การปรับตัว	3.53	0.49	มาก
9). การตัดสินใจ	4.40	0.68	มากที่สุด
10). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.91	0.59	มาก
11). การควบคุมดูแล	3.76	0.40	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.73	0.29	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรวิทยาลัยทองสุขมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการควบคุมดูแล มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า การตัดสินใจ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.4 ความรู้และทักษะในงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.24 คุณภาพงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.19 ปริมาณงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	t-test	F-test	p-value
เพศ	0.584		0.560
สถานภาพ	-0.071		0.944
ระดับการศึกษา		0.736	0.480
ตำแหน่งงาน		1.495	0.226
อายุงาน		1.798	0.148

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงาน โดยรวมมีค่า p-value ทุกค่า ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของแปร ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ที่ใช้ทำนาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

ตัวแปรทำนาย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	B	SE(b)	B	t	p-value
ค่าคงที่	2.047	0.079		25.972	0.000
ผู้นำแบบเน้นงาน	0.109	0.019	0.24	5.626	0.000
ผู้นำแบบเน้นคน	0.097	0.020	0.215	4.838	0.000
ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย	0.135	0.021	0.27	6.318	0.000
ผู้นำแบบประนีประนอม	0.113	0.018	0.258	6.195	0.000
ผู้นำแบบทีมงาน	0.091	0.022	0.166	4.093	0.000
$r = 0.8, R^2 = 0.641, \text{Adjusted } R^2 = 0.634, F = 100.872, p\text{-value} = 0.000$					

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีเพียง 5 ตัวแปร คือ ผู้นำแบบเน้นงาน ($p = 0, \beta = 0.24$) ผู้นำแบบเน้นคน ($p = 0, \beta = 0.215$) ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ($p = 0, \beta = 0.27$) ผู้นำแบบประนีประนอม ($p = 0, \beta = 0.258$) ผู้นำแบบทีมงาน ($p = 0, \beta = 0.166$) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุขโดยรวมได้อีกร้อยละ 20 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข = 2.047 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย + 0.109 ผู้นำแบบเน้นงาน + 0.097 ผู้นำแบบเน้นคน + 0.135 ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย + 0.113 ผู้นำแบบประนีประนอม + 0.091 ผู้นำแบบทีมงาน

Adjusted $R^2 = 0.634, r = 0.8, F = 100.872, p\text{-value} = 0.000$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัย ผู้นำแบบเน้นงาน ผู้นำแบบเน้นคน ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ผู้นำแบบประนีประนอม ผู้นำแบบทีมงาน ในทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุขในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3. บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบปกติของแปร ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ที่ใช้ทำนาย
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข

ตัวแปรทำนาย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	B	SE(b)	B	t	p-value
ค่าคงที่	1.411	0.142		9.915	0.000
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.165	0.022	0.32	7.440	0.000
ด้านความอบอุ่น	0.083	0.017	0.218	5.029	0.000
ด้านการสนับสนุน	0.157	0.021	0.329	7.366	0.000
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.104	0.022	0.198	4.796	0.000
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ	0.083	0.024	0.138	3.457	0.001
$r = 0.749$, $R^2 = 0.561$, Adjusted $R^2 = 0.553$, $F = 72.377$, $p\text{-value} = 0.000$					

จากตารางที่ 6 มีเพียง 5 ตัวแปร คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($p = 0$, $\beta = 0.32$) ด้านความอบอุ่น ($p = 0$, $\beta = 0.218$) ด้านการสนับสนุน ($p = 0$, $\beta = 0.329$) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($p = 0$, $\beta = 0.198$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ ($p = 0.001$, $\beta = 0.138$) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 74.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยอื่นๆที่สามารถการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุขโดยรวมได้อีกร้อยละ 25.1 ดังนั้นสามารถเขียนสมการความถดถอยของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข = 1.411 ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย + 0.165 ด้านโครงสร้างองค์การ + 0.083 ด้านความอบอุ่น + 0.157 ด้านการสนับสนุน + 0.104 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ + 0.083 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ

Adjusted $R^2 = 0.553$, $r = 0.749$, $F = 72.377$, $p\text{-value} = 0.00$

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ในทิศทางเดียวกัน

7. อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วยปัจจัย ผู้นำแบบเน้นงาน ผู้นำแบบเน้นคน ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ผู้นำแบบประนีประนอม ผู้นำแบบทีมงานในทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากวิธีการที่ผู้บริหารมุ่งให้ผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น วิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถมุ่งให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งการที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้อง จารุวรรณ ธนาวณิช (2551 : 120-127) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาเทศบาลนครลำปาง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา เทศบาลนครลำปาง ซึ่งทัศนะโดยรวมของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96) ด้านภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบทีมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบประนีประนอม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21) ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นคน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.05) และด้านภาวะผู้นำแบบเน้นงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79) ส่วนด้านสุดท้ายซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52) นอกจากนี้ทัศนะโดยรวม ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการให้ความร่วมมือและการประสานงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43) และด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการสื่อสาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12) และงานศึกษาครั้งนี้ เป็นไปตามสมมติฐานคือ การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา เทศบาลนครลำปาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบทีมงาน และภาวะผู้นำแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบทีมงาน ($Beta = 0.264$) ภาวะผู้นำแบบประนีประนอม ($Beta = 0.241$) ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว กับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติในระดับ 0.05 ($F = 5.582, p = 0.001$ และ 0.002) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.478 ($R = 0.478$) แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดชุดนี้ร่วมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานได้ร้อยละ 0.228 ($R^2 = 0.478$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใน

การพยากรณ์เท่ากับ 0.370 (SE=0.370) เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าภาวะผู้นำแบบที่ทีมงานจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและมีการติดตามและประเมินผลงานทำให้พนักงานต้องมีความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายและภาวะผู้นำแบบประนีประนอม ไม่ชอบความขัดแย้งเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะค้นหา ความรู้เกี่ยวกับงานประนีประนอมเพื่อให้ได้งานและพนักงาน มีความพึงพอใจ ทำให้การรับรู้ภาวะ ผู้นำแบบทีมงานและภาวะผู้นำแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2. บรรยายการองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ผลการทดสอบพบว่า บรรยายการองค์การประกอบด้วยปัจจัย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติในทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมบรรยายการองค์การนับเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่ทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างองค์การ การกำกับ การควบคุม แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์กร ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดสภาพแวดล้อมหรือบรรยายการองค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ได้ การรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เจตคติของบุคคลและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน (2554) ได้ศึกษาบรรยายการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของ พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บรรยายการองค์การ มิติความรับผิดชอบ (p-value<0.001) และมีติความอบอุ่น (p-value<0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร (p-value<0.001) และด้านเทคโนโลยี (p-value<0.001) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 59.0 อรัญญา ไชยสร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยายการองค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 250 คน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.31$) โฉมฤทัย ทองนุช (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยายการองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐในเขต จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลในเขต จังหวัดปทุมธานี จำนวน 311 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยายการองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และการรับรู้บรรยายการองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.759$) ประสพ อินสุวรรณ (2557) ได้ศึกษาบรรยายการองค์การ คับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ ทำการศึกษาจากกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจำนวน 41 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.36$) ระดับบรรยากาศองค์การพบว่ามีความเฉลี่ยระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.39$) และผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .796$, $p < .001$)

8. ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร เปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้าแจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์กรที่บรรยากาศไม่ดีแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งก็เปรียบเสมือนองค์กรที่อากาศไม่ดี ท้องฟ้ามีตอร์นาโดอยู่ตลอดเวลา บุคลากรภายในองค์กรก็อยากที่จะพักผ่อนหลบฝน ไม่มีใครอยากทำงาน

2. ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกที่ไว้วางใจและการได้รับการสนับสนุนในกลุ่ม จะสูง ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และรู้สึกว่าจะได้รับการช่วยเหลือเมื่อต้องการ ปัจจัยในด้านนี้จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรทราบว่ามีส่วนร่วมหรือผู้บังคับบัญชาคอยให้การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ด้วยวิธีการง่ายๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเหมือนหลักยึดเหนี่ยวให้เราได้เตือนตัวเองว่า ต่อไปนี้เราจะทำงานและใช้เวลาร่วมกับใครก็ตาม “อย่างสร้างสรรค์” เพื่อทั้งเราและคนรอบข้างจะได้เติบโตไปด้วยกัน หากนำกฎเหล่านี้ไปใช้ในที่ทำงาน ก็จะทำให้ที่ทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศอันอบอุ่น และเมื่อมีปัญหาทุกคนก็จะได้ร่วมกันแก้ไขและปรึกษากันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุด

4. ผู้บริหารในฐานะผู้นำควรกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและสร้างบรรยากาศ เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งแนวการบริหารแบบมุ่งเน้นไปที่งานพร้อมกับมุ่งความสัมพันธ์ในทีมงานควบคู่กันไปด้วย และมีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเพื่อสร้างปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ไปสู่ลักษณะผู้นำยุคใหม่ที่จะสามารถพัฒนาองค์กรทางสังคมตนเองและของชาติให้ประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์อันเต็มไปด้วยการแข่งขันช่วงชิง การเรียนรู้สิ่งต่างๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำสมัยใหม่ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะทางความคิด ซึ่งทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับผู้นำก็คือความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อจะได้ใช้ประกอบกับความรู้อื่นๆ ในการคิดหาทางแก้ไขปัญหาและ หาแนวทางที่ดีที่สุดสำหรับทีมงานหรือองค์กรต่อไป

5. ผู้นำย่อมต้องใส่ใจและให้ความสำคัญต่อ นวัตกรรมทางกลยุทธ์ เพราะ หลีกเลี่ยงไม่ได้กับการพัฒนาเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ขณะเดียวกันหากผู้นำมีมุมมองในเชิงบูรณาการ และการคิดนอกกรอบ ก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมาย เช่นองค์กรในอดีตที่รอดมาจนถึงปัจจุบัน แต่องค์กรที่ล้มหายตายจากไป กลับมีมุมมองว่าเป็นสิ่งฟุ่มเฟือย ทั้งนี้ การสร้างความคิดเป็นการสร้างมุมมองในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับ เทคนิคการพัฒนาเพื่อให้แตกต่าง ต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจอื่นๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลที่ได้ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีใน การทำงานต่อไป

9. บรรณานุกรม

- เกียรติคุณ วรกุล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2556). Exploring Innovation 2nd edition. *วารสารการจัดการสมัยใหม่* 11(1): 118-124.
- จารุวรรณ ธนาวนิช. (2551). *การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาเทศบาลนครลำปาง*. ลำปาง: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรพรรณ สุนทรสุด และ ประจักษ์ บัวผัน. (2554). *บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี*. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 16(5): 551-562.
- พัฒนชัย กุลสิริสวัสดิ์. (2551). *การเตรียมองค์กรเพื่อรับการตรวจประเมินตามแนวทาง TQA*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2548). *บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจในประเทศไทยกับกลยุทธ์ Six Sigma*. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 13(19): 66-81.
- วิทยาลัยทองสุข. (2561). *เอกสารบุคลากรวิทยาลัยทองสุข*. กรุงเทพฯ.
- วุฒิไกร เถยสูงเนิน. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน ของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่วิสุทธิกษัตริย์*. กรุงเทพฯ: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อริยญา ไชยสร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อ องค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน จังหวัดนครศรีธรรมราช*. นครศรีธรรมราช: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร. (2545). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: สมาคม ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

10. Reference

- Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Volume 1, Issue 1, Spring 1991, 61–89.
- Bass, B. M., Waldman, B., Avolio, B. J., & Bebb, A. S. (1987). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Sage.
- Bennis W. and Nanus B. (1985). *Leaders : The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.
- Chaikidurajai, P. (2015). *Factor Affecting Organization Citizenship Behaviors and Performance Efficiency of Staff in Industry group*. Bangkok : Graduate college of Management Sripatum University.
- Chaisorn, A. (2013). *The Relationship between Personality, Organizational Climate, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors of Private Vocational School Teachers in Nakhon Si Thammarat*. Nakhon Si Thammarat : Master of Business Administration, Graduate School, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat.
- Kunsiriwat, P. (2008). *Preparation of an organization for auditing in accordance with TQA guidelines*. Bangkok : Thailand Productivity Institute.
- Litwin, G. H., & Burmeister, M. G. (1992). *Climate Performance*. New York: The Purrington Foundation.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Division of Research Harvard Business School.
- Meesuttha, A. and Sutchukorn, S. (2002). *Performance Evaluation*. Bangkok : Technology Promotion Association (Thailand-Japan).

- Misomnai, C. (2013). Exploring Innovation 2nd edition. *Modern Management Journal*. Vol. 11 No.1 (January-June 2013). P.118-124.
- Robbins and Coulter. (2007). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall
- Srisatitnarakun, B. (2010). *The Methodology in Nursing Research*. Bangkok : You and I Intermedia Ltd.
- Suntornsut, P. and Bouphan, P. (2011). The Influence of Organizational Climate and Organizational Support on the Core Competency of Registered Nurses in the Community Hospitals of the Udon Thani Province. *Konkhan : Konkhan Research Journal* Vol. 16 No.5. p. 551-562.
- Tanawanich, J. (2008). *Administrator' Leadership Perception that Effects Working Efficiency : Case Study Nakhon Lampang Municipality*. Lampang : Master of Business Administration (General Management) Lampang Rajabhat University.
- Thepwan, Phichit. (2005). Human Resource Management Roles of Business in Thailand and Six Sigma Strategy. *Chonburi : Human and Social Journal Burapha University*. Vol.13 No.19 (September-December). P.66-81.
- Thongsook College. (2018). *Personnel Documents* : Bangkok.
- Thoeysoonnoen, W. (2006). *Leadership of Managers Influencing Work's Employees of Siam Commercial Bank Public Company Limited, Witsukasat Area Office*. Bangkok : Master of Business Administration (General Management) Suan Sunandha Rajabhat University.
- Worakun, K. (2002). *Relationships between leadership, achievement motivation and the performance of the head supervisor in the electronics assembly industry*. Bangkok : Kasetsart University.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.