



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ  
ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MOTIVATION RELATED  
TO WORKING EFFICIENCY AND EMPLOYEES JOB SATISFACTION

ธรรมสรณ์ นิลไทร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ  
ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MOTIVATION RELATED  
TO WORKING EFFICIENCY AND EMPLOYEES JOB SATISFACTION  
OF PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ  
ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ของ

ธรรมสรณ์ นิลไท

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์)

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ธรรมสรณ์ นิลไทร
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิกกาญจน์

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2.พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากแต่ในด้านเวลาที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ 4.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 5.แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต, ด้านความต้องการความสัมพันธ์, ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยมีด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตและด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก แต่ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย 6.แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต, ด้านความต้องการความสัมพันธ์, ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยมีด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก 7. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยมีด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน, ด้านการเลื่อนตำแหน่ง, ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากแต่มีด้านค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้าน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Title	THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MOTIVATION RELATED TO WORKING EFFICIENCY AND EMPLOYEES JOB SATISFACTION OF PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK
Author	THAMASORN NINSAI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

The purpose of this research is to study the transformational leadership and motivation related to working efficiency and employees job satisfaction of private companies in Bangkok. A total of 400 usable questionnaires were used for statistical analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance and Pearson correlation coefficient. The results of this research are as follows: (1) The majority of employees were female, aged 25 – 35 years, held a bachelor's degree, with single status, earned average monthly income between 15,001 - 30,000 Baht and had 6 – 10 years of work experience. Most employees had transformational leadership, motivation, working efficiency and employees' job satisfaction at the highest -level. (2) The employees with different gender, age, status, education, and average monthly income had not different working efficiency and employees job satisfaction with a significance of 0.05. (3) The transformational leadership is Idealized Influence, inspiration motivation, intellectual stimulation and individualized consideration positively correlated with working efficiency into quality of work, quantity of work and cost with a statistical significance of 0.01 at lower-level but timing has positively correlated at low-level. (4) The transformational leadership is Idealized Influence, Inspiration Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration has not correlated employees job satisfaction with promotion side, colleague and working environment. (5) Motivation is existence needs, relatedness needs and growth needs with existence needs and relatedness needs has positively correlated with working efficiency into quality of work, quantity of work and cost with a statistical significance of 0.05 and 0.01 at lower-level but existence needs has not correlated work efficiency with quality of work, quantity of work, time and cost. (6) Motivation is existence needs, relatedness needs and growth needs with existence needs has positively correlated employees job satisfaction into reward with a statistical significance of 0.05 and 0.01 at lower-level (7) Work efficiency quality of work, quantity of work, time, and cost with quality of work , quantity of work and cost has positively correlated employees job satisfaction into reward promotion side, colleague and working environment with a statistical significance of 0.05 and 0.01 at lower level but cost has not correlated employees job satisfaction in all aspects.

Keyword : Transformational leadership Motivation Working Efficiency Employees Job Satisfaction

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. กานต์จิรา ลิ้มศิริวงษ์/ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด และอาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนตรวจเครื่องหมายแบบสอบถาม และเพิ่มเติมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ช่วยให้ผู้วิจัยและผู้วิจัยเล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ในการแนะนำการทำเอกสารและช่วยประสานงานในการสอบสารนิพนธ์ ทำให้การทำเล่มสารนิพนธ์ราบรื่นและเป็นไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครอบครัว รุ่นพี่ และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

ธรรมสรณ์ นิลไทร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ .....	ถ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย .....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	15
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .....	15



แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	24
ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	32
ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน .....	32
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	33
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	36
ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	36
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	52
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	52
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	52
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย .....	52
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	54
ขั้นตอนสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย .....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การจัดทำข้อมูล .....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....	70

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา .....	71
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	72
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	179
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	194
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	194
ความสำคัญของการวิจัย .....	194
สมมติฐานในการวิจัย .....	195
สรุปผลการวิจัย .....	196
อภิปรายผลการศึกษา .....	216
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	270
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	272
บรรณานุกรม .....	274
ภาคผนวก .....	278
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	279
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC) .....	290
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม .....	297
ภาคผนวก ง หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์ .....	301
ภาคผนวก จ ผลทดสอบค่า Correlation .....	303
ประวัติผู้เขียน .....	324



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง .....	5
ตาราง 2 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง .....	54
ตาราง 3 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน.....	72
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	74
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการ มี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	75
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ.....	76
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล .....	77
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมแรงจูงใจ.....	78
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมแรงจูงใจ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต .....	78
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ .....	79
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมแรงจูงใจ ด้านความต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า .....	79
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน.....	80
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ ของงาน.....	81
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ งาน.....	82

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ..	83
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย .....	83
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	84
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน.....	85
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง .....	85
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	86
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	87
ตาราง 22 การทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	89
ตาราง 23 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ .....	92
ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีทดสอบ F-test.....	93
ตาราง 25 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ .....	95
ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ด้วยวิธีทดสอบ F-test.....	96
ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ในด้านเวลา ด้วยวิธีทดสอบ Brown-Forsythe .....	97
ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา โดยวิธีแบบ Dunnett's T3.....	97

ตาราง 29 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	99
ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีทดสอบ F-test .....	100
ตาราง 31 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	103
ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีทดสอบ F-test.....	104
ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในด้านค่าใช้จ่าย ด้วยวิธีทดสอบ Brown- Forsythe .....	105
ตาราง 34 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	106
ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ในด้านเวลา ด้วยวิธีทดสอบ F-test .....	107
ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของ บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) .....	108
ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ด้วยวิธีทดสอบ Brown-Forsythe .....	109
ตาราง 38 การทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ.....	111
ตาราง 39 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ .....	114
ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีทดสอบ F-test.....	115

ตาราง 41 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ .....	117
ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ด้วยวิธีทดสอบ F-test.....	118
ตาราง 43 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	120
ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีทดสอบ F-test .....	121
ตาราง 45 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	123
ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีทดสอบ F-test.....	124
ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD).....	126
ตาราง 48 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	128
ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ด้วยวิธีทดสอบ F-test .....	129
ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD).....	131
ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD).....	132

ตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD).....	133
ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) .....	134
ตาราง 54 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน .....	136
ตาราง 55 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน .....	138
ตาราง 56 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา .....	141
ตาราง 57 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย .....	143
ตาราง 58 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน.....	146
ตาราง 59 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง.....	148
ตาราง 60 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน.....	150
ตาราง 61 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	153
ตาราง 62 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน .....	156
ตาราง 63 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน.....	158



ตาราง 64 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา .....	160
ตาราง 65 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย .....	161
ตาราง 66 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน.....	163
ตาราง 67 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง .....	165
ตาราง 68 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน.....	167
ตาราง 69 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	169
ตาราง 70 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน.....	171
ตาราง 71 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง.....	173
ตาราง 72 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน.....	175
ตาราง 73 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	177
ตาราง 74 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการ ทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน .....	179
ตาราง 75 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการ ทำงาน ในด้านปริมาณงาน.....	179
ตาราง 76 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการ ทำงาน ในด้านเวลา .....	180

ตาราง 77 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย .....	181
ตาราง 78 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน .....	181
ตาราง 79 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง .....	182
ตาราง 80 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน .....	182
ตาราง 81 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน .....	183
ตาราง 82 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน .....	183
ตาราง 83 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน .....	184
ตาราง 84 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา .....	184
ตาราง 85 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย .....	185
ตาราง 86 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน .....	185
ตาราง 87 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง .....	186
ตาราง 88 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน .....	186
ตาราง 89 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน .....	187

ตาราง 90 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพ ในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน.....	187
ตาราง 91 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน.....	188
ตาราง 92 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา .....	188
ตาราง 93 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย .....	189
ตาราง 94 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน .....	189
ตาราง 95 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง.....	190
ตาราง 96 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน.....	190
ตาราง 97 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	191
ตาราง 98 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน.....	191
ตาราง 99 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง .....	192
ตาราง 100 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน .....	192
ตาราง 101 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	193

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย .....	10



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีทั้งความเจริญก้าวหน้าทางด้านสังคม ศาสนา เศรษฐกิจและการเมือง และมีเทคโนโลยีใหม่ๆเกิดขึ้นเสมอ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางสายงานในองค์กร (ศิริกมล สุขสงบ, 2548) ดังนั้นการทำงานเป็นพนักงานประจำในองค์กรต่างๆก็ถือว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน เพราะคนส่วนใหญ่ใช้เวลาค่อนข้างมากอยู่ที่ทำงาน บุคคลในสถานที่ทำงานก็มีความสำคัญในการใช้ชีวิตการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาระบบการทำงานให้เข้ากับยุคสมัยถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะความเป็นผู้นำถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน (เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์, 2564) ผู้นำถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากช่วยจัดการบริหาร การดูแลเรื่องต่างๆและตรวจการทำงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (นฤมล เพ็ญสิริวรรณ, 2018) เพื่อสามารถนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงเท่าทันสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงหลายๆด้านไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความสามารถ ทักษะความรู้ หรือแม้กระทั่งการมีภาวะผู้นำด้านอารมณ์ ย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากองค์กรมีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะช่วยส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคคลอื่นๆในองค์กร ทั้งนี้ยังเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยังทำให้เกิดประสิทธิภาพหรือความสำเร็จในการทำงานตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีและมีคุณภาพ นอกจากนี้การมีภาวะผู้นำที่ดีแล้วยังนำไปเป็นหลักปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อบุคคลอื่นๆในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร (นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์, 2016) เช่น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่นำมาปรับใช้ในองค์กร มาเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจและสร้างความสมดุลในการพัฒนาจะยิ่งทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ดังนั้นทฤษฎีภาวะผู้นำจึงเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับการทำงานในสถานการณปัจจุบัน หากองค์กรมีผู้นำที่ดีองค์กรนั้นจะมีโอกาสสำเร็จในงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แรงจูงใจในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำและควรมีอย่างยิ่ง เพื่อให้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อพนักงานในองค์กร หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในเชิงบวก ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้ทำงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง (พิมพ์ ฉัตรเงิน, 2562) หากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานอาจจะทำงานแบบไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่ในงานนั้นๆ แรงจูงใจจึงถือว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นภายในที่สามารถทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานให้ออกมาได้ดี (ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว, 2559) ซึ่งในปัจจุบันมีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือแม้กระทั่ง เพื่อนร่วมงาน ดังนั้นแรงจูงใจที่กระตุ้นจากภายในจึงมีประโยชน์ต่อความคิดสร้างสรรค์ บุคคลที่มีแรงกระตุ้นจากภายใน จะทำงานด้วยความสนุก น่าสนใจ ในสิ่งที่กำลังทำและรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ทำอยู่นั้นประสบความสำเร็จ (T. M. Amabile, Hadley, C.N. and Kramer, S.J, Hadley, & Kramer, 2002) การสร้างแรงจูงใจยังสามารถช่วยเพิ่มพลังงานในการทำงาน ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานของพนักงานในองค์กร (HRNOTE สนับสนุนการเติบโตขององค์กรโดย HR, 2019) นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำให้พนักงานเกิดการสร้างสรรค์ผลงานที่ดี และยังคงส่งผลถึงองค์กรให้นำไปสู่ความสำเร็จ (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) หากองค์กรมีการจัดการองค์กรและวางแผนการทำงานที่ดีก็จะมีผลต่อการทำงานของพนักงานเพราะการวางแผนถือว่าเป็นตัวช่วยสำหรับวิธีการทำงานล่วงหน้าแบบเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานทำงานที่รับผิดชอบอยู่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (กิตติยา ลีตติคุณรัตน์, 2556) แต่การที่พนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องมีองค์ประกอบอื่นด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือและการเสียสละในการทำงานของพนักงาน การทำงานให้มีประสิทธิภาพเป็นการตั้งศักยภาพในด้านต่างๆของพนักงานออกมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและองค์กร (ปัทมา จันทวงศ์, 2559) แต่ทั้งนั้นก็ถือว่าเป็นสิ่งที่นำไปให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยเช่นกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกทัศนคติที่เกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้านลบของพนักงานที่มีต่องานหรือสภาพแวดล้อมโดยรอบ (Locke, 1976) อ้างถึงใน ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และ รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม (2563) ซึ่งถือว่าเป็นการตอบสนองต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งนั้น หากพนักงานมีความพึงพอใจก็จะส่งผลดีต่อองค์กรเช่นกัน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น และทำทุกอย่างให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีโอกาสทำให้องค์กรพัฒนาไปได้อย่างก้าวไกลและยังสามารถดึงดูดผู้คนที่มีความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมไปด้วยกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

ถือว่าเป็นสิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) อ้างถึงใน ปริญญา สัตยธรรม (2550) เพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อ งานและองค์กรและผลลัพธ์หลังจากการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (รุ่งรวี ทรัพย์เกียรติ โกร, 2564) การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานก็ล้วนมีปัจจัยหลายอย่าง เช่น ค่าจ้าง สิ่งของ หรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวที่ก่อให้เกิดความสุขระหว่างการทำงาน หากองค์กรนั้นๆไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจต่อพนักงานได้ ก็อาจส่งผลให้พนักงานทำงาน ด้วยความเฉื่อยชา มองหาผลประโยชน์อื่นๆ ให้กับตนเองเป็นการชดเชย อันเป็นผลเสียต่อทุกฝ่าย ดังนั้น องค์กรจึงควรวางวิธีที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมองเห็นถึงความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจึงสนใจ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูล สนับสนุนในการบริหารองค์กร และวางแผนให้บุคลากร ทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้รู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาที่จะช่วยส่งเสริม ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น

2. องค์การสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลใช้สำหรับประกอบการตัดสินใจในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องตรงกับความต้องการของพนักงาน เพื่อช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาพนักงานที่มีให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

3. เพื่อสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

#### **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอน

#### **กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่ามีประชากรขนาดใหญ่ และไม่ทราบจำนวนที่ชัดเจน จึงคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัย (Cochran, 1977) โดยอาศัยสูตรในการคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประเมินไม่เกิน 5% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 385 ชุด และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นของการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

#### **วิธีการสุ่มตัวอย่าง**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้วิธีคัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม และทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ หากตอบว่าใช่จะเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบ จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยเลือกกลุ่มพนักงานจากเขตต่าง ๆ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอ้างอิงข้อมูลจากเขตที่มีอัตราการจ้างงานสูงที่สุดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (Jobthai, 2022) จำนวนทั้งสิ้น 5 เขต ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตบางรัก เขตพญาไท และเขตวัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Quota sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างในเขตที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 1 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

เขตในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตบางรัก	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
รวมทั้งสิ้น	400

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยเจาะจงเลือกพนักงานบริษัทเอกชนในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ในแต่ละเขตในจังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น จำนวน 400 ชุด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุ 25 - 35 ปี

1.1.2.2 อายุ 36 - 45 ปี

- 1.1.2.3 อายุ 46 - 55 ปี
- 1.1.2.4 อายุ 55 ปีขึ้นไป
- 1.1.3 สถานภาพ
  - 1.1.3.1 โสด
  - 1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
  - 1.1.3.3 หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
  - 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 1.1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - 1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
  - 1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
  - 1.1.5.2 15,001 - 30,000 บาท
  - 1.1.5.3 30,001 - 45,000 บาท
  - 1.1.5.4 มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป
- 1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน
  - 1.1.6.1 3- 5 ปี
  - 1.1.6.2 6 – 10 ปี
  - 1.1.6.3 11 – 15 ปี
  - 1.1.6.4 16 – 20 ปีขึ้นไป
- 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 1.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
  - 1.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
  - 1.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
  - 1.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 1.3 แรงจูงใจ
  - 1.3.1 ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต
  - 1.3.2 ความต้องการความสัมพันธ์
  - 1.3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

## 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

### 2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.1 คุณภาพของงาน

2.1.2 ปริมาณงาน

2.1.3 เวลา

2.1.4 ค่าใช้จ่าย

### 2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ผลตอบแทน

2.2.2 การเลื่อนตำแหน่ง

2.2.3 เพื่อนร่วมงาน

2.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ สถานภาพทางสังคม
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คนที่ได้รับตำแหน่งเป็นหัวหน้างานในหน่วยงาน ไม่ว่าจะมาจากการแต่งตั้ง หรือ เลือกลง และได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ
  - 2.1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์และใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์เสมอ
  - 2.2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การสร้างสรรค้ทักษะต่างๆ โดยใช้แรงบันดาลใจเป็นตัวการเชื่อมโยงไปสู่การกระทำต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ
  - 2.3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ นึกถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน
  - 2.4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนา ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์ผลและเติบโตของแต่ละคน
3. แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจที่ขับเคลื่อนและสร้างแรงผลักดันให้เกิดความตั้งใจในการบรรลุเป้าหมาย บางอย่าง มุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ
  - 3.1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
  - 3.2. ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง การต้องการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในทุกๆด้านต่อผู้ร่วมงาน
  - 3.3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การทำงานซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งของการทำงานตามที่หวังไว้
4. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานให้มีประสิทธิภาพทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ให้ประสบความสำเร็จโดยที่ใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเวลา แรงงาน
  - 4.1. คุณภาพของงาน หมายถึง ผลของการทำงานที่มีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐานรวดเร็วและมีคุณภาพ

4.2. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามความคาดหวัง โดยผลงานมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดระยะเวลา หรือเป้าหมาย

4.3. เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานถูกต้อง รวดเร็ว

4.4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เสียไประหว่างการทำงานอย่างคุ้มค่ากับผลงานที่ได้รับ

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ไม่ว่าจะอยู่ในอารมณ์ใด เป็นผลต่อการประเมินการทำงานของคุณ

5.1. ผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนในรูปของเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ โดยระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น เห็นมีความเหมาะสมและยุติธรรม

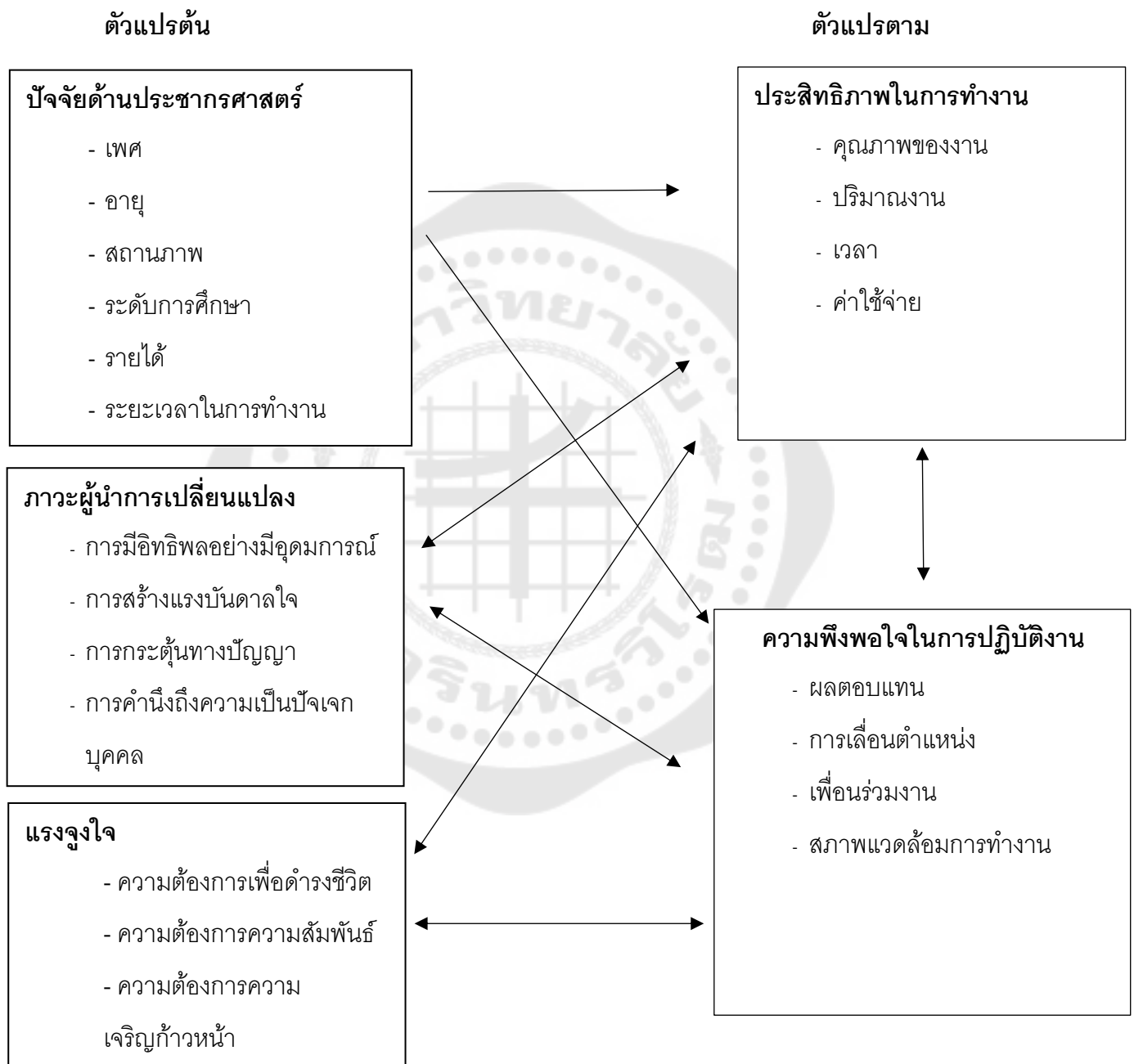
5.2. การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในงานมีการพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรม

5.3. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความชำนาญในงานและให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ปรึกษากัน

5.4. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาในการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งที่ดี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา, การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา, การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5. แรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

6. แรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

7. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, เวลา, ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน นายวัชระ แยมชู (2563) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมากบุคคลแต่ละคน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้น จะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาดูโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชายและ



เพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงานและในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจางานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่ มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกันคือเพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชายในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, 1980: 87 )นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารมากกว่าความบันเทิง

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคม ของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญ ต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2560) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ชั้นของวงจรรชีวิต รายได้ ซึ่งใช้ในการแยกแยะลักษณะความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย โดยลักษณะประชากรศาสตร์ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย

ใช้เป็นตัวชี้วัดที่มีความง่ายและมีความชัดเจนโดยตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ตามรายละเอียด ดังนี้

1. อายุ (Age) หมายถึง ความชอบและความสามารถของผู้บริโภคจะเปลี่ยนแปลงไปตามอายุ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรทางด้านอายุอาจจะเป็นตัวแปรลวงก็ได้ เช่น การขายสินค้าและบริการที่มีกลุ่มอายุเป็นวัยหนุ่มสาว แต่อาจมีกลุ่มผู้สูงอายุมาซื้อแทน ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากตลาดเป้าหมายนั้น ไม่ได้เป็นกลุ่มที่มีอายุต่างกันตามปีเกิด แต่เกิดจากจิตวิทยาภายในที่ผู้บริโภคคิดว่าตนเองยังเป็นหนุ่มสาวอยู่

2. ขั้นของวงจรชีวิต (Life-cycle stage) หมายถึง บุคคลที่อยู่ในขั้นตอนวงจรชีวิตเดียวกันอาจมีความต้องการและมีพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกัน โดยในขั้นของวงจรชีวิตจะอธิบายถึงพฤติกรรมและความต้องการของบุคคล เช่น โสด แต่งงานใหม่ ผู้สูงอายุ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสร้างโอกาสให้กับนักการตลาดในการเสนอสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างถูกต้อง

3. เพศ (Gender) หมายถึง เพศชายและหญิงมีแนวโน้มทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนและมีการค้นหาข้อมูลต่างๆ ให้มากขึ้น ก่อนที่จะมีการตัดสินใจ ส่วนทางด้านเพศชายมักมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมักจะมุ่งถึงบางสิ่งบางอย่างที่จะช่วยให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. รายได้ (Income) หมายถึง เป็นสิ่งสะท้อนถึงภาวะค่าใช้จ่ายของผู้บริโภคอย่างไรก็ตามรายได้ไม่อาจสามารถบอกได้ว่าใครจะเป็นลูกค้าที่ดี ที่สุดของผลิตภัณฑ์นั้นๆ ศุภชาติ เอี่ยมรัตนกุล (2557) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ว่าแนวคิดนี้เป็นการนำเอาตัวแปรด้านประชากรมาใช้เป็นเกณฑ์ เช่น อายุ เพศ ระดับรายได้ สามารถใช้กำหนดกลุ่มผู้บริโภคที่มีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะของตัวแปรนั้น เนื่องจากตัวแปรทางด้านประชากรนั้น สัมพันธ์กับลักษณะความต้องการ ความนิยม และพฤติกรรมของผู้บริโภคในแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วย

1. อายุ ผู้บริโภคจะผันแปรตามความต้องการของตนเองตามวัฏจักร ซึ่งช่วงอายุจะเป็นตัวกำหนดความต้องการ และความชอบ ของแต่ละคนมักจะเปลี่ยนไปตามความเจริญตามวัย

2. เพศ ความแตกต่างของผู้บริโภคจำแนกตามเพศ ใช้ในการวางรูปลักษณะสินค้าให้สอดคล้องตามพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีเพศต่างกัน เช่นเพศหญิงจะเน้นรูปทรงที่มีลักษณะนุ่มนวล ส่วนเพศชายจะเน้นความกว้างใหญ่เน้นความแข็งแรงและเรียบง่าย เพศที่ต่างกัน

จึงนำมาใช้ในการกำหนดลักษณะสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคที่มีเพศต่างกัน

3. ระดับรายได้ เป็นการวัดความสามารถในการจับจ่ายใช้สอยของผู้บริโภค สินค้าที่ผู้บริโภคเลือกสรรตามความพึงพอใจมักจะอาศัยระดับราคาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ อย่างหนึ่งควบคู่ไปกับคุณค่าของสินค้า แต่ผู้บริโภคไม่อาจเลือกสินค้าที่มีคุณภาพดีหรือสินค้าที่มีคุณค่าสูงสุดได้เท่าเทียมกัน ซึ่งรายได้ของแต่ละบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดว่าผู้ซื้อ ควรจะซื้อ หรือไม่ อลิศรา รุ่งนทรรัตน์ (2561) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือเป็นลักษณะที่แสดงถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้บริโภค ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิฐานะ อาชีพ รายได้ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ซึ่งล้วนมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ยังมีลักษณะบางอย่างที่บุคคลไม่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานซึ่งในปัจจุบันเพศชายและหญิงมีความเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงาน

Ford (2023) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลระบุข้อมูลส่วนบุคคลในการกำหนดสินค้าและบริการ พฤติกรรมเฉพาะ อย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ศาสนา เชื้อชาติ อาชีพ งานอดิเรก ทั้งนี้ด้วยปัจจุบันมี ปัจจัยอื่นๆ เช่น เทคโนโลยี ความเท่าเทียมในสังคมทำให้ลักษณะประชากรศาสตร์สามารถกำหนด สินค้าและบริการได้ไม่ชัดเจน อีกทั้งไม่ว่าบุคคลจะมี เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ศาสนา เชื้อชาติ อาชีพ งานอดิเรก ต่างกันก็อาจมีความต้องการในสินค้าและบริการที่เหมือนกันก็ได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดกรณีกรณีย์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน นายวัชระ แยมขู (2563) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะ ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและ ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ความคิดและ พฤติกรรมมีลักษณะที่แตกต่างกัน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์และ นำมาพิจารณาในเรื่องของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับ ผู้บริหาร จึงแตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้น ในองค์กร มีอำนาจโดยตำแหน่ง และ ได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหาร

จะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่นมีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้น ภาวะผู้นำคือศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขณะ พงศ์สุวรรณ (2548) อ้างถึงใน สุธิดา สมแสง (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ด้าฟท์ (L. Daft, 1999, p. 5) อ้างถึงใน อุไรวรรณ เขาวนชื่น (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ปัจจัยที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับซึ่งประกอบด้วย อิทธิพล (Influence) ความตั้งใจ (Intention) ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Responsibility) การเปลี่ยนแปลง (Change) การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose) และมีการจูงใจผู้ตาม (Followers)

นอร์ธเฮาส์ (Northouse. 2013: 191) อ้างถึงใน ปาริชาติ ชินพิทักษ์วัฒนา (2559) สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายในระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ตาม การตอบสนองความต้องการ และการดูแลผู้ตามในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน (Halpin. 1996: 30) อ้างถึงใน ญัฐชรัตน์ จันทร์ชินภัทร (2561) ได้กล่าวว่า ผู้นำมีลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลในองค์กรมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าผู้อื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานในองค์กรให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือหัวหน้าในองค์กร
5. ผู้นำ คือ บุคคลคนหนึ่ง ซึ่งได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้เป็นผู้นำ

## แนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบนนิส และนาณัส (Bennis and Nanus, 1985, p. 25) ได้ใช้เวลา 5 ปี ในการศึกษาวิจัยผู้นำจำนวน 90 คน โดย 60 คน จากองค์กรธุรกิจ และ 30 คน จากองค์กรของรัฐ การวิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีรูปแบบประมาณ 3-4 ชั่วโมง และยังใช้ การสังเกตประกอบด้วยการสัมภาษณ์จะถามถึงจุดเด่น จุดด้อย และการตัดสินใจสำคัญ ๆ ในอาชีพของพวกเขา สิ่งที่มีอิทธิพลต่อปรัชญาการจัดการหรือแบบการจัดการ ได้พบว่ามี ความแตกต่างกันมากระหว่างผู้นำและมีจำนวนน้อยมากที่จะแสดงชัดเจนให้เห็นว่า เป็นผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (Charismatic Leader) ผู้นำจะมีลักษณะที่พบเห็นธรรมดา ไม่ว่าจะ เป็นบุคลิกภาพและพฤติกรรมต่างๆ ไปอย่างไรก็ตามก็มีสิ่งที่ชี้ชัดให้เห็นว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพจากการศึกษาได้สรุปข้อคิดเห็น เพื่อให้ผู้นำไปใช้ในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กรของตนในภาวะที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถพาองค์กรอยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. พัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับองค์กรในอนาคต แม้ว่ามันจะดูเป็นความฝัน แต่อย่างไรต้องให้เห็นงานที่จะทำอย่างชัดเจน และต้องเป็นผู้รวบรวมพลังของสมาชิก ให้ทุ่มแรง ทุ่มใจ ทำให้ความฝันนั้นเป็นจริงให้ได้ โดยที่ผู้นำจะต้องมีลักษณะดังนี้คือ ผู้นำจะต้องสนใจว่าอะไรกำลังจะเกิดขึ้น จะต้องตัดสินใจว่าอะไรจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในอนาคต จะต้องกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานของทุกคนในองค์กร ซึ่งที่กล่าวมานี้ถือเป็นหลักสำคัญพื้นฐานที่ถูกยอมรับว่าเป็นสากลสำหรับผู้นำไม่ว่าผู้นำนั้นจะเป็น ไวยาทยากร (Conductor) ผู้บัญชาการเหล่าทัพ (Army Generals) ผู้ฝึกสอนฟุตบอล (Football Coach) และผู้บริหารโรงเรียน ฯลฯ สำหรับภารกิจที่สำคัญที่ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมสนับสนุน คือ การสร้างแรงดลใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน โดยทำให้รู้งานของเขามีความหมายต่อองค์กร และสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ ให้ลูกน้องได้รู้ ถึงคุณค่าของตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่วิสัยทัศน์จะต้องเป็นตัวชี้แจงทางการตัดสินใจต่างๆ ด้านงบประมาณ บุคลากร ความคิดริเริ่มและความเกี่ยวข้องของบุคลากรในทุก ระดับ สิ่งที่เป็นปัญหาก็คือ ทำอย่างไรผู้นำจึงจะได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ หรือมีวิสัยทัศน์ที่ดี และสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้โดยไม่มีความคลุมเครือ ผู้นำต้องสร้างเครือข่ายทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สนใจรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้มีมุมมองต่าง ๆ วิสัยทัศน์นั้นควรได้มีการคัดเลือกจากที่เสนอหรือคิดหลายมุมมอง ผู้นำที่ดี ที่เก่งต้องสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นที่เข้าใจง่ายและมีเหตุผลที่ทุกฝ่ายจะเห็นชอบร่วมกันและที่สำคัญต้องสามารถให้ทุกอย่างยอมรับว่าเป็นเรื่องที่เป็นจริงได้และสามารถทำให้เกิดขึ้นหรือสำเร็จได้

ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ดีมีประสิทธิภาพต้องเหมาะกับองค์กร ถูกกับเวลา และเหมาะสมกับ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นความสามารถในการวินิจฉัยและวิเคราะห์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา วิสัยทัศน์ แต่สัญชาตญาณและความคิดริเริ่มก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเช่นกัน

2. พัฒนาความผูกพันศรัทธา(Developing Commitment and Trust) การพัฒนา วิสัยทัศน์ที่ดีและน่าสนใจอย่างเดียวไม่พอ แต่ต้องเป็นตัวสื่อสารวัฒนธรรมขององค์กรได้ด้วยการ ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ต้องเป็นเรื่องของการชักชวน และสร้างแรงดลใจ ไม่ใช่ประกาศิตหรือการ บังคับให้ทำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีสำนวนชักชวนที่จับใจคำอุปมาอุปไมย คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงดลใจให้เกิดการยอมรับร่วมกัน และพร้อมที่ปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและผูกพัน วิสัยทัศน์ต้องเน้นให้เห็นความแตกต่างในสิ่งต่างๆ ในแต่ละ ระดับจากภารกิจที่ไม่ชัดเจน ให้เป็นชัดเจน พร้อมด้วยแผนงานและนโยบาย วิสัยทัศน์จะต้องได้รับการ สนับสนุนจากผู้นำ ทั้งด้านการตัดสินใจและการกระทำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเกิดที่โครงสร้าง และกระบวนการของการจัดการโดยต้องคงรักษาไว้ที่ค่านิยม วัตถุประสงค์ของวิสัยทัศน์ใหม่นั้น กระบวนการยอมรับ เห็นชอบ และผูกพันร่วมกัน ควรจะเกิดขึ้นในผู้นำระดับสูงขององค์กร ผู้บริหาร ระดับต่างๆ ก็ควรได้มีส่วนรับรู้ และร่วมด้วยกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบหลักก็ยังคงอยู่ กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่มอบหมายให้ ผู้นำคนอื่น การยอมรับ เห็นชอบและผูกพัน ต่อ วิสัยทัศน์ของผู้ปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับความศรัทธาของเขาต่อผู้นำด้วย ผู้นำที่ไม่เป็นที่ศรัทธาไม่ สามารถจะทำให้ วิสัยทัศน์ใหม่เป็นที่ยอมรับได้ ศรัทธาต่อผู้นำขึ้นอยู่กับ การยอมรับในความ เชื่อวางใจของผู้นำรวมทั้งควรมีหลักการและพฤติกรรม การทำงานที่สม่ำเสมอ การไม่สม่ำเสมอจะ ลดการยอมรับในความชัดเจนของวิสัยทัศน์ และการขาดความเชื่อมั่นในผู้ตามก็จะเป็นตัวปิดกั้น ความน่าสนใจของวิสัยทัศน์นั้นโดยสิ้นเชิง ผู้นำจะต้องแสดงการยอมรับต่อค่านิยมของพนักงาน และแสวงหาวิธีการที่ใช้กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของพวกเขาที่ไม่ขัดต่อค่านิยม

3. สนับสนุนการเรียนรู้ ขององค์กร (Facilitating Organizational Learning) สิ่งสำคัญที่พบโดย เบนนิส และนานัส ก็คือการเรียนรู้ ของสมาชิกแต่ละคนและองค์กรผู้นำจะต้อง พัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกขององค์กร จากประสบการณ์ของความสำเร็จและ ล้มเหลวที่ผ่านมา ผู้นำต้องรู้ ถึงความจำเป็นของข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ผู้นำต้องเป็นผู้ติดตามการสนองตอบของผู้ตามและ บุคคลภายนอกต่อแนวความคิดของผู้นำต้องสร้างเครือข่ายและหาข้อมูลจากเครือข่ายในการสร้าง แผนกลยุทธ์ ผู้นำต้องใช้การทดลองเพื่อกระตุ้นให้เกิดการประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการผลิต ผลผลิตใหม่ ผู้นำต้องเห็นว่าการผิดพลาดเป็นของธรรมดาและเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งต้อง

ใช้ประโยชน์จากการผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงในการเรียนรู้และพัฒนา ในการที่จะส่งเสริมและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ของสมาชิกอื่น ๆ ในองค์กร ผู้นำต้องกระตุ้นผู้นำในระดับต่าง ๆ ให้มีการวางแผนงานในการพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้มีการจัดประชุมปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะในการวางแผนและการเรียนรู้ ถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัวและทิศทางที่เปลี่ยนไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือการที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือ เป็นโมเดลสำหรับผู้ตามหรือบุคลากร ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้มากขึ้น จากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังโดยผู้แสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี และนับถือทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกของผู้ตาม ให้มีความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กรโดยกระตุ้นระดับความต้องการของมาสโลว์ Bass B.M. & Avolio B.J. (1994) อ้างถึงใน ญัฐชรัตน์ จันทรชินภัทร (2561) ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบส และอโวลีโอ มีองค์ประกอบ 4 ประการ

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence :CI or II) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกันโดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์กร สร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจในภารกิจโดยรวมเป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

- 2.การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานเป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการต่างๆชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมายมีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจ ที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญเช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้าง

ความมั่นใจว่าผู้ตาม มีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดย ผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้น มีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation-IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ กระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจ และมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจ ในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผล ให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นเขาวงกตปัญญา เป็นการท้าทายใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆรวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนอ ความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นจุดอ่อนของ วัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้กระตุ้นเขาวงกตปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์กรเมื่อกลุ่มหรือองค์กรถูกคุกคามจาก สภาพแวดล้อม เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการ เปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้ที่องค์กรเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิในการคิดค้น กลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึง ปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติและประเมิน แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์กรเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรและการได้เปรียบ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตามมีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถ บูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจนได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการ เฉพาะ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้าง ความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด



คูซส์ และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 2007, pp. 15-16) อ้างถึงใน คูไรวรรณ เซาวร์น ซีน (2561) เชื่อว่า ผู้นำเป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้ โดยผู้นำได้รับอำนาจอิทธิพลจากผู้อื่น และเพื่อนร่วมงานในขณะที่ความเป็นผู้นำมาจากความเชื่อที่มั่นคงต่อวัตถุประสงค์และเต็มใจที่จะ แสดงออกซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องแสดงภาวะผู้นำของตนใน 5 ด้านต่อไปนี้

1. กล้าท้าทายต่อกระบวนการ (Challenging the Process) ผู้นำต้องกระตุ้นให้ กำลังใจผู้ร่วมงานในการแสวงหาความคิดใหม่และวิธีการใหม่ในการปฏิบัติงานหรือ แก้ปัญหาหรือ ปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ ในองค์กร ผู้นำจะกระตุ้นให้กำลังใจให้เกิดการทดลองและ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนพร้อมที่จะตัดสินใจเสี่ยงอย่างชาญฉลาด

2. สร้างแรงดลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a Shared Vision) ผู้นำต้องสร้างความ วาดฝันหรือวิสัยทัศน์ในอนาคต เป็นผู้ที่ปรารถนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และพยายาม จุดประกายแรงดลใจแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความหวังต่อความวาดฝันดังกล่าวของตน และเกิดความ ปรารถนาแรงกล้าที่จะไปให้ถึงวิสัยทัศน์นั้นตลอดจนทำให้คนอื่นสามารถเห็นความจำเป็นที่ทุกคน ต้องปฏิบัติภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enabling Others to Act) ผู้นำ ตระหนักดีว่าลำพังตนเองคนเดียวไม่สามารถที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงเพียรหาผู้อื่น เข้ามาสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วม ผู้นำจะกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันมี การสร้างทีมงานโดยผู้นำจะมอบอำนาจความรับผิดชอบการตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงาน คำว่าผู้อื่นมิใช่เพียงผู้ตามเท่านั้นแต่หมายรวมถึงผู้บริหารอื่น ลูกค้า และผู้แทนจัดจำหน่าย เป็นต้น

4. เป็นต้นแบบนำทาง (Modeling the Way) ผู้นำต้องกระตุ้นกระบวนการบริหารให้ มีการวางแผน มีการตรวจสอบความคืบหน้าและลงมือแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการทำเช่นนี้ ผู้นำจะต้องวางตนให้เหมาะสมเป็นที่เคารพนับถือ และไว้วางใจจากผู้อื่น ผู้นำจะเกิดความ สง่างามเพราะมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสมีสัจจะการกระทำกับคำพูดสอดคล้องกันเสมอ

5. กระตุ้นหัวใจ (Encouraging the Heart) ผู้นำตระหนักดีว่าการทำงานกว่าจะบรรลุ ตามวิสัยทัศน์นั้น ต้องฝ่าฟันอุปสรรคมากมาย ทุกคนต้องเหนื่อยล้าและท้อถอย ผู้นำจึงต้องทำทุก อย่างเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น แสดงการยอมรับและชื่นชมเมื่องานมี ความก้าวหน้า หรือสำเร็จไปแล้วส่วนหนึ่ง ผู้นำต้องแสดงความรู้สึกโดยส่งสัญญาณให้ทุกคน ทราบว่า ผู้นำมีความเชื่อและเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกคน แสดงความคาดหวังในแง่ดีต่อผู้ ทำงานและแสดงการชมเชยอย่างจริงใจ

ทิชี และดี วานนา (Tichy N.M. & Devanna M. A, 1990, pp. 17-32) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำระดับสูงของบริษัท 12 แห่งในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่าผู้นำเหล่านี้มีกระบวนการทำงาน 3 ระยะ ระยะแรกคือเริ่มต้นที่ผู้นำ ผู้นำต้องให้การยอมรับถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Recognizing the Need for Change) ระยะที่สองคือการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ (Creating a New Vision) และระยะที่สามคือการดำเนินการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (Institutionalizing the Change) โดยสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นผู้นำที่พยายามเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าเป็นผู้ที่คิดสร้างสรรค์ปรับปรุงและพัฒนา

2. กล้าพูด กล้าทำ (Courage and Outspokenness) เป็นผู้นำที่กล้าเสี่ยงอย่างรอบคอบ กล้าเผชิญกับความจริง แม้จะพบกับความเจ็บปวด กล้าเปิดเผยในสิ่งที่เป็นความจริงกับผู้อื่นแม้ว่าบุคคลเหล่านั้นไม่ต้องการรับฟัง

3. มีความเชื่อมั่นในบุคคล (Believe in People) เป็นผู้นำที่สนใจความต้องการของผู้อื่น พยายามที่จะให้อำนาจกับคนอื่น ๆ โดยเชื่อว่าคนอื่นมีความสามารถ

4. ความเชื่อมั่นในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (Value - Driven) เป็นผู้นำที่ชี้ให้เห็นค่าของเป้าหมาย เพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

5. เป็นผู้ที่ไม่ใส่ใจในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Life-long Learner) ผู้นำแบบนี้จะนำความล้มเหลวมาเป็นบทเรียนและมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

6. ความสามารถในการเผชิญกับความซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน (Ability to Deal with Complex, Ambiguity and Uncertainty) ผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการเผชิญและแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

7. เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล (Visionary) ผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวังความฝันมาเป็นความจริง

Farnsworth (2023) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กล่าวคือ เป็นอิทธิพลในอุดมคติอธิบายถึงผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำที่มีอิทธิพลในอุดมคติสามารถได้รับความไว้วางใจและเคารพจากผู้ร่วมงานและสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ กล่าวคือ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำที่มีแรงบันดาลใจกระตุ้นให้จิตวิญญาณของทีมบรรลุเป้าหมายในการเพิ่มรายได้และการเติบโตให้กับองค์กรได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา กล่าวคือเป็นการที่สนับสนุน นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ผ่านความท้าทาย ความเชื่อ และอุดมการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีการกระตุ้นทางสติปัญญาจะส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาเพื่อทำให้องค์กรดีขึ้น

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กล่าวคือเป็นการทำหน้าที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงาน ผู้นำที่มีการพิจารณาเป็นรายบุคคลสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานบรรลุเป้าหมายที่เป็นการช่วยทั้งผู้ร่วมงานและองค์กร

Korejan (2016) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กล่าวคือ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่มีจริยธรรม ความประพฤติทางศีลธรรมที่ได้รับความเคารพและความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน สิ่งนี้สามารถช่วยผู้นำนั้นสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานและเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างเพื่อพัฒนาทั้งองค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ กล่าวคือ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่เป็นเอกภาพซึ่งกระตุ้นให้สมาชิกในทีมทำสิ่งที่เกินความคาดหมายได้ ทั้งนี้พนักงานที่มีแรงจูงใจมากที่สุดคือคนที่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผู้นำจะพยายามกระตุ้นให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตและมีทักษะในงานที่ทำอยู่ได้สูงขึ้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา กล่าวคือ เป็นการส่งเสริมและขอความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการสนทนา มีความคิดสร้างสรรค์และแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลาย สิ่งนี้ช่วยให้พนักงานสามารถถามคำถาม ผิถนผลความเป็นอิสระในระดับที่สูงขึ้น และท้ายที่สุดสามารถกำหนดวิธีที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตนเองได้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกล่าวคือ เป็นการรับฟังข้อกังวลและความต้องการของพนักงานเพื่อให้สามารถให้การสนับสนุนที่เพียงพอ และสามารถปรับรูปแบบการจัดการของตนให้เหมาะกับบุคคลต่างๆ ในทีมของตนได้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีผู้นำถือเป็นความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง บทบาทของผู้นำจึงมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น โดยคนที่มีลักษณะด้านนี้ต้องมีความสามารถในการยืดหยุ่นความสามารถการปรับ

พฤติกรรม ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Bass B.M. & Avolio B.J. (1994) อ้างถึงใน ญัฐสรินทร์ จันทรชินภัทร (2561) มาใช้เป็นแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ประการ 1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Skripak (2016) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง การขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำมุ่งสู่เป้าหมายที่จะกระทำ ซึ่งแรงจูงใจที่สูงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดความสำเร็จ เช่น ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จะต้องใช้ความสามารถ ความพยายาม และแรงจูงใจในการทำงานที่หนักเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน จนกว่าจะได้รับตำแหน่งนั้น

วุฒิ สุขเจริญ (2559) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับ ซึ่งเกิดจากภายในร่างกาย จูงใจให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น ความหิว เป็นต้น ทั้งนี้สิ่งเร้ายังเป็นสิ่งที่กระตุ้นสัญลักษณ์ต่างๆ ที่เกิดจากการรับรู้

McShane and Glinow (2016) ได้ กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมบุคคลที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกหรืออิทธิพลที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีความสัมพันธ์จากปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม ความคิดเห็นภายในตนเอง ความเข้าใจ อารมณ์ทัศนคติ และความเชื่อ ล้วนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลหากปัจจัยใดมีการลดลงจะ ส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลงตามไปด้วย

ณัฐสุพันธ์ เขจรนนท์ (2560) อธิบายเกี่ยวกับการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นบางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดการกระทำการเคลื่อนไหว หรือมีการแสดงพฤติกรรมให้ตรงตามเป้าหมาย

Sule (2017) ให้ความหมายของการจูงใจ คือ สิ่งที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากความต้องการ (Needs) การกระตุ้น (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่มีความต้องการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยแรงจูงใจนั้นจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอกก็ได้ ซึ่งปัจจัยภายในจะได้แก่ ความต้องการหรือความรู้สึกที่ขาดอะไรบางอย่างจนทำให้กระทำสิ่งนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่มาเสริมความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการนั้นจะเป็นสิ่งเร้าภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรม

ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ ยกตัวอย่างเช่น การบังคับขู่เข็ญ การยอมรับ การให้รางวัล การให้กำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้

Robbins (2016) อ้างถึงใน สุรยุทธ บุญมาทัต (2562) ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่าเป็นสิ่งที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ซึ่งคนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อไปสู่เป้าหมายสูงสุด ส่วนคนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงออกทางพฤติกรรม หรืออาจจะล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg 1990) อ้างถึงใน อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน ว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพอใจในงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ (Job Content) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงานความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายตามกำหนดภายในระยะเวลา ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าจะเป็นงานยากหรืองานง่าย เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงานตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อการอบรมดูงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวถึง ศักยภาพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบ ทั้งนี้ ศักยภาพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบและหน้าที่ใหม่จะมีผลต่อการมอบหมายงานหรือการขยายงาน ซึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อการจูงใจของพนักงาน

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ให้ออกจากงาน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการประโยชน์ อื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3. นโยบายการบริหารงาน (policy) กล่าวถึง ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดนโยบายที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นแนวเดียวกัน มีความยุติธรรมแก่พนักงานและสร้างความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) เป็นระเบียบปฏิบัติงานรวมถึงการมีอภิสิทธิ์ในการทำงานของบริษัทที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานสูง ทฤษฎีเกี่ยวกับการต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ McClelland (1987) อ้างถึงใน กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้กล่าวถึงความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหรือความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดตามเป้าหมายที่ได้มีการตั้งไว้โดยมิได้หวังรางวัลตอบแทน หากการทำงานประสบผลสำเร็จที่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเป็นแรงจูงใจและเติบโตเร็ว นำไปสู่คุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement (nach) คือ ความต้องการที่บุคคลจะปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถเพื่อให้งานออกมาดีที่สุดและประสบความสำเร็จมากที่สุด บุคคลในลักษณะนี้จะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับ

ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินและพัฒนาปรับปรุงผลงานของตนเอง มีการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation (naff)) คือ ความต้องการยอมรับนับถือและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มรวมทั้งต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นและพยายามสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีแก่ผู้อื่น โดยที่ลักษณะของบุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

3. ความต้องการอำนาจ (need for power (npower)) คือ ความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยมักจะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคคลลักษณะนี้มีความต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเฉพาะและมีอิสระในการตัดสินใจ เป็นงานที่ไม่ยากหรือง่ายมากกว่าความสามารถของตน และต้องการงานที่มีความแน่นอนสามารถพิสูจน์ความสามารถของตนเองได้

มาสโลว์ (Maslow, 1970) อ้างถึงใน อุษาวดี บุญหุ่น (2561) กล่าวว่า การจัดชั้นความต้องการของมาสโลว์ มาจากพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า โดยทั่วไปมนุษย์จะมีความต้องการตามลำดับ 5 ขั้นตอน โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย พัฒนาไปสู่ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการทางด้านการยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการ คือ

อย่างแรก คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ โดยความต้องการของคนนั้นไม่มีวันสิ้นสุด

อย่างที่สอง ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองของความพอใจแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป

อย่างที่สาม ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที ความต้องการของมนุษย์พื้นฐานซึ่งกำหนดโดย

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่พักอาศัย

2. ความต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย (Security of Safety Needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์พิเศษต่างๆ รวมทั้งสถานะทางสังคม

3. ความต้องการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or acceptance Needs) ทุกคนในสังคมย่อมจะต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

4. ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs) หลังจากที่เราได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ แล้วจะเปลี่ยนความต้องการมาสู่ความต้องการยกย่องพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self - actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ด้วยตนเอง สำหรับการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์มาใช้ นั้น มีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและจะเกิดความ ต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไป และความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมากกว่า คือ ความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

3. ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง นั่นคือ ไม่ได้พิจารณา มนุษย์เชิงสิ่งมีชีวิต จึงไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์บางประการได้

นอกจากนี้ ทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถนำมาปรับใช้ในการศึกษาความต้องการของ คน และปัจจัยการตอบสนอง ได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อน นอนหลับ เป็นต้น ส่วนในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การจ่ายเงิน เลื่อนขั้นการทำงานที่พึงพอใจ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ ต้องการในระดับองค์กร คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หน้าที่การทำงานที่มั่นคง

3. ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความรักการมีส่วนร่วม ปัจจัยในระดับ องค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มการทำงาน จับกลุ่ม สมาคม



4. ความต้องการยอมรับนับถือ ได้แก่ เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ ส่วนปัจจัยในระดับองค์กร ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานภาพ และบทบาทในที่ทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ งานที่ท้าทาย ความสัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในองค์กร

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) อ้างถึงใน อาริรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559) ได้เสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่าทฤษฎีอารีจ ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น การต้องการเงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และเป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรมมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน นรา สมประสงค์ (2536, หน้า 139) กล่าวว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 390) ความต้องการอยู่รอดจะเกี่ยวข้องกับ ความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับชีวิตในองค์กรนั้น การต้องการค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น และถ้าหากจะนำมาเปรียบเทียบกันแล้วความต้องการความอยู่

รอดนี้ก็จะเทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ มาสโลว์ (Maslow) นั้นเอง

ดังนั้น ความต้องการในการดำรงชีวิตของบุคคล ก็คือ การได้รับการตอบสนอง สิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้ และรับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่สภาวะแวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพจากใคร ๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในความต้องการ อย่างมีสายสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์(Maslow)กำหนดไว้ก็จะ เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคม และ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน นรา สมประสงค์ (2536, หน้า 139) กล่าวว่าความต้องการความสัมพันธ์ ได้แก่ ความต้องการ การยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ๆ ในองค์กร อาทิกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความ เกี่ยวพันด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ตรง ข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับส่วนแบ่งซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถ สนองความต้องการของบุคลากร พนักงานลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็น ของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันสมควร ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2536, หน้า 390) กล่าวว่า ความต้องการทางด้านสังคม จะประกอบด้วยเรื่องราวส่วนที่เกี่ยวข้อง กับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกัน ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงใน องค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เหล่านี้ ล้วนจัดอยู่ในความ

ต้องการประเภทนี้ความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ ถ้าเปรียบเทียบความต้องการที่มาสโลว์ (Maslow) กำหนดไว้ก็จะเท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้งความต้องการทางด้านสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

ดังนั้น ความต้องการความสัมพันธ์ของบุคคล คือ การเกิดสัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) ความต้องการชนิดนี้จะ เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตก้าวหน้าของ ผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป เรื่อย และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ ต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ซึ่งสำหรับ ชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำ กิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการยกย่อง บวกกับความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎี ของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานที่สูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ นรา สมประสงค์(2536) กล่าวว่า ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จความรู้ความสามารถ การนับถือ ตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับ นับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้น ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2536)กล่าวว่า ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ความต้องการชนิดนี้จะ เป็นความต้องการที่ เกี่ยวกับเรื่องราวการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิกมีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และการ พัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงใน องค์กรนั้น ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการก้าวหน้าเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จะเปรียบได้กับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจ และ ความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างของมาสโลว์ (Maslow)

ดังนั้น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า คือ การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม บุกเบิกความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายจะเห็นได้ว่า ความต้องการที่ 3 ประการของทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นทฤษฎีที่อยู่ในรูปแบบของเป้าหมายของบุคคลแต่ละคนที่ทำให้บุคคลต้องมีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการนั้นมาเป็นรูปของกระบวนการ จากกระบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ กล่าวคือ สำหรับความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป้าหมายคือ สิ่งของที่เป็นวัตถุ เป็นสิ่งต่าง ๆ ตามปัจจัย 4 ก็ได้และกระบวนการเป็นเพียงการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุนั้นอย่างเพียงพอกับความต้องการเท่านั้น และในบางสถานการณ์ที่สิ่งของนั้นมีน้อยหรือหายากหรือได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการ กระบวนการจะกลายเป็นแบบการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุของบุคคลจึงเกิดสถานการณ์แบบแพ้-ชนะ โดยการที่คนหนึ่งได้รับผลประโยชน์จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์ ในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพเป้าหมาย คือ การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และกระบวนการเพื่อให้ได้มา ซึ่งเป้าหมาย คือการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ซึ่งกันและกัน สำหรับความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป้าหมาย คือ สภาพแวดล้อมที่มีอยู่ ที่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล และเพื่อให้ได้รับการตอบสนองจะมีกระบวนการร่วมแบบต่าง ๆ ของบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่าง และการผสมผสานตัวเองได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่จะสามารถโน้มน้าวและสร้างการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัลและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานที่ดี ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) อ้างถึงใน อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559) เพื่อนำแนวทางมาปรับใช้ในการศึกษาแรงจูงใจได้เสนอองค์ประกอบ 3 ระดับ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

### ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

พริญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการมุ่งทำสิ่งที่

ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right) ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด 3 ประการคือ

1. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย

2. แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้ มุ่งที่การกระทำในรูประบบซึ่งหมายความว่า เป้าหมายไม่ได้อยู่นิ่งกับที่เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

นลพวรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวถึงประสิทธิภาพ ไว้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของแต่บุคคล ได้แก่ ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงาน เป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและสูญเสียน้อยที่สุด

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน**

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2560) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเกิดจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. หลักแบ่งงานกันทำ (Division of work) การแบ่งงานกันทำจะส่งผลให้พนักงานแต่ละคนเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นการใช้ประโยชน์ของคนและกลุ่มคนให้ทำงานให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

2. อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ โดยจะมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เกิดขึ้นตามมาด้วย ทั้งนี้ในการ

มอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ควรมีความสมดุลกัน และควรคำนึงถึงความเหมาะสม เพื่อให้องค์กรนั้น ประสบความสำเร็จสูงสุด

3. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) บุคคลในองค์กรจะต้องเคารพและเชื่อฟังปฏิบัติตามกฎกติกา และข้อบังคับต่างๆ ที่องค์กรนั้นได้กำหนดไว้ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการทำงานควรรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ไม่เช่นนั้น จะเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

5. เอกภาพในการสั่งการ (Unity of direction) การปฏิบัติการควรมีจุดมุ่งหมายอยู่ภายใต้การจัดการหรือคำสั่งโดยผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ซึ่งการจัดการแบบมีเอกภาพย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จและมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายเดียวกัน

6. ผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of individual interest to General Interest) คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรกและผลประโยชน์ส่วนบุคคลมีความสำคัญเป็นอันดับรองลงมา

7. ผลตอบแทนที่ได้รับ (Remuneration of Personnel) ลูกจ้างควรจะได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม และเกิดความพึงพอใจระหว่าง 2 ฝ่าย

8. การรวมอำนาจ (Centralization) ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางเพื่อให้สามารถควบคุมได้

9. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การบังคับบัญชาระหว่างระดับสูงไปสู่ระดับล่าง ต้องเชื่อมโยงด้วยการติดต่อสื่อสารที่สั้น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว

10. ความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) ผู้บริหารต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงาน เพื่อประสิทธิภาพในการจัดระเบียบการทำงาน

11. ความเสมอภาค (Equity) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมมีความเป็นกันเองเพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดี

12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การหมุนเวียนคนงานตลอดจนการเรียนรู้ ต้องไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการจ้างงาน

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ให้แสดงออกถึงความคิดริเริ่มและการยอมรับความคิดเห็นนั้นๆ ญัฎฐุพันท์ เจริญนันทน์ (2561) การ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ (System Process) ที่ถูกพัฒนาขึ้น เพื่อวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยวัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนอื่น ๆ ว่ามีความสอดคล้องกับงานที่บุคลากรปฏิบัติเพียงใด
2. ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคลากรว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ต้องมีการปรับปรุง พัฒนา หรือฝึกอบรมอย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ใช้พิจารณาในการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน
4. ใช้ประกอบการพัฒนาหรือฝึกอบรมของบุคลากร ซึ่งจะเป็นข้อมูลบ่งชี้ว่าจะมีการพัฒนาไปในทิศทางใด
5. ใช้ประกอบการบริหารงานในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างคุณธรรม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) อ้างถึงใน สิรินภา ทาระนัด (2561) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยการส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการโดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ประสบผลสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด สูญเสียเวลาน้อย และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) อ้างถึงใน สิริรักษา ทาระนัด (2561) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 องค์ประกอบได้แก่ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่าย

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ซึ่ง “ความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงานทั้งการให้บริการในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ จะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจหรือตอบสนองความต้องการทำให้เกิดความสุขเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

สุนทร เพ็ชรพราว (2551) อ้างถึงใน พิพัฒน์ มีเถื่อน กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และการทำงานนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมจะเสียสละ ทุกอย่างอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานและทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน ก็จะไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน ที่มีความมุ่งมั่นมีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์(2539, หน้า 379) อ้างถึงใน ชไมพร คงโพ (2559) ได้ให้นิยามของความพึงพอใจในงานไว้ว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถ



ตอบสนอง แรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนทำงานได้มีโอกาส ตอบสนองแรงจูงใจ ของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

วริยะ คำฟู (2558) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแง่บวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน หากมีทัศนคติในทางลบจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน เพียงแต่ทำหน้าที่ไปวัน ๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังในการปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

เจนจิราพร รอนไพริน (2558, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ หรือส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

Hackman และ Oldham ได้เสนอแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปี ค.ศ. 1980 ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการทำงาน เชื่อว่ามิติของงานจะมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพท์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลที่ปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ (ธนัญพร สุวรรณาคม, 2559) อ้างถึงใน ธัญญาวดี เฟิงตะโก (2562)

1. ทักษะหลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่มีระดับความหลากหลายของงานต่าง ๆ ที่พนักงานจำเป็นต้องทำโดยจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถที่แตกต่าง ในการทำงานให้สำเร็จ เมื่อพนักงานต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลายก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ท้าทาย สนุกไปกับงาน และจะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น ยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น

2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จสิ้น ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง งานนั้น ๆ การที่รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กรแค่ไหน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กรแล้วนั้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรอบคอบและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน สามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ มีขอบเขตความรับผิดชอบสูง รวมทั้งมีอำนาจในการพิจารณาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งสามารถคิดริเริ่มการทำงานใหม่ๆ

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานได้ทราบถึงผลสะท้อนกลับหรือผลลัพธ์การทำงานและประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งผลสะท้อนกลับนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดของ Myers (1970) อ้างถึงใน ธัญญาวดี เฟ็งตะโก (2562) ได้เสนอแนวคิดการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายของงาน ที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ควรมีลักษณะดังนี้

1. งานนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. ต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยมีระบบและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เป้าหมายของงานต้องมีลักษณะ ดังนี้
  - 3.1 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
  - 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
  - 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ
  - 3.4 เป็นงานท้าทาย

3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้ เป้าหมายของงานที่วางไว้นั้นจะต้องสนองความปรารถนาในความก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Hackman และ Oldham ได้เสนอแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปี ค.ศ.1980 โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559)

ทักษะหลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ระดับความหลากหลายของงานต่างๆ ที่พนักงานจำเป็นต้องทำโดยจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่แตกต่างในการทำงานให้สำเร็จเมื่อพนักงานต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลายก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ท้าทาย สนุกไปกับงานและจะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น

ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จสิ้น และเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กรแล้วนั้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรอบคอบและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน สามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ มีขอบเขตความรับผิดชอบสูง รวมทั้งมีอำนาจในการพิจารณาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งสามารถคิดริเริ่มการทำงานใหม่ ๆ

ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง การที่พนักงานได้ทราบถึงผลสะท้อนกลับหรือผลลัพธ์การทำงานและประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งผลสะท้อนกลับนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น สมยศ นาวิการ (2533) อ้างถึงใน เอกศิษฐ์ เจริญธัญญ์ (2559) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่นอาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อนผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่า เป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์กร

2. การเลื่อนตำแหน่ง การสร้างความพอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องานหัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักจะสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ

3. เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขา แยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานจะใช้ เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกายและสภาพแวดล้อมการทำงานจะกระทบต่อชีวิตนอกเวลาของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลาพวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อน และการพักผ่อน ของพวกเขาน้อยลง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงานทั้งการให้บริการในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ จะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจหรือตอบสนองความต้องการทำให้เกิดความสุขเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ สมยศ นาวีการ (2533) อ้างถึงใน เอกศิษฐ์ เจริญธัญญูรณ (2559) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านได้แก่ 1. ผลตอบแทน 2. การเลื่อนตำแหน่ง 3. เพื่อนร่วมงาน 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ โครงสร้าง และ ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 43 – 50 ปีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาทมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 10 ปีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

#### **ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือด้าน นโยบายและการบริหาร ด้านบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการและอันดับสุดท้ายคือด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

ฐานิตา รักไทย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในกรณีศึกษาจำนวน 400 คน ผลวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 29 – 35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ อายุงาน 7 – 12 ปีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท ปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน,ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต,ด้านลักษณะของงาน,ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความต้องการมีชีวิต

อยู่รอด ได้แก่ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

วุฒิกกร บุญลือ และ พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล (2019) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีและส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์ของกลุ่มลูกค้าในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์ของกลุ่มลูกค้าในประเทศไทย จำนวนทั้งหมด 14,762 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และสูงกว่า 35,001 บาท ส่วนใหญ่เป็นผู้ผลิต และส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในภาคเหนือ (1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุดและภูมิภาคที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์ของกลุ่มลูกค้าในประเทศไทยแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน**

เกียรติพงษ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพสายบัตรเครดิตสำนักงานใหญ่จำนวน 201 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 31-40 ปีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีสถานภาพโสดรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาทระยะเวลาการทำงาน 4-6 ปี 2.) พนักงานที่มีอายุรายได้เฉลี่ยระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.) ภาวะผู้นำได้แก่ความรับผิดชอบต่อตนเองความรับผิดชอบการทำงานที่ประสานสอดคล้องกันในทีมและความร่วมมือในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน 4.) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีอารมณ์ทางลบไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน 5.) ความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กรความพยายามและความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้แก่องค์กรและความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ปฎิภา มโนรมย์ และ ธีณันท์ บุญอยู่ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 201 ตัวอย่าง พบว่าเมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีส่วนพนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน (3) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

อดิศักดิ์ เองมหัสสกุล, ศนันท์ วิวัฒน์ชาติ, และ ฉัตยาพร เสมอใจ (2019) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอสซิ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท โปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอสซิ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานประจำ จำนวน 45 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี เป็นด้านที่พนักงานให้ความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นสติปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ตามลำดับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน เป็นด้านที่พนักงานให้ความสำคัญสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท โปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอสซิ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

ณชทรากานต์ แสนอุบล, พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ, สุขจิตต์ ณ นคร, พิชัย ทรัพย์เกิด, และ ธนัตถ์นันท์ สุขโชคนิธิโกติณ (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 306 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อองค์กรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวม 2) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ศุภศาสตร์ พลคำ (2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาโรงเรียนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 66 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กัน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นปัญญา

พระลิ่ง ขวโณ (ทัมมะสอน) (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2563 จำนวน 118 รูป/คน ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลยในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน**

สุพรรณษา แสนทวีสุข (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและโอกาสจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ โดยประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน แรงจูงใจการทำงานด้านปัจจัยจูงใจประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงานด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงใจประกอบด้วย ด้านนโยบายในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วและ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วุฒิพงษ์ ปิคาน (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตลไทยแลนด์ จำกัด มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตลไทยแลนด์ จำกัด ศึกษาในกลุ่มประชากร 200คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน 3. แรงจูงใจภายนอกในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โตลไทยแลนด์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านการนิเทศงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัท โตลไทยแลนด์ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเป็นบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจที่ระดับปานกลางก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางด้วย

เนติรักษ์ มณีวงศวิจิตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน อัตราเงินเดือน และประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อาทิ กำหนดช่วงระยะเวลาการเลื่อนระดับภายในระยะเวลาที่กำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และพิจารณาแบ่งความรับผิดชอบตามหน้าที่ให้

มีความชัดเจน เพื่อส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

### **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

นุตนดิน ลิมาพร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโรงแรม ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 3-5 ดาว โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม โรงแรมพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมโรงแรมมีความสัมพันธ์กันทุกประเด็น

พันตรีหญิง สุดารัตน์ ขาติวิริยะสกุล (2015) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการศึกษาหลักสูตรวิชาทหารกับแรงจูงใจในการศึกษาต่อในหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจกับระดับแรงจูงใจในการศึกษาหลักสูตร นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๔ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๓๑๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจกับแรงจูงใจในการศึกษาหลักสูตร นักศึกษาวิชาทหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการศึกษา อายุ ประวัติของบุคคลในครอบครัวที่รับราชการ อาชีพของผู้ปกครองและรายได้ของครอบครัวแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการศึกษาหลักสูตร นักวิชาการทหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการศึกษา อายุ ประวัติของบุคคลในครอบครัวที่รับราชการ อาชีพและรายได้ของครอบครัวแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการศึกษาหลักสูตรวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔ แตกต่างกัน ระดับการศึกษา อายุ ประวัติของบุคคลในครอบครัวที่รับราชการ อาชีพของผู้ปกครอง และภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการศึกษาต่อหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔ แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการศึกษาต่อหลักสูตรวิชาทหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการศึกษาต่อหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔

ริกกี ซิงห์, นางสาวรัญชญา เศษคง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล

เซ็นทารา แคนด์ วีลเลอร์ แอนด์ วิลลาร์ด หัวหิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 212 ชุด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น อายุระหว่าง 20-25 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 9,001 – 12,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานจนปัจจุบันอยู่ในช่วง 4 - 6 ปี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

### **ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

กฤษดา เขียววัฒนสุข และ ปริญญา ศุกรีเขตร (2021) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานของธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 ตัวอย่าง การรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัทมา มงคลเคหา, ณัฐวุฒิ ดันติเศรษฐ และธีรพรณ อึ้งภากรณ์ (2020) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา จำนวน 217 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานของนักบัญชีโดยให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานหรือมอบรางวัลเชิงประจักษ์ให้กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและ

เป็นแรงจูงใจให้นักบัญชีปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความรู้ความสามารถ เมื่อนักบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

อัจฉราภรณ์ ทวะชารี (2022) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงานที่มีต่อความพึงพอใจการให้บริการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของหน่วยรับเงิน กองคลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของ หน่วยรับเงิน กองคลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) ศึกษาข้อเสนอแนะที่มีต่องานบริการของหน่วยรับเงิน กองคลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามความสำคัญของการวิจัย จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเก็บข้อมูลความพึงพอใจการให้บริการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของหน่วยรับเงิน กองคลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 150 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเฉลี่ยมีอายุ 15 -20 ปี นักศึกษาส่วนมากกำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการให้บริการที่คาดว่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยรับเงิน กองคลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่และด้านระบบการบริการกับด้านระยะเวลาบริการซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ ส่วน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อม ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารด้านบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเอาใจใส่และกระตือรือร้นในการให้บริการ รองลงมาคือ แสดงกิริยามารยาทสุภาพ และอ่อนโยน และมีมนุษยสัมพันธ์ ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส ตามลำดับ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสนใจ และเต็มใจในการให้บริการทุกครั้ง

สิริวิชญ์ ยะมัง (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจศูนย์การค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจศูนย์การค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้รับการตรวจสอบที่เป็นผู้บริหารและพนักงาน จำนวน 74 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้รับการตรวจมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เริ่มจากด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานตรวจสอบด้านการติดตามผลการตรวจสอบ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบ และด้านการวางแผนการตรวจสอบตามลำดับ และมีระดับความพึงพอใจในงานส่วนปัจจัยด้านแรงกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้รับตรวจในระดับค่อนข้างสูงไปในทิศทางเดียวกันจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบพบว่าปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้รับตรวจ คือ ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบ โดยสรุป ปัจจัยด้านการวางแผนการตรวจสอบเป็นปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้รับตรวจ ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานตรวจสอบหรือผู้ตรวจสอบ ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการวางแผนการตรวจสอบ นำไปสู่การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้รับการตรวจพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จโดยรวมขององค์กรต่อไป

### ทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน นายวัชระ แยมชู (2563) ที่กล่าวว่า ซึ่งลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ความคิดและพฤติกรรมมีลักษณะที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน ข้อมูลด้านประชากรจึงช่วยในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Bass B.M. & Avolio B.J. (1994) อ้างถึงใน ณัฐชรัตน์ จันทร์ชินภัทร (2561) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือการที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง สำหรับผู้ร่วมงาน จะทำให้เกิดความศรัทธาไว้วางใจ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามทำให้

ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรโดยกระตุ้นระดับความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ 1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงช่วยในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) อ้างถึงใน อาริรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559) เพื่อนำแนวทางมาปรับใช้ในการศึกษาแรงจูงใจ ได้มีการเสนอองค์ประกอบ 3 ระดับ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ที่ช่วยในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด (2561) มีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 องค์ประกอบได้แก่ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณ 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่าย ที่จะช่วยในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2533) อ้างถึงใน เอกศิษฐ์ เจริญธัญญ์ (2559) ซึ่งมีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ผลตอบแทน 2. การเลื่อนตำแหน่ง 3. เพื่อนร่วมงาน 4. สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่จะช่วยในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานระดับหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่ และไม่ทราบจำนวนชัดเจน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตัวแทนของประชากร ใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 %

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของลักษณะประชากรที่สนใจศึกษา = 0.5

Z แทน ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงแบบปกติ

มาตรฐาน (Z score) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้คือ 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Z = 1.96



e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน 5% เท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{0.5(1 - 0.5)1.96^2}{0.05^2} \\ &= \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16 \end{aligned}$$

จากการคำนวณ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ( $n$ ) = 384.16 คน หรือ 385 คน จึงจะสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

#### การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เลือกการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เลือกเจาะจงไปที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจะใช้วิธีการสอบถามเบื้องต้นว่าเป็นผู้ที่ทำงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย หากตอบว่าใช่จะเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยเลือกกลุ่มพนักงานจากเขตต่าง ๆ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอ้างอิงข้อมูลจากเขตที่มีอัตราการจ้างงานสูงที่สุดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (Jobthai, 2022) จำนวนทั้งสิ้น 5 เขต ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตบางรัก เขตพญาไท และเขตวัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Quota sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างในเขตที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 2 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

เขตในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตบางรัก	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
รวมทั้งสิ้น	400

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยเจาะจงเลือกพนักงานบริษัทเอกชนในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ในแต่ละเขตในจังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น จำนวน 400 ชุด

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีอายุตั้งแต่ 25 – 55 ปีขึ้นไป ดังนั้นการวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{55-25}{4} \\ &= 7.5 \text{ คิดเป็นประมาณ } 8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้นสามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

2.1 อายุ 25 - 35 ปี

2.2 อายุ 36 - 45 ปี

2.3 อายุ 46 - 55 ปี

2.4 อายุ 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

3.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

5.2 15,001 - 30,000 บาท

5.3 30,001 - 45,000 บาท

5.4 มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ดังนี้

6.1 3 - 5 ปี

6.2 6 - 10 ปี

6.3 11 - 15 ปี

6.4 16 - 20 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา, ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคำถามมีจำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า คำถามมี จำนวน 31 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้ เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัด ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, เวลา, ค่าใช้จ่าย ค่าถามมีจำนวน 17 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 5** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานคำถามมีจำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ขั้นตอนสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกันเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำ จากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่พิจารณา ได้แก่

- ผศ. ดร. วสันต์ สกุกกิจกาญจน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- อาจารย์. ดร. รุจน์ ภาชา อาจารย์ประจำสาขาวิชาเอกการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงษ์ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา โดยวิธีหาค่า IOC (Item-objective Congruence Index) ของคำถามแต่ละคำถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นเป็นคะแนนตั้งแต่ -1, 0, +1 คะแนน และนำคะแนนที่ได้มาหาคำนวนหาค่า IOC ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่า เนื้อหาของคำถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งในที่นี้ ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่าของดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แต่ละข้อมีค่าคะแนนมากกว่า 0.5 คะแนน ซึ่งแสดงว่า คำถามเหล่านี้มี



ความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรกำหนดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (สุรพงษ์ คงสัตย์, 2551) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  หากค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม	เท่ากับ 0.776
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	เท่ากับ 0.704
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	เท่ากับ 0.736
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	เท่ากับ 0.820
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	เท่ากับ 0.844
ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ 0.872
ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	เท่ากับ 0.879
ความต้องการความสัมพันธ์	เท่ากับ 0.884
ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	เท่ากับ 0.853
ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ 0.835
คุณภาพของงาน	เท่ากับ 0.845
ปริมาณงาน	เท่ากับ 0.837
เวลา	เท่ากับ 0.801
ค่าใช้จ่าย	เท่ากับ 0.858
ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เท่ากับ 0.815
ผลตอบแทน	เท่ากับ 0.789
การเลื่อนตำแหน่ง	เท่ากับ 0.841
เพื่อนร่วมงาน	เท่ากับ 0.756
สภาพแวดล้อมการทำงาน	เท่ากับ 0.872

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย และสร้างแบบสอบถาม
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

### การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1.การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และระยะเวลาในการทำงานโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงานโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

## 2.การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 แรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 แรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานโดยใช้สถิติและโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ  $P$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$f$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

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

เมื่อ $\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
$n$	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

### 1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

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

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

### 2. สถิติที่ใช้ในการค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยใช้วิธี IOC : Item Objective Congruence Index (Tumer & Carison, 2003) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$	แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
$N$	แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

### 3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถามความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449)

$$Cronbachs'alpha = \frac{\overline{Kcovariance / variance}}{1 + (k - 1)\overline{covariance / variance}}$$

เมื่อ $Cronbachs'alpha$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
$K$	แทน จำนวนคำถาม
$\overline{covariance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
$\overline{variance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 108)

3.1.1 กรณีที่ ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $s_1^2 = s_2^2$  (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 108)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n(n - 1)} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน  $s_1^2 \neq s_2^2$  (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 108)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[ \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{x}_1$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$s_1^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$s_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$n_1$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$df$  แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ  $F$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

$MS_B$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_W$  แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

โดย df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ระหว่างกลุ่มเท่า  $(k-1)$  และภายในกลุ่มเท่ากับ  $(n-k)$  เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

$$LSD = t_{\frac{a}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่

$$n_i \neq n_j$$

$$r = n - k$$

เมื่อ  $LSD$  แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่  $i$  และ  $j$

$MSE$  แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

$k$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

$n$  แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

$a$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 ใช้ค่า Brow-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย 
$$MS_W = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1-n_j}{N}\right) s_i^2$$

เมื่อ $\beta$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brow-Forsythe
$MS_B$	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS_W$	แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
$k$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$n$	แทน ขนาดข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
$N$	แทน ขนาดประชากร
$s_i^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย $r_{xy}$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X
$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y
$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
$n$	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า  $r$  เป็นดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็น ลบ แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า  $r$  เป็น บวก แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม ถ้า X ลด Y จะลด
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก



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

เกณฑ์การแปลความหมายค่าประสิทธิ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า $r$ มีค่าระหว่าง	0.81 – 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.61 – 0.80	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.41 – 0.60	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.21 – 0.40	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.01 – 0.20	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมาก
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.00	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน



## บทที่ 4

### ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution
F – Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
p-value	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับใช้บอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least Significant Difference
H0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
$\alpha$	แทน	ความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Leave of significance) โดยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5. แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

6. แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้าน ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

7. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ผู้วิจัยแสดงผลโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	331	82.80
หญิง	69	17.20
รวม	400	100.00
2. อายุ		
25 - 35 ปี	250	62.50
36 - 45 ปี	126	31.50
46 - 55 ปี	24	7.00
รวม	400	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	346	86.50
สมรส	40	10.00
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	14	3.50
รวม	400	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	7	1.80
ระดับปริญญาตรี	381	95.20
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	12	3.00
รวม	400	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	16	4.00
15,001 - 30,000 บาท	204	51.00
30,001 - 45,000 บาท	168	42.00
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	12	3.00
รวม	400	100.00
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
3-5 ปี	17	4.30
6 – 10 ปี	343	85.80
11 – 15 ปี	33	8.20
16 – 20 ปีขึ้นไป	7	1.70
รวม	400	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 และเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือมีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ปี และมีอายุ 46 – 55 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 95.20 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่ามากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปีจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และมีระยะเวลาในการทำงาน 16 – 20 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.42	0.692	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.52	0.545	มากที่สุด
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.46	0.540	มากที่สุด
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.26	0.579	มากที่สุด

จากตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.579) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.545) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.540) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.692) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หัวหน้าของท่านมีพฤติกรรมที่ดีและเป็นแบบอย่าง	4.21	0.624	มากที่สุด
2. หัวหน้าของท่านมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีและใช้ เหตุผลในการแก้ไขปัญหา	4.46	0.728	มากที่สุด
3. หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยัง พนักงานได้ดี	4.47	0.700	มากที่สุด
4. หัวหน้าของท่านทำให้ท่านรู้สึกเชื่อมั่นที่จะร่วมงาน ด้วย	4.53	0.714	มากที่สุด
ผลรวมด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.42	0.692	มากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.692) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยหัวหน้าทำให้รู้สึกเชื่อมั่นที่จะร่วมงาน ด้วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.714) รองลงมาคือ หัวหน้าสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ไปยังพนักงานได้ดี ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.700) หัวหน้ามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีและใช้เหตุผลใน การแก้ไขปัญหา ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.728) และหัวหน้ามีพฤติกรรมที่ดีและเป็นแบบอย่าง ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.624) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้าง  
แรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้นำของท่านให้คำชมเชย หรือยกย่องเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	4.58	0.552	มากที่สุด
2. ผู้นำของท่านอุทิศตนให้แก่องค์กรและความผูกพัน จึงช่วยให้ท่านพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อบริษัท	4.56	0.540	มากที่สุด
3. ผู้นำของท่านมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจในการรักบริษัทให้กับพนักงาน	4.50	0.535	มากที่สุด
4. ผู้นำของท่านมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับพนักงาน	4.43	0.553	มากที่สุด
ผลรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.52	0.545	มากที่สุด

จากตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.545) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยผู้นำให้คำชมเชย หรือยกย่องเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.552) รองลงมาคือ ผู้นำอุทิศตนให้แก่องค์กรและความผูกพันจึงช่วยให้ท่านพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อบริษัท ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.540) ผู้นำมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจในการรักบริษัทให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.535) และผู้นำของท่านมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.553) ตามลำดับ



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการ  
 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หัวหน้าของท่านมีวิธีกระตุ้นให้พนักงาน แสดง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.34	0.524	มากที่สุด
2. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความ คิดเห็นและสนับสนุน ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	4.45	0.559	มากที่สุด
3. หัวหน้าของท่านให้พนักงานมีการร่วมแก้ไขปัญหาย อย่างเป็นระบบ	4.51	0.544	มากที่สุด
4. หัวหน้าของท่านทำให้พนักงานรู้สึกว่ปัญหาเป็นสิ่งที่ ท้าทาย	4.56	0.531	มากที่สุด
ผลรวมด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.46	0.540	มากที่สุด

จากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.540)  
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยหัวหน้าทำให้พนักงานรู้สึกว่  
 ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.531) รองลงมาคือ หัวหน้าให้  
 พนักงานมีการร่วมแก้ไขปัญหายอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.544) หัวหน้าเปิดโอกาสให้  
 พนักงานแสดงความคิดเห็นและสนับสนุน ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.559) และ  
 หัวหน้ามีวิธีกระตุ้นให้พนักงาน แสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.34$ ,  
 S.D. = 0.524) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ  
 ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่า  
 คะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	4.45	0.475	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.55	0.508	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.48	0.506	มากที่สุด
แรงจูงใจ	4.49	0.496	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.496) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.508) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.506) และด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.475) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมแรงจูงใจ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	4.06	0.331	มาก
2. บริษัทของท่านมีหลักประกันด้านคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต	4.43	0.530	มากที่สุด
3. ท่านได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ	4.65	0.528	มากที่สุด
4. ท่านมีอิสระในการทำงาน	4.67	0.511	มากที่สุด
ผลรวมด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	4.45	0.475	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.475) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D. = 0.511)

รองลงมาคือ ได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.528) บริษัทมีหลักประกันด้านคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.530) และได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.311) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ด้านความต้องการความสัมพันธ์	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรซึ่งกันและกัน	4.67	0.488	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	4.54	0.528	มากที่สุด
3. มีความเป็นผู้นำให้เพื่อนร่วมงานได้พึ่งพา	4.60	0.511	มากที่สุด
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.39	0.504	มากที่สุด
ผลรวมด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.55	0.508	มากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.508) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D. = 0.488) รองลงมาคือ มีความเป็นผู้นำให้เพื่อนร่วมงานได้พึ่งพา ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.511) เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.528) และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.504) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมแรงจูงใจ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การประเมินการทำงานรอบปี มีโอกาสทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่ง	4.57	0.511	มากที่สุด
2. ระบบในการปรับตำแหน่งมีความเหมาะสม	4.33	0.492	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและ พัฒนาความสามารถ	4.54	0.514	มากที่สุด
ผลรวมด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.48	0.506	มากที่สุด

จากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.506) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยการประเมินการทำงานรอบปี มีโอกาสทำให้ได้เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.511) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.514) และระบบในการปรับตำแหน่งมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.492) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.49	0.459	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.64	0.488	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.56	0.510	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.54	0.512	มากที่สุด
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.56	0.492	มากที่สุด

จากตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.492) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.488) รองลงมาคือ ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.510) ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.512) และด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.459) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานที่สูงขึ้น	4.58	0.519	มากที่สุด
2. ท่านมีวิธีการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น	4.07	0.293	มาก
3. ผลงานของท่านมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย	4.46	0.514	มากที่สุด
4. มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การทำงานการวางแผนจัดการระบบ	4.67	0.488	มากที่สุด
5. ผลการทำงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติและได้คุณภาพ	4.69	0.481	มากที่สุด
ผลรวมด้านคุณภาพของงาน	4.49	0.459	มากที่สุด

จากตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.459) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยผลการทำงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติและได้คุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D. = 0.481) รองลงมาคือ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การทำงาน การวางแผนจัดการระบบ ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D. = 0.488) ผลงานมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.514) นำเทคนิคใหม่ๆมาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานที่

สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.519) และมีวิธีการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.293) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน  
ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	4.76	0.443	มากที่สุด
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อบริหารเวลาให้เหมาะสมตามปริมาณงานที่ได้รับ	4.61	0.495	มากที่สุด
3. การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตรงกับเป้าหมายที่วางไว้	4.65	0.493	มากที่สุด
4. ปริมาณคนทำงานกับปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมและสมดุลกัน	4.49	0.520	มากที่สุด
ผลรวมด้านปริมาณงาน	4.64	0.488	มากที่สุด

จากตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.488) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D. = 0.443) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.493) มีการวางแผนการทำงานเพื่อบริหารเวลาให้เหมาะสมตามปริมาณงานที่ได้รับ ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.495) และปริมาณคนทำงานกับปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมและสมดุลกัน ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.520) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนดและถูกระเบียบ	4.47	0.514	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.530	มากที่สุด
3. ท่านมีการบริหารการจัดการเวลาที่ดี	4.64	0.486	มากที่สุด
4. ท่านมีเวลาเหลือจากการทำงานที่เรียบร้อยแล้ว	4.60	0.511	มากที่สุด
ผลรวมด้านเวลา	4.56	0.510	มากที่สุด

จากตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยมีการบริหารการจัดการเวลาที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.486) รองลงมาคือ มีเวลาเหลือจากการทำงานที่เรียบร้อยแล้ว ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.511) สามารถทำงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.530) สามารถทำงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนดและถูกระเบียบ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.514) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานเหมาะสมกับงานที่ทำ	4.65	0.498	มากที่สุด
2. ท่านสามารถนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมา ประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดในการทำงาน	4.42	0.513	มากที่สุด
3. ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเสมอ	4.56	0.512	มากที่สุด
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.523	มากที่สุด
ผลรวมด้านค่าใช้จ่าย	4.54	0.512	มากที่สุด

จากตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.512) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานเหมาะสมกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.498) รองลงมาคือ คำนึงถึงการให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเสมอ ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.512) สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.523) และสามารถนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.513) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านผลตอบแทน	4.46	0.455	มากที่สุด
2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	4.66	0.489	มากที่สุด
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.508	มากที่สุด
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.57	0.505	มากที่สุด
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.54	0.410	มากที่สุด

จากตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.410) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.489) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.505) ด้านเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.508) และด้านผลตอบแทน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.455) ตามลำดับ



ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ	4.10	0.328	มาก
2. ความเหมาะสมสำหรับสวัสดิการต่างๆของบริษัททำให้ ท่านพึงพอใจ	4.50	0.530	มากที่สุด
3. ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	4.48	0.515	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น	4.78	0.447	มากที่สุด
ผลรวมด้านผลตอบแทน	4.46	0.455	มากที่สุด

จากตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.46, S.D. = 0.455) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยบริษัทให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.78, S.D. = 0.447) รองลงมาคือ ความเหมาะสมสำหรับสวัสดิการต่างๆของบริษัททำให้ท่านพึงพอใจ ( $\bar{X}$  = 4.50, S.D. = 0.530) ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.515) และพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.10, S.D. = 0.328) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างผลงานในการเลื่อน ตำแหน่ง	4.71	0.476	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและพัฒนา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.69	0.478	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. บริษัทมีการจัดระดับตำแหน่งงานที่เหมาะสม	4.59	0.512	มากที่สุด
ผลรวมด้านการเลื่อนตำแหน่ง	4.66	0.489	มากที่สุด

จากตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.66, S.D. = 0.489) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยตำแหน่งที่ทำอยู่สามารถสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.71, S.D. = 0.476) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}$  = 4.69, S.D. = 0.478) และบริษัทมีการจัดระดับตำแหน่งงานที่เหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.59, S.D. = 0.512) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเอง	4.36	0.505	มากที่สุด
2. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน	4.48	0.520	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจไมตรีต่อท่าน	4.41	0.508	มากที่สุด
4. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี	4.68	0.497	มากที่สุด
ผลรวมด้านเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.508	มากที่สุด

จากตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.508) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.68, S.D. = 0.497) รองลงมาคือ ได้รับความเป็นกันเองจาก

หัวหน้างาน ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.520) เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรี ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.508) และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.505) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	4.46	0.528	มากที่สุด
2. ห้องทำงานของท่านมีการปรับอุณหภูมิภายในห้องที่เหมาะสม	4.62	0.496	มากที่สุด
3. สถานที่ตั้งของบริษัทท่านอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม	4.60	0.497	มากที่สุด
4. สถานที่ตั้งของบริษัทท่านสามารถเดินทางได้สะดวกและปลอดภัย	4.61	0.500	มากที่สุด
ผลรวมด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.57	0.505	มากที่สุด

จากตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.505) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยห้องทำงานมีการปรับอุณหภูมิภายในห้องที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = 0.496) รองลงมาคือสถานที่ตั้งของบริษัทสามารถเดินทางได้สะดวกและปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.500) สถานที่ตั้งของบริษัทอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.497) และห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.528) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้  
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สถิติในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสถิติการทดสอบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้ Levene's Test ซึ่งหากการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances Assumed แต่หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังตาราง 22

ตาราง 22 การทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{X}$	n	S.D.	t	df	Sig 2 tailed
	F	Sig.							
ด้านคุณภาพของงาน									
Equal variances assumed	0.867	0.352	ชาย	4.53	331	0.128	0.657	398	0.500
			หญิง	4.54	69	0.129			
ด้านปริมาณงาน									
Equal variances assumed	0.201	0.654	ชาย	4.56	331	0.212	0.527	398	0.598
			หญิง	4.57	69	0.207			
ด้านเวลา									
Equal variances assumed	0.129	0.719	ชาย	4.61	331	0.203	0.860	398	0.390
			หญิง	4.58	69	0.204			
ด้านค่าใช้จ่าย									
Equal variances assumed	2.115	0.147	ชาย	4.52	331	0.223	1.250	398	0.212
			หญิง	4.56	69	0.236			

จากตาราง 22 การทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.352 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.500 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.654 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.598 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.719 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.390 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.147 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.212 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงาน

บริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	0.582	2	397	0.559
ด้านปริมาณงาน	0.173	2	397	0.841
ด้านเวลา	0.258	2	397	0.773
ด้านค่าใช้จ่าย	0.271	2	397	0.762

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.559 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 24

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.841 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 24

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.773 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 24

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.762 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 24



ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	แหล่ง		Df	SS	MS	F	Sig.
	ความ	แปรปรวน					
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.019	2	0.009	0.563	0.570	
	ภายในกลุ่ม	6.599	397	0.017			
	รวม	6.617	399				
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.162	2	0.081	1.818	0.164	
	ภายในกลุ่ม	17.641	397	0.044			
	รวม	17.802	399				
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.003	0.062	0.940	
	ภายในกลุ่ม	16.729	397	0.042			
	รวม	16.734	399				
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.016	2	0.008	0.151	0.860	
	ภายในกลุ่ม	20.422	397	0.051			
	รวม	20.437	399				

จากตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของ บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.570 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุ ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพ ของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.164 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุ ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.940 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.860 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มสถานภาพ มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มสถานภาพ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มสถานภาพ มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	1.510	2	397	0.222
ด้านปริมาณงาน	0.410	2	397	0.664
ด้านเวลา	4.067	2	397	0.018*
ด้านค่าใช้จ่าย	0.511	2	397	0.600

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.222 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 26

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.664 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 26

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ Brown-Forsythe ดังตาราง 27

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.600 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 26

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.063	2	0.031	1.893	0.152
	ภายในกลุ่ม	6.555	397	0.017		
	รวม	6.617	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.144	2	0.072	1.622	0.199
	ภายในกลุ่ม	17.658	397	0.044		
	รวม	17.803	399			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.212	2	0.106	2.081	0.126
	ภายในกลุ่ม	20.225	397	0.051		
	รวม	20.437	399			

จากตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.199 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ในด้านเวลา ด้วยวิธีทดสอบ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านเวลา	Brown-Forsythe 3.649	2	42.967	0.034*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ในด้านเวลา ด้วยวิธีทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยวิธีแบบ Dunnett's T3 ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา โดยวิธีแบบ Dunnett's T3

สถานภาพ	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/ แยกกันอยู่
		4.59	4.62	4.71
โสด	4.59	-	-0.025	-0.114
			(0.001)**	(0.040)*

ตาราง 28 (ต่อ)

สถานภาพ	$\bar{X}$	ไสด		
		ไสด	สมรส	หม้าย/ แยกกันอยู่
		4.59	4.62	4.71
สมรส	4.62	-	-	0.089 (0.240)
หม้าย/ แยกกันอยู่	4.71	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา พบว่า

พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพไสดกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพไสด มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.025

พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพไสดกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/แยกกันอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพไสด มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.114 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มระดับการศึกษามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มระดับการศึกษาแต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดัง ตาราง 29

ตาราง 29 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	2.463	2	397	0.086
ด้านปริมาณงาน	2.092	2	397	0.096
ด้านเวลา	2.051	2	397	0.130
ด้านค่าใช้จ่าย	0.502	2	397	0.606

จากตาราง 29 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.086 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 30

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.096 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 30

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.130 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 30

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.606 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F-test ดังตาราง 30

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.033	2	0.016	0.985	0.374
	ภายในกลุ่ม	6.585	397	0.017		
	รวม	6.617	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.148	2	0.074	1.668	0.190
	ภายในกลุ่ม	17.654	397	0.044		
	รวม	17.803	399			



ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.027	2	0.014	0.326	0.722
	ภายในกลุ่ม	16.707	397	0.042		
	รวม	16.734	399			
ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.013	2	0.006	0.125	0.882
	ภายในกลุ่ม	20.424	397	0.051		
	รวม	20.437	399			

จากตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.374 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.722 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.882 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดัง ตาราง 31

ตาราง 31 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	1.128	3	396	0.338
ด้านปริมาณงาน	0.437	3	396	0.726
ด้านเวลา	0.270	3	396	0.847
ด้านค่าใช้จ่าย	6.207	3	396	0.000**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.338 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 32

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.726 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 32

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.847 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 32

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ Brown-Forsythe ดังตาราง 33

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.078	3	0.026	1.583	0.193
	ภายในกลุ่ม	6.539	396	0.017		
	รวม	6.617	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.095	3	0.032	0.709	0.547
	ภายในกลุ่ม	17.707	396	0.045		
	รวม	17.803	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.161	3	0.054	1.282	0.280
	ภายในกลุ่ม	16.573	396	0.042		
	รวม	16.734	399			

จากตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.193 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.547 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.280 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในด้านค่าใช้จ่าย ด้วยวิธีทดสอบ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Statistic	df1	df2	Sig.	
ด้านค่าใช้จ่าย	Brown-Forsythe	0.534	3	47.758	0.660

จากตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในด้านค่าใช้จ่าย ด้วยวิธีทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.660 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มระยะเวลาในการทำงานแต่หากผลการทดสอบพบว่าระยะเวลาในการทำงานมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดัง ตาราง 34

ตาราง 34 การทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	3.589	3	396	0.114
ด้านปริมาณงาน	3.482	3	396	0.016*
ด้านเวลา	0.584	3	396	0.626
ด้านค่าใช้จ่าย	2.744	3	396	0.043*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.114 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 35

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ Brown-Forsythe ดังตาราง 37

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.626 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 35

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ Brown-Forsythe ดังตาราง 37

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ในด้านเวลา ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่ง		Df	SS	MS	F	Sig.
	ความแปรปรวน						
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.140	3	0.047	2.862	0.037*	
	ภายในกลุ่ม	6.477	396	0.016			
	รวม	6.617	399				
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.021	3	0.007	0.166	0.920	
	ภายในกลุ่ม	16.713	396	0.042			
	รวม	16.734	399				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 36

ด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.920 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	3- 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปีขึ้นไป
		4.44	4.53	4.55	4.54
3- 5 ปี	4.44	-	-0.087 (0.006)**	-0.105 (0.006)**	-0.095 (0.096)
6 – 10 ปี	4.53	-	-	-0.018 (0.023)*	-0.008 (0.867)
11 – 15 ปี	4.55	-	-	-	0.010 (0.849)
16 – 20 ปีขึ้นไป	4.54	-	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน พบว่า



พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.087

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.105

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.018 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ด้วยวิธีทดสอบ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการทำงาน		Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านปริมาณงาน	Brown-Forsythe	2.113	3	30.089	0.119
ด้านค่าใช้จ่าย	Brown-Forsythe	0.286	3	23.628	0.835

จากตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ด้วยวิธีทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.119 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลา

ในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.835 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสถิติการทดสอบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้ Levene's Test ซึ่งหากการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับ แต่หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร ดังตาราง 38

ตาราง 38 การทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน  
กรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงาน	Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{x}$	n	S.D.	t	df	Sig 2 tailed
	F	Sig.							
	ด้านผลตอบแทน								
Equal variances assumed	0.449	0.503	ชาย	4.47	331	0.146	0.494	398	0.621
			หญิง	4.46	69	0.152			
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง									
Equal variances assumed	0.439	0.508	ชาย	4.66	331	0.297	0.969	398	0.333
			หญิง	4.70	69	0.287			
ด้านเพื่อนร่วมงาน									
Equal variances assumed	0.028	0.818	ชาย	4.49	331	0.198	0.630	398	0.950
			หญิง	4.48	69	0.205			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน									
Equal variances assumed	1.848	0.175	ชาย	4.56	331	0.232	0.979	398	0.328
			หญิง	4.60	69	0.254			

จากตาราง 38 การทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านผลตอบแทน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.503 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.621 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.508 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.333 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.818 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.950 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.175 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.328 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 39

ตาราง 39 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลตอบแทน	0.963	2	397	0.383
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	0.133	2	397	0.875
ด้านเพื่อนร่วมงาน	1.172	2	397	0.311
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.053	2	397	0.948

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านผลตอบแทน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.383 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 40

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.875 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 40

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.311 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 40

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.948 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 40

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.094	2	0.047	2.176	0.115
	ภายในกลุ่ม	8.562	397	0.022		
	รวม	8.656	399			
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	0.071	2	0.035	0.406	0.667
	ภายในกลุ่ม	34.704	397	0.087		
	รวม	34.775	399			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.000	2	0.000	0.003	0.997
	ภายในกลุ่ม	15.868	397	0.04		
	รวม	15.869	399			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.042	2	0.021	0.377	0.686
	ภายในกลุ่ม	22.23	397	0.056		
	รวม	22.273	399			

จากตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า

ด้านผลตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.115 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.667 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.997 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุ

แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.686 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มสถานภาพ มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มสถานภาพ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มสถานภาพ มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดย



จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดัง ตาราง 41

ตาราง 41 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลตอบแทน	1.383	2	397	0.252
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	0.346	2	397	0.708
ด้านเพื่อนร่วมงาน	1.698	2	397	0.184
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	1.216	2	397	0.197

จากตาราง 41 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านผลตอบแทน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.252 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 42

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.708 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 42

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.184 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 42

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.197 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 42

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่ง					
	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.039	2	0.02	0.904	0.406
	ภายในกลุ่ม	8.617	397	0.022		
	รวม	8.656	399			
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	0.058	2	0.029	0.33	0.719
	ภายในกลุ่ม	34.718	397	0.087		
	รวม	34.775	399			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.029	2	0.015	0.366	0.693
	ภายในกลุ่ม	15.839	397	0.04		
	รวม	15.869	399			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.072	2	0.036	0.645	0.525
	ภายในกลุ่ม	22.2	397	0.056		
	รวม	22.273	399			

จากตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า

ด้านผลตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.406 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.719 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.693 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.525 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ชั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มระดับการศึกษาที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มระดับการศึกษา แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดัง ตาราง 43

ตาราง 43 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลตอบแทน	0.170	2	397	0.844
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	0.242	2	397	0.876
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.321	2	397	0.726
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.096	2	397	0.909

จากตาราง 43 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านผลตอบแทน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.844 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 45

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.876 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 44

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.726 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 44

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.909 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 44

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.042	2	0.021	0.965	0.382
	ภายในกลุ่ม	8.614	397	0.022		
	รวม	8.656	399			
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	0.435	2	0.217	2.514	0.082
	ภายในกลุ่ม	34.34	397	0.086		
	รวม	34.775	399			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.025	2	0.013	0.315	0.730
	ภายในกลุ่ม	15.843	397	0.04		
	รวม	15.869	399			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.082	2	0.041	0.735	0.480
	ภายในกลุ่ม	22.19	397	0.056		
	รวม	22.272	399			

จากตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า

ด้านผลตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.382 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.082 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.730 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.525 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดัง ตาราง 45

ตาราง 45 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลตอบแทน	2.110	3	396	0.098
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	0.580	3	396	0.628
ด้านเพื่อนร่วมงาน	2.329	2	397	0.068
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.773	2	397	0.510

จากตาราง 45 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านผลตอบแทน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.098 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 46

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.628 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 46

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 46

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.510 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 46

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.178	3	0.059	2.772	0.041*
	ภายในกลุ่ม	8.478	396	0.021		
	รวม	8.656	399			
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	0.137	3	0.046	0.522	0.667
	ภายในกลุ่ม	34.638	396	0.087		
	รวม	34.775	399			



ตาราง 46 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.052	3	0.017	0.437	0.726
	ภายในกลุ่ม	15.816	396	0.04		
	รวม	15.869	399			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.078	3	0.026	0.465	0.707
	ภายในกลุ่ม	22.194	396	0.056		
	รวม	22.273	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า

ด้านผลตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 47

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.667 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.726 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.707 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 - 45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป
		4.44	4.47	4.48	4.35
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.44	-	-0.030 (0.410)	-0.033 (0.039)	0.087 (0.116)
15,001 – 30,000 บาท	4.47	-	-	-0.003 (0.843)	0.117 (0.007)**
30,001 - 45,000 บาท	4.48	-	-	-	0.120 (0.006)**
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	4.35	-	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท กับพนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.117

พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท กับพนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.120 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มระยะเวลาในการทำงาน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า Sig มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มระยะเวลาในการทำงาน มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดัง ตาราง 48

ตาราง 48 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านผลตอบแทน	1.053	3	396	0.369
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.323	3	396	0.075
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.741	2	397	0.528
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.348	2	397	0.791

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน มีผลการทดสอบ ดังนี้

ด้านผลตอบแทน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.369 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 49

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.075 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 49

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.528 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 49

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.791 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test ดังตาราง 49

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ด้วยวิธีทดสอบ F-test

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.237	3	0.079	3.715	0.012*
	ภายในกลุ่ม	8.419	396	0.021		
	รวม	8.656	399			
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.054	3	0.351	4.126	0.007**
	ภายในกลุ่ม	33.721	396	0.085		
	รวม	34.775	399			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.481	3	0.16	4.127	0.007**
	ภายในกลุ่ม	15.387	396	0.039		
	รวม	15.869	399			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.816	3	0.272	5.017	0.002**
	ภายในกลุ่ม	21.457	396	0.054		
	รวม	22.272	399			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ด้วยวิธีทดสอบด้วยวิธี F-test พบว่า

ด้านผลตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 50

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 51

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 52

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 53

ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	3-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปีขึ้นไป
		4.36	4.47	4.45	4.39
3-5 ปี	4.36	-	-0.108 (0.003)**	-0.078 (0.042)*	-0.025 (0.700)
6-10 ปี	4.47	-	-	0.019 (0.446)	-0.083 (0.137)
11-15 ปี	4.45	-	-	-	0.063 (0.298)
16-20 ปีขึ้นไป	4.39	-	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน พบว่า

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.108

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.078 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปีขึ้นไป
		4.49	4.68	4.64	4.42
3 - 5 ปี	4.49	-	-0.194 (0.007)**	-0.156 (0.071)	0.061 (0.638)
6 - 10 ปี	4.68	-	-	0.038 (0.468)	0.256 (0.022)*
11 - 15 ปี	4.64	-	-	-	0.218 (0.072)
16 - 20 ปีขึ้นไป	4.42	-	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำ 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.194

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.256 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปีขึ้นไป
		4.32	4.49	4.50	4.46
3 - 5 ปี	4.32	-	-0.170 (0.001)**	-0.176 (0.003)**	0.140 (0.113)
6 - 10 ปี	4.49	-	-	-0.005 (0.869)	0.029 (0.692)
11 - 15 ปี	4.50	-	-	-	0.035 (0.663)
16 - 20 ปีขึ้นไป	4.46	-	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.170

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.176 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปีขึ้นไป
		4.41	4.58	4.57	4.35
3 - 5 ปี	4.41	-	-0.173 (0.003)**	-0.161 (0.020)**	0.054 (0.062)
6 - 10 ปี	4.58	-	-	0.011 (0.778)	0.227 (0.011)*
11 - 15 ปี	4.57	-	-	-	0.216 (0.026)*
16 - 20 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.173

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.161

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มากกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.227

พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มากกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.216 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

$H_1$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

ตาราง 54 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิภาพในการทำงาน ใน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านคุณภาพงาน			
	(r)	Sig.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.156	0.002**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.188	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.134	0.007**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.155	0.002**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
รวม	0.158	0.003**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.158 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.156 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านคุณภาพของงาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.188 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านคุณภาพของงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.134 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านคุณภาพของงาน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.155 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

$H_1$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

ตาราง 55 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านการปริมาณงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.192		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.175	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.105	0.036*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.178	0.002**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
รวม	0.163	0.009**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.163 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.192 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านปริมาณงาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.175 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในด้านปริมาณงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.105 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านปริมาณงาน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.178 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

$H_1$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา



ตาราง 56 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิภาพในการทำงาน ใน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านเวลา			
	(r)	Sig.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.397	0.002**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.229	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.174	0.036*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.139	0.002**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
รวม	0.235	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.235 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.397 มี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านเวลา

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.229 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านเวลา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.174 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านเวลา

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.139 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

สมมติฐานที่ 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

$H_1$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

ตาราง 57 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.174	0.002**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.154	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.208	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.102	0.041*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
รวม	0.160	0.010**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.160 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.174 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าใช้จ่าย

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.154 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าใช้จ่าย

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.208 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าใช้จ่าย

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้าน ค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.102 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

$H_1$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

ตาราง 58 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความพึงพอใจ		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	ในด้านผลตอบแทน			
	(r)	Sig.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	0.112	0.025*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.092	0.065	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.091	0.070	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	0.080	0.110	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.094	0.067	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.112 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านผลตอบแทน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.065 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.070 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.110 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

$H_1$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ตาราง 59 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความพึงพอใจ ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	0.126	0.012*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.147	0.003**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา	0.088	0.078	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	0.184	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
รวม	0.136	0.023*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.094 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้



ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.126 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.147 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.078 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.184 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

$H_1$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 60 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความพึงพอใจ ในด้านเพื่อนร่วมงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	0.153	0.002**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.165	0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก

ตาราง 60 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความพึงพอใจ ในด้านเพื่อนร่วมงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
ด้านการกระตุนทาง ปัญญา	0.061	0.226	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	0.075	0.134	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.113	0.092	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.153 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.165 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.226 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.134 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

$H_1$  ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตาราง 61 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความพึงพอใจ		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
	(r)	Sig.		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.184	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.122	0.015*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.040	0.422	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.208	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
รวม	0.138	0.109	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.109 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.184 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.122 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.422 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.208 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 5.1 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

$H_1$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

ตาราง 62 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการทำงาน ใน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านคุณภาพงาน			
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการเพื่อ ดำรงชีวิต	0.111	0.026*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	0.079	0.113	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า	0.041	0.005**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
รวม	0.077	0.048*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพงาน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.077 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพงาน สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ



0.111 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านคุณภาพของงาน

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.113 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ในด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.141 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจ ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 5.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

$H_1$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

ตาราง 63 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการ ทำงาน ในด้าน ปริมาณงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
	ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	0.138	0.006**	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	0.123	0.014*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า	0.035	0.488	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.098	0.169	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.169 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.138 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า

ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านปริมาณงาน

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.123 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจ ในด้านความต้องการความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านปริมาณงาน

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.488 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

$H_1$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

ตาราง 64 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ในด้านเวลา			
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการเพื่อ ดำรงชีวิต	0.145	0.004**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	0.028	0.576	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า	0.058	0.247	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.077	0.265	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.265 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.145 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในด้านเวลา

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.576 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ

ในด้านความต้องการความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.058 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.4 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

$H_1$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

ตาราง 65 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ในด้านค่าใช้จ่าย			
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	0.075	0.138	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	0.007	0.888	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 65 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ในด้านค่าใช้จ่าย			
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	0.049	0.333	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.043	0.453	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.453 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.888 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.333 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อน ตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สมมติฐานที่ 6.1 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความ ต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ซึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

$H_1$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ตาราง 66 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

แรงจูงใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ในด้านผลตอบแทน			
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	0.114	0.023*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	0.058	0.245	ไม่มี ความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 66 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการ	0.035	0.238	ไม่มี	ไม่มีความสัมพันธ์
ความเจริญก้าวหน้า			ความสัมพันธ์	
รวม	0.069	0.168	ไม่มี	ไม่มีความสัมพันธ์
			ความสัมพันธ์	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทนโดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.168 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.245 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.114 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านผลตอบแทน

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.245 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

$H_1$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ตาราง 67 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

แรงจูงใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการเพื่อ ดำรงชีวิต	0.070	0.164	ไม่มี	ไม่มี
ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	0.157	0.002**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก

ตาราง 67 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	0.005	0.198	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.077	0.121	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.164 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.157 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจ ในด้านความต้องการความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.198 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

$H_1$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 68 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจ	ความพึงพอใจ ในการทำงาน ในด้านเพื่อน ร่วมงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	0.070	0.474	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	0.157	0.142	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	0.005	0.978	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.077	0.531	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 68 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

(Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.531 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.474 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.142 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.978 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.4 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

$H_1$  แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตาราง 69 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

แรงจูงใจ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
	(r)	Sig.		
ด้านความต้องการเพื่อ ดำรงชีวิต	0.011	0.834	ไม่มี ความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	0.025	0.613	ไม่มี ความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	0.074	0.138	ไม่มี ความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.036	0.528	ไม่มี ความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่าแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.528 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.834 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.613 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 ซึ่งมีค่า มากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ งาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้าน เวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สมมติฐานที่ 7.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณ งาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

$H_1$  ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ตาราง 70 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้าน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ผลตอบแทน			
	(r)	Sig.		
ด้านคุณภาพของงาน	0.124	0.013*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านปริมาณงาน	0.074	0.138	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านเวลา	0.092	0.065	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านค่าใช้จ่าย	0.046	0.361	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.084	0.144	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.144 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.124 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านผลตอบแทน

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.065 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

$H_1$  ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง



ตาราง 71 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
ด้านคุณภาพของงาน	0.079	0.114	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านปริมาณงาน	0.104	0.037*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านเวลา	0.009	0.860	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านค่าใช้จ่าย	0.074	0.140	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.066	0.287	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 71 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.287 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน 'ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.114 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน

ในด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.104 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.860 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.140 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

$H_1$  ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 72 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการ		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	ปฏิบัติงาน ในด้าน			
	เพื่อนร่วมงาน			
	(r)	Sig.		
ด้านคุณภาพของงาน	0.073	0.146	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านปริมาณงาน	0.136	0.006**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านเวลา	0.199	0.047*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านค่าใช้จ่าย	0.092	0.065	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.125	0.066	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 72 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.146 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.136 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.199 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านค่าใช้จ่าาย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.065 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่าใช้จ่าายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

$H_1$  ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตาราง 73 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อน ร่วมงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	(r)	Sig.		
	ด้านคุณภาพของงาน	0.132	0.008**	ทิศทางเดียวกัน
ด้านปริมาณงาน	0.106	0.035*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านเวลา	0.105	0.036*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านค่าใช้จ่าย	0.096	0.055	ไม่มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.109	0.033*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 73 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Management Correlation Coefficient) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.109 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงานสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.136 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานใน ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.106 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานใน ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.105 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานใน ด้านค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 74 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านคุณภาพของงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent simples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA

ตาราง 75 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent simples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA

## ตาราง 75 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่าง กัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA

## ตาราง 76 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการ ทำงาน ในด้านเวลา

สมมติฐานที่ 1.3 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่าง กัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านเวลา

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent simples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
สถานภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA



ตาราง 77 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 1.4 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent simples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA

ตาราง 78 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน

สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent simples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA

ตาราง 79 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent simples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA

ตาราง 80 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent simples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA

ตาราง 81 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.4 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent simples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA

ตาราง 82 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 83 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 84 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา

สมมติฐานที่ 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 85 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 86 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน

สมมติฐานที่ 4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 87 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 88 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 89 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สมมติฐานที่ 4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 90 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานที่ 5.1 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 91 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน

สมมติฐานที่ 5.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 92 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา

สมมติฐานที่ 5.3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation



ตาราง 93 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานที่ 5.4 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 94 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน

สมมติฐานที่ 6.1 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 95 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 6.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 96 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ในด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 6.3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 97 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สมมติฐานที่ 6.4 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 98 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน

สมมติฐานที่ 7.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านคุณภาพของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านปริมาณงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านเวลา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 99 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 7.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านคุณภาพของงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านปริมาณงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านเวลา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 100 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 7.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านคุณภาพของงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านปริมาณงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 101 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

สมมติฐานที่ 7.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านคุณภาพของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านปริมาณงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
ด้านค่าใช้จ่าย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบงานและประสิทธิภาพการทำงานและสามารถกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังช่วยสนับสนุนการบริหารองค์กร และวางแผนให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาระดับปริญญาโทเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้รู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น
2. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลใช้สำหรับประกอบการตัดสินใจในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องตรงกับความต้องการของพนักงาน เพื่อช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาพนักงานที่มีให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

3. สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5. แรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

6. แรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

7. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 สถานภาพโสด จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 95.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 และมีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปีจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.26$ , S.D. = 0.579) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.42$ , S.D. = 0.692) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยหัวหน้าทำให้รู้สึกเชื่อมั่นที่จะร่วมงานด้วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หัวหน้าสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ไปยังพนักงานได้ดี หัวหน้ามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีและใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา และหัวหน้ามีพฤติกรรมที่ดีและเป็นแบบอย่าง ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.52$ , S.D. = 0.545) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยผู้นำให้คำชมเชยหรือยกย่องเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้นำอุทิศตนให้แก่องค์กรและความผูกพันจึงช่วยให้ท่านพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อบริษัท ผู้นำมีวิสัยสร้างแรงบันดาลใจในการรักบริษัทให้กับพนักงาน และผู้นำของท่านมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับพนักงาน ตามลำดับ



ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.46, S.D. = 0.540) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยหัวหน้าทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ทำหาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หัวหน้าให้พนักงานมีการร่วมแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ หัวหน้าเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและสนับสนุน ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และหัวหน้ามีวิธีกระตุ้นให้พนักงาน แสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.496) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = 0.475) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ บริษัทมีหลักประกันด้านคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต และได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.55, S.D. = 0.508) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีความเป็นผู้นำให้เพื่อนร่วมงานได้พึ่งพาเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.506) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยการประเมินการทำงานรอบปี มีโอกาสทำให้ได้เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ และระบบในการปรับตำแหน่งมีความเหมาะสม ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย

(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.56, S.D. = 0.492) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพของงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.459) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยผลการทำเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติและได้คุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานการวางแผนจัดการระบบ ผลงานมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย นำเทคนิคใหม่ๆมาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และมีวิธีการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านปริมาณงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.64, S.D. = 0.488) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านโดยปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นที่ท่านตั้งใจเป้าหมายไว้ มีการวางแผนการทำงานเพื่อบริหารเวลาให้เหมาะสมตามปริมาณงานที่ได้รับ และปริมาณคนทำงานกับปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมและสมดุลกัน ตามลำดับ

ด้านเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.56, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้านโดยมีการบริหารการจัดการเวลาที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีเวลาเหลือจากการทำงานที่เรียบร้อยแล้ว สามารถทำงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนดและถูกระเบียบ ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.54, S.D. = 0.512) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานเหมาะสมกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเสมอ สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมา ประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดในการทำงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.54, S.D. = 0.410) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกด้าน โดยด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.46, S.D. = 0.455) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยบริษัทให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความเหมาะสมสำหรับสวัสดิการต่างๆของบริษัททำให้ท่านพึงพอใจ ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.66, S.D. = 0.489) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยตำแหน่งที่ทำอยู่สามารถสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และบริษัทมีการจัดระดับตำแหน่งงานที่เหมาะสมตามลำดับ

ด้านเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.48, S.D. = 0.508) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ได้รับความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรี และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.57, S.D. = 0.505) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยห้องทำงานมีการปรับอุณหภูมิภายในห้องที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สถานที่ตั้งของบริษัทสามารถเดินทางได้สะดวกและปลอดภัย สถานที่ตั้งของบริษัทอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม และห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig เท่ากับ 0.352 0.654 0.719 และ 0.147 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.500 0.598 0.390 และ 0.212 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.559 0.841 0.773 และ 0.762 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน จึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.570 0.164 0.940 และ 0.860 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.222 0.664 และ 0.600 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน จึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.152 0.126 0.199 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเวลา ค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา แตกต่างกัน จึงใช้วิธีการทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยวิธี

แบบ Dunnett's T3 พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.025 และพนักงานบริษัทที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.114

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.086 0.096 0.130 และ 0.606 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.374 0.190 0.722 และ 0.882 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่น พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.338 0.726 และ 0.847 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.193 0.547 และ 0.280 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการ

ทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.114 และ 0.626 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อหาว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.087 พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.105 และพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.018 ทั้งนี้พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.920 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.119 และ 0.835 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.503 0.508 0.818 และ 0.175 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variances assumed พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.621 0.333 0.950 และ 0.328 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.383 0.875 0.311 และ 0.948 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test พบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.115 0.667 0.997 และ 0.686 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.252 0.708 0.184 และ 0.197 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน จึงใช้วิธีการทดสอบแบบ

F- test พบว่า ด้านผลตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.406 0.719 0.693 และ 0.525 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.844 0.876 0.726 และ 0.909 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test พบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.382 0.082 0.730 และ 0.525 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.098 0.628 0.068 และ 0.510 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test พบว่า ด้านผลตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนใน



กรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.117 และพนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน มากกว่าพนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.120 ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.667 0.726 และ 0.707 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.369 0.075 0.528 และ 0.791 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการทดสอบแบบ F- test พบว่า ด้านผลตอบแทน มีค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.108 และพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.078 ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีแบบ Least Significant Difference

(LSD) พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.194 และพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.256 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.170 และพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.176 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี กับพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.173 พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3- 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน น้อยกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.161 และพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้าน

สภาพแวดล้อมการทำงาน มากกว่าพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.227

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในด้านคุณภาพของงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 0.000 0.007 และ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.156 0.188 0.134 และ 0.155 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มาก จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในด้านคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.192 0.175 0.105 และ 0.178 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มาก จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.397 0.229 0.174 และ 0.139 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก และระดับต่ำ กล่าวคือ หากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาก จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลาเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 และ 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น

ทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.174 0.157 0.174 และ 0.102 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาก จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.112 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก นั่นคือ หากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มาก จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทนเพิ่มขึ้นและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า มีค่า sig. เท่ากับ 0.065 0.070 และ 0.110 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 0.003 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.126 0.147 และ 0.184 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาก จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มขึ้น ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.078 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.153 และ 0.165 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก นั่นคือ หากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมาก จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.226 และ 0.134 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านคำนำใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.015 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.184 0.122 และ 0.208 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก นั่นคือ หากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านคำนำใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาก จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.422 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 5.1 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 และ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.111 และ 0.141 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก นั่นคือ หากมีแรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามาก จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น ส่วนด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.113 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ แรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต และด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.138 และ 0.123 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับต่ำมาก นั่นคือ หากมีแรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิตและด้านความต้องการ ความสัมพันธ์มาก จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้น ส่วนด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.488 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5.3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความ ต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.145 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก นั่นคือ หากมีแรงจูงใจ ในด้านความต้องการ เพื่อดำรงชีวิตมาก จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านเวลาเพิ่มขึ้น ส่วนด้านความต้องการความสัมพันธ์และด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.576 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ แรงจูงใจ ในด้านความ ต้องการความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5.4 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความ ต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ และ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 0.888 และ 0.333 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ แรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความ ต้องการความสัมพันธ์ และ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 6.1 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความ ต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.114 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก นั่นคือ หากมีแรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อ ดำรงชีวิตมาก จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่วนด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความ ต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.245 และ 0.238 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่น คือ แรงจูงใจ ในด้านความต้องการความสัมพันธ์และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความ ต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต และด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.164 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ แรงจูงใจ ในด้าน ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ากับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.157 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ มาก นั่นคือ หากมีแรงจูงใจ ในด้านความต้องการความสัมพันธ์มาก จะทำให้ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 6.3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความ ต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.474 0.142 และ 0.978 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ แรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6.4 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.834 0.613 และ 0.138 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ แรงจูงใจ ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 7.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.124 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก นั่นคือ หากมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงานมาก จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่วนด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 0.065 0.361 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายกับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ผลการศึกษาพบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.104 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงานมาก จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มขึ้น ส่วนด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.114 0.860 และ 0.140 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และ 0.047 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.136 และ 0.199 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงาน และด้านเวลามาก จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ส่วนด้านคุณภาพของงานและด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.146 และ 0.065 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงานและด้านค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 0.035 และ 0.036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์(r) มีค่าเท่ากับ 0.132 0.106 และ 0.105 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก นั่นคือ หากมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลามาก จะ

ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มขึ้น ส่วนด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.0.055 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่ายกับความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงการปฏิบัติงานของพนักงานมักมีตัวชี้วัดในการกำกับคุณภาพงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นเพศที่ต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2560) กล่าวว่า การใช้ลักษณะทางประชากรศาสตร์เกี่ยวข้องกับเพศมีการใช้ในการกำหนดพฤติกรรมในการกระทำและลักษณะสิ่งต่างๆ ล้วนมีความแตกต่างกัน แต่ในลักษณะบางประเภท เช่น การปฏิบัติงานในปัจจุบันเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ อลิสร่า รุ่งนรินทร์ (2561) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้บริโภค ทั้งนี้ยังมีลักษณะบางอย่างที่บุคคลไม่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานซึ่งในปัจจุบันเพศชายและหญิงมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน

ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงการทำงานมักต้องมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการกำกับงาน

รวมทั้งปริมาณงานจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับช่วงเวลาที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นเพศที่แตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอิลิสรา รุ่งนนทรัตน์ (2561) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้บริโภค ทั้งนี้ยังมีลักษณะบางอย่างที่บุคคลไม่มีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นการทำงานซึ่งในปัจจุบันเพศชายและหญิงมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรพนักงานสายปฏิบัติการที่มีเพศที่แตกต่างกันระหว่างชายหญิงมีปริมาณและความรับผิดชอบต่องานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องด้วยบุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะอยู่เสมอจึงได้รับมอบหมายงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านเวลา พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงการมีกำหนดเวลาในการส่งและติดตามงาน ตามความเร่งด่วนที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นเพศที่แตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tarver (2023) กล่าวว่า เพศของบุคคลมักจะมีพฤติกรรมในการเลือกซื้อสินค้าและบริการที่มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับชนิดสินค้าและบริการ แต่ก็มีพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกันได้หากบุคคลนั้นอยู่ภายใต้องค์การอยู่ในขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยขาดอิสระในการตัดสินใจ เช่น การปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fahriana (2022) กล่าวว่า ลักษณะความแตกต่างทางเพศเป็นตัวกำหนดผลิตภัณฑ์และบริการที่ซื้อและจำนวนเงินที่ยินดีจ่ายสำหรับผลิตภัณฑ์และบริการเหล่านี้มักขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และทำนายพฤติกรรมในอนาคต แต่เนื่องจากหากกลุ่มเป้าหมายอยู่ในสภาวะแวดล้อมลักษณะเดียวกัน มักจะถูกจำกัดและกำหนดแนวปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกันสิ่งเหล่านี้มักพบในการทำงานภายใต้ระเบียบและข้อบังคับขององค์กร

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเฉพาะสภาพทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับทางปฏิบัติงานตั้งแต่การเดินทาง การติดต่อประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแนวคิด Ford (2023) กล่าวว่า ลักษณะทางเพศ สามารถกำหนดสินค้าและบริการ แต่ด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่

เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนการใช้สินค้าและบริการบางจำพวกมีอัตราประโยชน์ที่เหมือนกันก็มีการใช้สินค้าและบริการของเพศชายและหญิงที่ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับแนวคิดของ Tarver (2023) กล่าวว่า เพศสามารถแบ่งประเภทสินค้าและบริการได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามการค้นหาค่าความประหยัดในเรื่องราคาและการมีต้นทุนการซื้อที่ด้อยลงเกิดได้ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุที่แตกต่างกันย่อมมีความพยายามและความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ การเข้ารับการอบรม การพัฒนาทักษะความสามารถในด้านอื่นๆ ด้วยย่อมเกิดคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลิสร่า รุ่งนทรรัตน์ (2561) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้บริโภค ทั้งนี้ยังมีลักษณะบางอย่างที่บุคคลไม่มีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นการทำงานซึ่งในปัจจุบันอายุที่แตกต่างกันมีการทำงานที่เกี่ยวกับคุณภาพงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรธน์ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะโครงสร้าง และ ความสามารถของบุคคล สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อยู่เสมอ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีเพศต่างกันจึงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่าง เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานมักมีขอบเขตอำนาจ หน้าที่ในการกำกับการทำงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงาน ดังนั้นอายุที่แตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fahriana (2022) กล่าวว่า ลักษณะความแตกต่างของอายุไม่สามารถวัดการปฏิบัติงานได้ เพราะการปฏิบัติงานมักมีความสอดคล้องอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสั่งการตามความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับกรมอบหมายงาน เพศที่ต่างกันจึงไม่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพและปริมาณการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องด้วยบุคลากรของหน่วยงานล้วนมีภาระงานที่ผูกพันกับตำแหน่งงาน อายุที่ต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านเวลา พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่ว่าจะพนักงานจะมีอายุที่แตกต่างกันแต่เวลาการทำงานของพนักงานมักมีกำหนดความเร็ว ล่าช้า จึงต้องวางแผนการทำงานให้ทันต่อเวลา ดังนั้นอายุที่แตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศุภชาติ เอี่ยมรัตนกุล (2557) กล่าวว่า ความแตกต่างทางอายุสามารถกำหนดกระบวนการทำงานได้ไม่แตกต่างกัน เช่น การส่งงานตามความเร่งด่วนของงาน ซึ่งเป็นตัวแปรกำหนดประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางอายุที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานที่แข่งกับเวลาเนื่องด้วยภาระงานและความเร่งด่วนของงานมีปริมาณมาก ดังนั้นอายุที่ต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากนโยบายของบริษัทต่างมีกลยุทธ์ในการทำงานโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างประหยัดและคุ้มค่าในการทำงานทั้งอุปกรณ์และการดำเนินงานที่เป็นการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป อายุจึงไม่ใช่อุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบายความคุ้มค่าของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fahriana (2022) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า เพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน สืบเนื่องด้วยเพศชายและหญิงนั้นสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรได้ที่ไม่แตกต่างกัน ด้วยปัจจุบันมีความเท่าเทียมกันในเรื่องความสามารถมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของอลิสรา รุ่งนันทรัตน์ (2561) กล่าวว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบทั้งในเรื่องของต้นทุนในการปฏิบัติงาน ค่าล่วงเวลาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เพราะต้องปฏิบัติตามแนวทางตามที่หน่วยงานกำหนด อายุที่ต่างกันต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทมักมีการส่งเสริมการเรียนรู้การทำงาน โดยมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอ สถานภาพสมรสจึงไม่ใช่อุปสรรคในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามพันธกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า สถานภาพที่ต่างกันของบุคลากรไม่ได้มีความแตกต่างกันในประเด็นของการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพงานและสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้บังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีคุณภาพและปริมาณการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เพราะคุณภาพของงานมักเกิดจากการปฏิบัติงานจนเกิดความเชี่ยวชาญโดยสถานภาพไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดย่อมมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในเรื่องคุณภาพงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนจะมีการวัดจากประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ด้วยเหตุนี้พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกันมักจะมีปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละคนที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศุภชาติ เขียมรัตนกุล (2557) กล่าวว่า สถานภาพสมรสเป็นตัววัดการบริโภคของสินค้าและบริการ แต่ด้วยหากเป็นการปฏิบัติงานสถานภาพสมรสจะไม่นำมาเป็นตัวกำหนด เพราะสถานภาพสมรสไม่ว่าจะมีสถานภาพใดก็ตามย่อมมีการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) พบว่า หน่วยงานองค์กรต่างๆ บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน ซึ่งสถานภาพสมรสไม่ว่าจะเป็นสถานภาพโสดหรือสมรสก็ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่แตกต่างกัน



ด้านเวลา พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา แตกต่างกัน เนื่องจากสถานภาพที่แตกต่างกันมักมีการบริหารจัดการเวลาที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/แยกกันอยู่ มีการบริหารจัดการเวลาการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เกิดจากต้องมีภาระในการดูแลครอบครัวและบุตรหลาน ทำให้มีการวางแผนในเรื่องเวลาได้มีประสิทธิภาพกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยสถานภาพสมรสเป็นตัวกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานบุคคลที่มีสถานภาพสมรสย่อมมีภาระครอบครัวและมีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้แตกต่างจากสถานภาพอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fahriana (2022) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน เพราะสถานภาพสมรสนั้นหากแต่งงานหรือสมรสแล้วก็ย่อมมีภาระในการดูแลครอบครัวและมีการบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละบริษัทเอกชนย่อมมีการคำนึงถึงต้นทุนที่ต้องแบกรับภาระในแต่ละครั้ง จึงจำเป็นต้องมีนโยบายในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น การลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่ละบุคคลก็มีความปรารถนาที่จะใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Udemey (2022) กล่าวว่า การใช้นโยบายในการเป็นแนวทางให้เกิดการปฏิบัติมักจะถูกออกแบบให้สามารถให้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการลดต้นทุนการผลิตและการลดต้นทุนต่างๆ เป็นแนวทางที่สำคัญอย่างมาก ผู้บริโภคที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจึงย่อมต้องการค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การลดต้นทุนของการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถลดระยะเวลาและขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไปได้ บุคลากรแต่ละคนฝ่ายต้องยึดแนวทางปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องด้วยเป็นพันธกิจหลักขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่มีการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงานการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านช่องทางต่างๆ พนักงานอยู่เสมอ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพงานสามารถพัฒนาได้ทุกคน ดังนั้นระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงมีมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของFahriana (2022) กล่าวว่า ระดับการศึกษาไม่สามารถวัดถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์บางประเภทได้ เนื่องจากการศึกษาที่อยู่ในองค์กรไม่ว่าจะดับใดก็ตามล้วนสามารถพัฒนาทักษะและคุณภาพงานของตนเอง ดังนั้นการศึกษาที่ต่างกันย่อมมีมีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Udemy (2022) พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันย่อมไม่สามารถวัดสินค้าและบริการบางอย่างได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรับรู้ การศึกษา และฝึกอบรมเกี่ยวกับสินค้าและบริการย่อมสามารถฝึกทักษะและสร้างการรับรู้ได้หลากหลายช่องทางมากขึ้น การศึกษาที่ต่างกันจึงมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมักมีการวางนโยบายเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการกำกับ การทำงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงาน ดังนั้นระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอลิสรา รุ่งนนทรรัตน์ (2561) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้บริโภค ทั้งนี้ยังมีลักษณะบางอย่างที่บุคคลไม่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานซึ่งในปัจจุบันระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมสามารถพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรกรุงเทพมหานคร พบว่า และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับระดับการศึกษา หากแต่ระดับการศึกษา ที่

ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกันเนื่องด้วยได้มีการกำหนดบทบาทของงานที่ตรงกับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานแล้ว

ด้านเวลา พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการจัดการเวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งมอบ ติดตาม และประเมินผลการทำงาน ล้วนถูกกำหนดไว้โดยภาระหน้าที่และความเร่งด่วนของงาน ของแต่ละคน ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในเรื่องของระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมไปถึงการบริหารจัดการในด้านการเวลาการทำงาน ซึ่งระดับการศึกษาที่ต่างกันมักมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเวลาในการส่งมอบงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเฉพาะสภาพทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับทางปฏิบัติงาน ตั้งแต่การเดินทาง การติดต่อประสานงาน ไม่ว่าพนักงานบริษัทเอกชนจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของระดับการศึกษาแต่มีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานรวมถึงต้นทุนต่างๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของอลิสรา รุ่งนทรรัตน์ (2561) กล่าวว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน อาจมีความต้องการและวัตถุประสงค์ที่ลักษณะคล้ายกัน ซึ่งกลยุทธ์นี้จะถูกพัฒนาและออกแบบให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน แต่ด้วยนโยบายหลักของบริษัทที่มุ่งเน้นการประหยัดต่อการทำงาน การลดขั้นตอนการทำงาน ย่อมได้รับการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการคำนึงถึงศักยภาพของพนักงานเป็นสำคัญ ซึ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมักมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงาน อย่างไรก็ตามบริษัทเอกชนมักที่จะกระตุ้นศักยภาพของพนักงานผ่านการฝึกอบรมทักษะและประสบการณ์ การศึกษาดูงาน ด้วยเหตุนี้ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่

ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Decker (2021) พบว่า คุณภาพงานเป็นสิ่งที่สามารถประเมินได้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ประกอบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งพนักงานแต่ละคนถึงแม้จะรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันก็สามารถพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ได้เป็นตัววัดในการซื้อสินค้าและบริการ เนื่องด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น โครงสร้าง และความสามารถ ความเชี่ยวชาญต่างๆ ซึ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันจึงไม่สามารถวัดการซื้อหรือการดำเนินงานที่มีลักษณะและองค์ประกอบของการทำงานที่อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ลักษณะเดียวกันได้

ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่มีมุ่งการปฏิบัติงานของพนักงานโดยอาศัยการวางนโยบายเพื่อกำหนดภาระงานที่มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานซึ่งเป็นมาตรการสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดการทำงานให้แก่บุคคล ซึ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแม้จะมีความแตกต่างกันย่อมมีหน้าที่การปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอลิสรา รุ่งนันทรัตน์ (2561) ได้กล่าวถึง ความแตกต่างที่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนนำมาใช้ในการกำหนดคุณลักษณะให้ตรงกับพฤติกรรมซึ่งในเรื่องของปริมาณงานนั้นสืบเนื่องมาจากการวางหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องปริมาณงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันย่อมมีปริมาณงานในฐานะสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านเวลา พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการจัดการเวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งมอบ ติดตาม และประเมินผลการทำงาน ล้วนถูกกำหนดไว้โดยภาระหน้าที่และความเร่งด่วนของงานของแต่ละคน ดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่

แตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hopper (2021) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นสิ่งที่กำหนดภาระงาน ความสามารถ ความท้าทายของแต่ละบุคคล แต่เนื่องด้วยการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาถึงความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีเหนือกว่าบุคคลหนึ่ง แต่หากพิจารณาแยกจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดระยะเวลาในการส่งมอบงานถือว่ามีผลสำคัญที่พนักงานแต่ละระดับชั้นพึงปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเฉพาะสภาพทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การเดินทาง การติดต่อประสานงาน ไม่ว่าพนักงานบริษัทเอกชนจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แต่มีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานรวมถึงต้นทุนต่างๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของFahriana (2022) กล่าวว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล โดยแต่ละบุคคลล้วนมีความแตกต่างกันแต่ด้วยปัจจัยบางประการอาจมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะนโยบาย องค์กรที่พนักงานต้องยึดปฏิบัติร่วมกัน ด้วยลักษณะดังกล่าวรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันย่อมมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Udey (2022) กล่าวว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นฐานที่สำคัญที่สุดและใช้กันทั่วไปในการแบ่งส่วนตลาดผู้บริโภค กำลังซื้อของผู้บริโภคทั่วไปแตกต่างกันไปตามระดับรายได้ที่ได้รับ โดยผู้บริโภคจะถูกจัดกลุ่มออกเป็นสามประเภท ได้แก่ ผู้มีรายได้สูง ปานกลาง และต่ำ โดยความแตกต่างที่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนนำมาใช้ในการกำหนดคุณลักษณะให้ตรงกับพฤติกรรมซึ่งในเรื่องของการปฏิบัติงานนั้นสืบเนื่องมาจากการวางหน้าที่ของแต่ละบุคคลรวมทั้งการเอาใจใส่ต่อการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านคุณภาพงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงาน หากพนักงานมีประสบการณ์มากย่อมที่จะมีคุณภาพงานที่มีความเหมาะสมกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ดังนั้นพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของอลิสรา รุ่งน

นทร์ (2561) กล่าวว่า ความแตกต่างของระยะเวลาในการทำงานเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ใช้ในการกำหนดคุณลักษณะให้ตรงกับพฤติกรรมของพนักงาน ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในแง่ของคุณภาพของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในงานเป็นประจำ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Ford (2023) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลระบุข้อมูลส่วนบุคคลในการกำหนดสินค้าและบริการ พฤติกรรมเฉพาะอย่าง ทั้งนี้ด้วยปัจจุบันมีปัจจัยอื่นๆ เช่น เทคโนโลยี ความเท่าเทียมในสังคมทำให้ลักษณะประชากรศาสตร์สามารถกำหนดสินค้าและบริการได้ไม่ชัดเจน อีกทั้งไม่ว่าบุคคลจะมีระยะเวลาการทำงาน ต่างกันก็อาจมีความต้องการที่เหมือนกันก็ได้

ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมักมีการวางนโยบายเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ในการกำกับการทำงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานซึ่งเป็นมาตรการสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดการทำงานให้แก่บุคคล ดังนั้นระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Fahriana (2022) กล่าวว่า ระยะเวลาการทำงานไม่สามารถวัดถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์บางประเภทได้ เนื่องจากการศึกษาที่อยู่ในองค์กรไม่ว่าจะดับใดก็ตามล้วนสามารถพัฒนาทักษะและคุณภาพงานของตนเอง ดังนั้นการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akintola & Chikoko (2016) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชนในชุมชนชายขอบในแอฟริกาใต้ พบว่า หัวหน้างานทุกคนเคยมีประสบการณ์ทำงานในภาคบริการด้านสุขภาพหรือสังคมมาก่อน และส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นสตรียากจนจากชุมชนชายขอบ กิจกรรมของหัวหน้างาน คือการจัดการวัสดุ และการจัดหาทรัพยากร การให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน การเก็บบันทึกและการเขียนรายงาน โดยหัวหน้างานได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยภายใน เช่น การเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน การได้มาซึ่งทักษะการจัดการ การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาหลักสูตร และสนับสนุนความก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการ รักษาพยาบาล ปัจจัยด้านสุขอนามัย ทั้งนี้หัวหน้างานแต่ละฝ่ายล้วนมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านเวลา พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการจัดการเวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งมอบ ติดตาม และประเมินผลการทำงาน ส่วนถูกกำหนดไว้โดยภาระหน้าที่และความเร่งด่วนของงานของแต่ละคน ดังนั้นระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย Li-Cain (2021) กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน แต่ด้วยทักษะบางประการแล้วนั้นอาจสามารถเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะสมัยใหม่ได้ โดยอาศัยช่องทางการเรียนรู้หลายรูปแบบและสามารถกำหนดระยะเวลาการส่งมอบงานได้ง่าย โดยไม่แตกต่างกัน

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเฉพาะสภาพทางเศรษฐกิจ พนักงานบริษัทเอกชนต้องรับภาระตั้งแต่การเดินทาง การติดต่อประสานงาน รวมทั้งระยะเวลาในการทำงานและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ไม่ว่าพนักงานบริษัทเอกชนจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของระยะเวลาในการทำงาน แต่มีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานรวมถึงต้นทุนต่างๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอิลิสรา รุ่งนนท์รัตน์ (2561) ได้กล่าวถึง ความแตกต่างที่จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานนำมาใช้ในการกำหนดคุณลักษณะให้ตรงกับพฤติกรรมซึ่งในเรื่องของการปฏิบัติงานนั้นในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในองค์กรและของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานจำเป็นต้องให้การสนับสนุนให้แก่บุคคลแต่ละคนในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรกรุงเทพมหานคร พบว่า และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับระยะเวลาในการทำงาน หากแต่ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านค่าใช้จ่ายที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ด้านผลตอบแทน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานซึ่งอยู่ในฐานะลูกจ้างย่อมคาดหวังต่อผลตอบแทนที่พึงจะได้รับไม่ว่าจะเป็นเพศ

ชายหรือหญิงไม่แตกต่างกัน ด้วยปัจจัยภาวะครอบครัวและภาระหนี้สินที่ต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและการได้รับผลตอบแทนที่ดีเพื่อใช้จ่ายในครัวเรือนที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของอลิสรา รุ่งนนท์รัตน์ (2561) ได้กล่าวถึง ความแตกต่างที่จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานนำมาใช้ในการกำหนดคุณลักษณะให้ตรงกับพฤติกรรมซึ่งในเรื่องของการปฏิบัติงานนั้นผลตอบแทนย่อมเกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่บริษัทได้กำหนดไว้ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงนั้นเป็นแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติที่มีความสำคัญล้วนเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานบริษัทเอกชนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงล้วนมีความพึงพอใจที่ต้องการความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อันนี้ เวลล์ อิล็คทรอนิค แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท อันนี้ เวลล์ อิล็คทรอนิค แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้วยพนักงานต้องการความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรวมทั้งรายได้และสวัสดิการที่ดี

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีการทำงานที่เชื่อมโยงกับทุกฝ่ายซึ่งเป็นโอกาสที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพศชายและเพศหญิงย่อมได้รับการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิกกร บุญลือ และ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2019) ได้ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีและส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์ของกลุ่มลูกค้าในประเทศไทย พบว่า ผู้ใช้บริการที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์ของกลุ่มลูกค้าในประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน เนื่องด้วยสื่อสังคมและเพื่อนช่วยในการให้ความรู้และข้อมูลการเข้าถึงเทคโนโลยีซึ่งส่วนใหญ่มี



ความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์ของกลุ่มลูกค้าในประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทย่อมมีการจัดสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ถือเป็นข้อปฏิบัติพื้นฐานที่ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงพึงจะได้รับและสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดฐานิตา รักไทย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารล้วนได้รับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสะดวกสบาย เหมาะกับการทำงานซึ่งเป็นมาตรฐานสำคัญที่พนักงานที่พึงจะได้รับ ด้วยเหตุดังกล่าวความแตกต่างในด้านเพศจึงมีความพึงพอใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับจากธนาคารที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akintola & Chikoko (2016) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชนในชุมชนชายขอบในแอฟริกาใต้ พบว่า หัวหน้างานทุกคนได้รับการจัดการวัสดุ และการจัดหาทรัพยากร การให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน การเก็บบันทึกและการเขียนรายงาน ล้วนได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านผลตอบแทน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและภาระการจ้างงานที่มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพตลาดโลกย่อมก่อให้เกิดการแข่งขัน รวมทั้งค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนจากการทำงานย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานในแต่ละกลุ่มอายุต้องการผลตอบแทนที่สูงขึ้นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ อลิสร่า รุ่งนนท์รัตน์ (2561) กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งอายุกับการทำงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยหากสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงก็จะทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วยไม่แตกต่างกัน

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานบริษัทเอกชนในปัจจุบันการเลื่อนตำแหน่งงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ แต่ขึ้นอยู่กับการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับงาน ไม่ว่าจะพนักงานอายุแตกต่างกันแต่การทำงานที่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ย่อมสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2560) กล่าวว่า อายุ ตามตัวแปรทางด้านอายุอาจจะเป็นตัวแปรลวงได้ในกรณีการทำงานนั้นการเลื่อนตำแหน่งงานไม่ได้เกี่ยวกับอายุแต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงานนั้นมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ford (2023) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลระบุข้อมูลส่วนบุคคลในการกำหนดสินค้าและบริการ พฤติกรรมเฉพาะอย่าง ทั้งนี้ด้วยปัจจุบันมีปัจจัยอื่นๆ เช่น เทคโนโลยี ความเท่าเทียมในสังคมทำให้ลักษณะประชากรศาสตร์สามารถกำหนดสินค้าและบริการได้ไม่ชัดเจน อีกทั้งไม่ว่าบุคคลจะมีอายุ ต่างกันก็อาจมีความต้องการที่เหมือนกัน

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีการวางกลยุทธ์ในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ โดยเฉพาะกระบวนการทำงานเป็นทีมซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวได้ว่าเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้การทำงานไปพร้อมกันและสามารถอำนวยความสะดวกแก้ไขปัญหาได้ระหว่างกัน ซึ่งอายุที่ต่างกันไม่ได้เป็นอุปสรรคและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akintola & Chikoko (2016) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชนในชุมชนชายขอบในแอฟริกาใต้ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจจากปัจจัยภายใน เช่น เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะองค์กรต่างๆ ล้วนให้ความสำคัญและพัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกันในการผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จ อายุที่ต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทย่อมมีการจัดสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ถือเป็นข้อปฏิบัติพื้นฐานที่ทุกคนไม่ว่าพนักงานจะมีอายุแตกต่างกันจะได้รับการปฏิบัติและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ

อลิสรา รุ่งนันทรัตน์ (2561) กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรใน ระดับต่างๆ ซึ่งอายุกับการทำงานย่อมได้รับการอำนวยความสะดวก เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่จำเป็นต้องรักษามาตรฐานและสร้างความปลอดภัยแก่ผู้ใช้จะถูกกำหนดเป็นนโยบาย พื้นฐานไม่ว่าพนักงานภายในองค์กรจะมีอายุต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านผลตอบแทน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทมักมีการกำหนดค่าตอบแทนตามคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานและขอบเขตภาระงาน ตามที่บริษัทได้มีการกำหนดไว้ อีกทั้งการจ่ายค่าตอบแทนยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งสถานภาพสมรสเป็นเพียง องค์ประกอบหนึ่งในตัวบุคคล ทั้งนี้ความแตกต่างในเรื่องสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจึงมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ellison (2004) กล่าวว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่มักนำมากำหนดสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองต่อบุคคล เฉพาะกลุ่ม อย่างไรก็ตามบุคคลกลุ่มนี้มักมีความต้องการที่ไม่แตกต่างกันได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ พึงได้รับจากการส่งเสริมที่เป็นประโยชน์จากองค์กรนั้นๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของศุภชาติ เอี่ยมรัตนกุล (2557) กล่าวว่า สถานภาพสมรส เป็นตัววัดการบริโภคของสินค้าและบริการ แต่ใน เรื่องการทำงานโดยเฉพาะปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพในเรื่องผลตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลที่ ปฏิบัติงานมีความปรารถนาที่แต่ละบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนมักมีการวางนโยบายเพื่อกำหนด ความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานผ่านการฝึกอบรม พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และการกำหนดขั้นตอนของการได้รับการประเมินค่าจ้างที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสถานภาพที่ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านการเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Tarver (2023) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นการแบ่งกลุ่มประชากรที่ง่ายและใช้กัน ทั่วไป มันเกี่ยวข้องกับ การแบ่งตลาดออกเป็นข้อมูลประชากร สถานภาพสมรสเป็นเพียงหนึ่ง บทบาทของการซื้อสินค้าและบริการ แต่การเลื่อนตำแหน่งงานเป็นไปเพื่อความก้าวหน้าและความ

เท่าเทียมของแต่ละบุคคลที่พึงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้ ความสามารถ ที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานเป็นทีม นั้น จำเป็นต้องติดต่อประสานงานซึ่งเป็นหน้าที่หลักของพนักงานบริษัท รวมทั้งเพื่อนร่วมงานยังมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยแต่ละบริษัทที่มีสถานภาพที่ต่างกันทั้ง โสต สมรส หม้าย/หย่าร้าง ดังนั้นสถานภาพที่ต่างกันมักมีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดUdemy (2022) กล่าวว่า สถานภาพสมรสขึ้นอยู่กับสมมติฐานที่ว่าความต้องการและความปรารถนาของผู้บริโภคทั่วไปเปลี่ยนไปตามยุคสมัยซึ่งการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องทำงานร่วมกันกับหลายฝ่ายที่แตกต่างกันทั้งวัยเด็ก หรือวัยผู้ใหญ่ทั้งสถานภาพโสด หรือสมรส ด้วยการทำงานไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้แต่ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันผู้อื่นเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทเอกชนมักมีนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การสร้างความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการลดขั้นตอนการทำงาน การหาระบบอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการทำงาน ซึ่งสถานภาพสมรสที่ต่างกันจึงมีความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McShane and Glinow (2016) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบของพฤติกรรมบุคคลที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกหรืออิทธิพลที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีความสัมพันธ์จากปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานภาพสมรสต่างกันย่อมมีความต้องการที่จะได้รับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านผลตอบแทน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทมักมีการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม

การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ อยู่เสมอ ทุกระดับการศึกษาย่อมมีโอกาสความเท่าเทียมที่จะได้รับการส่งเสริมและได้รับผลตอบแทนตามความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นระดับการศึกษาที่ต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Skripak (2016) กล่าวว่า การขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำมุ่งสู่เป้าหมายที่จะกระทำ ซึ่งแรงจูงใจที่สูงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดความสำเร็จ เช่น ผลตอบแทนแต่ด้วยความแตกต่างของระดับการศึกษาที่ต่างกันสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในเรื่องคุณภาพของงานได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกประสบการณ์ อยู่เสมอได้ไม่แตกต่างกัน

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมักมีการวางนโยบายเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ในการกำกับการทำงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามความรู้ความสามารถเพื่อประกอบกับการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน ดังนั้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของธนัญพร สุวรรณาคม (2559) กล่าวว่า ระดับความหลากหลายของงานต่างๆ ที่พนักงานจำเป็นต้องทำโดยจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่แตกต่าง สามารถนำไปสู่การประเมินการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่องค์กรก็นำมาใช้กับพนักงานที่ทุกคนย่อมมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานภายในองค์กรย่อมมีการประสานงานกันอยู่กับหลายฝ่าย ด้วยในองค์กรนั้นมักมีผู้ปฏิบัติงานหลากหลายระดับการศึกษา แต่ด้วยเพื่อนร่วมงานเป็นพื้นฐานในการทำงานของแต่ละบุคคลที่จะต้องทำงานร่วมกันระดับการศึกษาที่ต่างกันจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sikorsky (2018) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและภาวะความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า การทำงานในองค์กรย่อมมีหลากหลายการศึกษาและความคิด ด้วยระดับการศึกษานั้นเป็นเพียงหนึ่งในภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ตรงความรู้ความสามารถ ซึ่งการศึกษาที่ต่างกันอย่างไรก็ตามย่อมมีการประสานและทำงานเป็นทีมได้ไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทเอกชนมักให้ความสำคัญกับสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงาน โดยพนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใด ย่อมสามารถได้รับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของวุฒิกิจ บุญลือ และ พัชรหทัย จารุทวิผลบุญกุล (2019) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีและส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์ของกลุ่มลูกค้าในประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์ของกลุ่มลูกค้าในประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน เนื่องด้วยปัจจัยแวดล้อมต่างๆ มีความสำคัญต่อการใช้แอปพลิเคชันและระบบดังกล่าวถูกออกแบบมาให้สามารถใช้งานได้ทุกกลุ่มระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akintola & Chikoko (2016) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้างานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชนในชุมชนชายขอบในแอฟริกาใต้ ผลการวิจัยพบว่า องค์การได้มีการสนับสนุนอุปกรณ์การทำงานที่มีความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้อุปกรณ์ เนื่องด้วยมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการวัสดุ และการจัดหาทรัพยากร การให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน ดังนั้นทุกระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่จึงมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านผลตอบแทน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทมักมีการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานผ่านการฝึกอบรมทักษะและประสบการณ์เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญให้กับพนักงานอยู่เสมอ พนักงานสามารถแสดงพัฒนา ศักยภาพของตนเองยังมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงย่อมหมายถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2560) กล่าวว่า ความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ใช้ในการกำหนด

คุณลักษณะให้ตรงกับพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งผลตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานที่พึงจะได้รับนั้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของแต่ละบุคคลมักสัมพันธ์กับประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมักมีการวางนโยบายเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ในการกำกับ การทำงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานให้มีความเหมาะสมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของอลิสตรา รุ่งนนท์รัตน์ (2561) กล่าวว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ในการเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะให้ตรงกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่งงานนั้นสืบเนื่องมาจากการวางหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการทำงานในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในกำลังขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยเฉพาะบริษัทเอกชนมีมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมซึ่งถือเป็นพันธกิจสำคัญ ซึ่งพนักงานบริษัทเอกชนไม่ว่าจะมีรายได้มากหรือน้อย ย่อมมีการประสานงานกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของHelfer (2022) กล่าวว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมักไม่ได้มีความแตกต่างกันในเรื่องของการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะการทำงานในองค์กรจำเป็นต้องประสานงานกับบุคคลภายในองค์กรหลายฝ่าย

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทเอกชนมีการนึกถึงสวัสดิภาพในการทำงานของพนักงานให้สามารถเข้าถึงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างเท่าเทียมกัน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน ที่เหมาะสม โดยพนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับใด ย่อมสามารถได้รับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร เพ็ชรพราว (2551) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และการทำงานนั้นถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมจะเสียสละทุกอย่างอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน

ความพึงพอใจทำให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการทำงานล้นพ้นถูกออกแบบให้ตรงตามผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานไว้ว่าการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงขึ้น หากฝ่ายบริหารจัดได้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ย่อมสร้างความพึงพอใจของคนทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ด้านผลตอบแทน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน เนื่องจากผลตอบแทนมักขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลและคุณภาพของงาน หากระยะเวลาการทำงานของพนักงานที่มากย่อมที่จะมีคุณภาพงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า ดังนั้นพนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านผลตอบแทนแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2560) กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงานเป็นหนึ่งในตัวแปรที่ใช้ในการกำหนดคุณลักษณะให้ตรงกับพฤติกรรมของพนักงาน ทั้งนี้ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันย่อมแสดงถึงภาระหน้าที่การทำงานที่ต่างกันรวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมาจากการสั่งสมประสบการณ์และการแก้ไขปัญหา เมื่อระยะเวลาการทำงานเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลต่อผลตอบแทนที่มากขึ้นด้วย

ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทเอกชนมีแนวทางการทำงานที่มีความชัดเจน ผ่านการวางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และกำหนดบทบาท หน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน พร้อมกับเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นมาตรการสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดการทำงานให้แต่ละบุคคล ดังนั้นระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมยศ นาวิกาน (2533) อ้างถึงใน เอกศิษฐ์ เจริญธัญญ์ (2559) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง การสร้างความ



พอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนรวมอย่างแท้จริงจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องานหัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักจะสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ ซึ่งบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน หากมีระยะเวลาการทำงานที่มากกว่าย่อมได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่แตกต่างกันกับผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานที่น้อยกว่า

ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน เนื่องจากระบบการทำงานของบริษัทเอกชนมีเป้าหมายในการทำงานอยู่หลักๆ คือการสร้างทีมงานที่มีความเข้มแข็งเพื่อเป็นหลักในการพัฒนาองค์กร ด้วยสภาพการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบันการจ้างพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่มากย่อมแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ด้วยเหตุนี้พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่ยาวนานย่อมมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของTalerico (2023) กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้วยบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานนานย่อมแสดงให้เห็นถึงโอกาสและสิ่งทีองค์กรได้มอบให้แก่บุคคลนั้นๆ ซึ่งระยะเวลาในการทำงานต่างกันจึงมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันโดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากย่อมคำนึงถึงการรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ และรักษาผลประโยชน์ของบริษัทแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดวิริยะ คำฟู (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแง่บวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังในการปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยหากบุคคลมีระยะเวลาในการทำงานมากขึ้นย่อมได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งได้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในระยะเวลาที่น้อยกว่า และสอดคล้องกับแนวคิดของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ หรือส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงาน โดยเฉพาะบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานที่มากกว่าย่อมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพงานได้ดีกว่า ซึ่งมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งของการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านกรคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านกรคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครในด้านคุณภาพของงาน

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากถ้าหัวหน้างานมีการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านทางอารมณ์ที่ดี การมีเหตุผลในการแก้ไขปัญหาจะทำให้ พนักงานมองเห็นเป้าหมายขององค์กรในอนาคต มีประสิทธิภาพในการทำงานได้งานที่มีคุณภาพ แต่ถ้าหากหัวหน้าไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ก็จะทำให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน ร่วมกับหัวหน้างาน อาจทำให้พนักงานมีอุดมการณ์ในการทำงานเปลี่ยนไป บางครั้งทำให้มองไม่ เห็นเป้าหมายการทำงานในองค์กรจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Farnsworth (2023) พบว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คืออิทธิพลในอุดมคติ อธิบายถึงผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำที่มีอิทธิพลในอุดมคติสามารถได้รับความ ไว้วางใจและเคารพจากผู้ร่วมงานและสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร ย่อมมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากการสร้างแรงบันดาลใจ ถือเป็นสิ่ง กระตุ้นในการทำงานของพนักงานอย่างหนึ่ง เช่น การให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยเมื่อพนักงาน ปฏิบัติงานได้ดีทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้รับงานที่มีคุณภาพมากขึ้น หากพนักงาน ได้รับแรงบันดาลใจในการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ก็อาจทำให้ผลงานที่ได้รับไม่ดีเท่าที่ควร

จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนอร์ธเฮาส์ Northhouse (2013) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม มาตรฐาน และเป้าหมายในระยะยาว รวมไปถึงเป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจ แต่หากการสร้างแรงบันดาลใจย่อมมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพของงานที่อาจลดน้อยลงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปุกนิคมโนรมย์ และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หากขาดการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อไม่ได้รับการกระตุ้นย่อมทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานนั้นลดน้อยลง

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากการกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหา การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพงานในทางกลับกันหากหัวหน้างานไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมในการพัฒนาความคิดหรือแนวทางในการแก้ปัญหาให้กับพนักงาน อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอดิศักดิ์ เองมหัสสกุล, ศนันท์ วิวัฒน์ชาติ, และ ฉัตยาพร เสมอใจ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอสซิ่ง โซลูชันส์ จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการกระตุ้นสติปัญญา มีความสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานได้เป็นอย่างดี

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากหัวหน้างานมีการให้คำแนะนำแก่พนักงานเป็นรายบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อาจไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานเกิดความเปรียบเทียบเกี่ยวกับการทำงานและได้รับงานที่มีคุณภาพลดลง จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรีย์ ตามพ์ประเสริฐกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหากขาดการเชื่อมั่นในตัว

ผู้ปฏิบัติงาน และการเคารพการตัดสินใจร่วมกันการทำงานย่อมไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ อีกทั้งคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายก็ย่อมขาดประสิทธิภาพลงด้วย ในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากการทำงานที่ซ้ำๆแบบเดิม ไม่มีความหลากหลายในจำนวนปริมาณงานที่มาก อาจทำให้พนักงานพลาดโอกาสในการทดลองทำสิ่งใหม่ๆหรือการพัฒนาทักษะเพื่อเติบโต ส่งผลให้พนักงานไม่สามารถเติบโตในการทำงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ แต่ในทางกลับกัน ถ้าหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีคอยให้คำแนะนำที่เหมาะสม กับพนักงานจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจและมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานที่ดีจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบสและอโวลีโอ (1991) อ้างถึงในรัตติยา บุญยิม, จินต์ วิภาตะกัลป์, สุทธนู ศรีไสย์ (2562) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติพงษ์ ศิรินิภาวงศ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สาขาบัตร์เครดิต สำนักงานใหญ่ พบว่า ภาวะผู้นำในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถสร้างความร่วมมือในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน รวมทั้งสามารถกระตุ้นการทำงานในฐานะสมาชิกองค์กรให้สามารถทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้แก่องค์กร และความมั่นใจและมุ่งมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานได้รับการสื่อสารที่ยังไม่

ชัดเจนและข้อเสนอแนะในการทำงานที่ยังไม่เพียงพอ อาจทำให้พนักงานหมดกำลังใจในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในทางกลับกัน ถ้าหัวหน้างานมีการสื่อสารที่ดี ใช้เวลาและพยายามให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ให้กับพนักงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานในเชิงบวก จะสร้างบรรยากาศและสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานในการทำงานจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชรัตน์ จันทชินภัทร (2561) กล่าวว่า หากผู้นำขาดแรงบันดาลใจในการทำงานย่อมเป็นตัวอย่างและสร้างความศรัทธาสำหรับผู้ปฏิบัติตาม เมื่อไม่ได้รับการกระตุ้นจากหัวหน้างานย่อมทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานและปริมาณงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ย่อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างานอาจยังไม่สูงมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอในการกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงาน ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นแรงจูงใจ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการยอมรับงานที่ดีของพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่เข้าใจความต้องการและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของพนักงาน และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีในทั้งระยะสั้นและระยะยาวจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนพบว่า การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถทำให้ผู้ตามเกิดความกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์นำเสนอสิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจยังไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้การรับมือกับการปรับตัวในการ ในทางกลับกันหากผู้นำมีความคิดริเริ่ม และสามารถสื่อสารแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน พนักงานก็สามารถปรับตัวเพื่อทำงานตาม

แผนหรือกลยุทธ์ใหม่ๆขององค์กรได้ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและพร้อมรับมือกับปริมาณงานที่ดีจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของชัยวัฒน์พนมวรชัย (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลพบว่า หากหัวหน้างานไม่ได้มีความใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นของครูในโรงเรียน และไม่มี ความเชื่อมั่นและยอมรับความแตกต่างของข้อคิดเห็น ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่ลดต่ำลงของครูในโรงเรียน

สมมติฐานที่ 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานมองว่าเวลาเป็นสิ่งสำคัญ และการ สร้างแผนการทำงานที่ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลในระยะเวลาที่ กำหนดหรือการแจ้งเตือนเวลาจะทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อการใช้เวลาในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากหัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเวลา ส่งเสริมสร้างทักษะในการวางแผนและการจัดการเวลา อาจทำให้พนักงานมีการจัดการเวลาในการ ทำงานที่ดีจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kapur (2020) กล่าวว่า ผู้นำหากขาดการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเกิดความเสียหาย และใช้ เวลาในการทำงานต่องานที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาต่อการสื่อสารที่อาจผิดพลาดและไม่ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการทำงาน ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการใช้เวลาที่ถูกใช้อย่างเหมาะสมและมีการ จัดการเวลาที่ดีจะทำให้พนักงานมีแรงบันดาลใจในการทำงาน หากหัวหน้างานสามารถสร้างแรง บันดาลใจในการจัดการเวลาได้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้เวลาที่ใช้ สำหรับกิจกรรมที่มีความสำคัญและส่งผลลัพธ์ที่ดีจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ แสนภวา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า หากผู้บริหารโรงเรียนขาดการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียน เนื่องด้วยโรงเรียนมีภาระงานที่มากหากไม่มีการสร้างแรงบันดาลใจหรือความเอาใจใส่ย่อมทำให้เกิดความไม่เข้าใจในงาน ขาดการเห็นคุณค่าของงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูในโรงเรียนลดต่ำลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญนิภา มโนรมย์ และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานเป็นกลไกสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการสื่อสาร และการเปลี่ยนแปลงหากการสื่อสารไม่ชัดเจน พนักงานอาจรู้สึกสับสนไม่สามารถปรับตัวหรือปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ทันที ถ้าหัวหน้างานมีการสื่อสารที่ชัดเจน และแก้ไขข้อกังวลจากพนักงานได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาระงานที่มากเกินไป หากหัวหน้ามีการจัดการกับจำนวนงานได้ดี จะทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะสร้างสรรค์ผลงานและใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่าจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ของ Khan (2016) กล่าวว่า ผู้นำที่มีการส่งเสริมหรือออกแบบรูปแบบกระบวนการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานในการทำงานและพัฒนาความสามารถให้เพิ่มพูนทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากหัวหน้างานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงาน เช่น ความรู้สึก, ความคิด, ความต้องการ, และประสบการณ์ ซึ่งต้องใช้เวลาในการรับฟัง การเข้าใจ และตอบสนองต่อความต้องการความคิดของพนักงานจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานได้การใช้เวลาในการทำงานที่ดี ในทางกลับกัน ถ้าหัวหน้างานให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงานน้อยลง จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรชาติ คงสมัย กรวิการ์ มงคล ปรียานุช ประจิดร์ และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องผลของภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มี

ต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภค  
 แห่งหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมศรีนครินทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่าหากผู้บริหารขาดการดูแล  
 ช่วยเหลือและเอาใจใส่พนักงาน และไม่ได้มอบหมายงานตามที่เหมาะสม ย่อมเป็นการลด  
 ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดน้อยลง

สมมติฐานที่ 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
 อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความ  
 เป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
 กรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ  
 ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากหัวหน้างานมักมุ่งเน้นการทำงาน  
 อย่างมีประสิทธิภาพที่สูง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สูงส่งผลให้มีการใช้ทรัพยากรที่ดีขึ้น  
 และความผิดพลาดที่น้อยลงทำให้ค่าใช้จ่ายลดลง ในทางกลับกัน หัวหน้างานต้องมีการลงทุนเพื่อ  
 พัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้หัวหน้างานมักมีความต้องการเพื่อให้  
 บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานอาจทำงานหนักและค่าใช้จ่ายขององค์กรอาจเพิ่มขึ้น  
 จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เพ็ชรพราว  
 (2551) พบว่า ผู้นำมีผลต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และการทำงานนั้น ถ้าบุคคลนั้นขาด  
 ความรู้สึกพร้อมจะเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน เกิดความรู้สึกไม่พึง  
 พอใจต่องาน ก็จะไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวัน  
 เท่านั้น ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ลดลงด้วย

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน  
 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจไม่มีแรงกระตุ้นและแรงบันดาลใจ  
 ในการทำงาน ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ได้รับ การสร้างแรงบันดาลใจอาจต้องการ  
 การลงทุนเพิ่มเติมจากหัวหน้า โดยเฉพาะการติดตามประสิทธิภาพของพนักงาน, การจัดการ  
 แรงจูงใจ, และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นกิจกรรมที่อาจเพิ่มค่าใช้จ่าย จึงทำให้ส่งผล  
 ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) กล่าวว่า หาก  
 ไม่มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย



ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดการลดประสิทธิภาพของการทำงานลง รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาลดลงด้วย

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เนื่องจากหัวหน้างานมีการพัฒนาขับเคลื่อนประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิต โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีและแหล่งข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการลงทุนที่จำเป็นอาจส่งผลทำให้ค่าใช้จ่าย เมื่อได้รับการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้พนักงานใช้เวลาในการคิดค้นและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ อาจยังไม่มีประสิทธิภาพในทันที จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Korejan (2016) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการส่งเสริมและขอความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการสนทนา มีความคิดสร้างสรรค์และแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลาย สิ่งนี้ช่วยให้พนักงานสามารถถามคำถาม ผิฝนความเป็นอิสระในระดับที่สูงขึ้น และท้ายที่สุดสามารถกำหนดวิธีที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตนเองได้และสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดหรือความล่าช้าในการทำงาน และค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นของพนักงานแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน, การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร, และการลดการสูญเสียทางการเงิน หัวหน้างานที่สามารถช่วยสนับสนุนการทำงานของพนักงาน สร้างความผูกพันและความไว้วางใจในองค์กรทำให้พนักงานสนใจอยากทำงานให้ดีจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอชชา คิสาลัง วาโร เฟ็งสวัสดี และศิริดา บุรชาติ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า หากผู้บริหารโรงเรียนขาดการยอมรับความรู้ ความสามารถของครูในโรงเรียน ย่อมสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งเกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินงานซึ่งเป็นการลดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความ

เป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความ  
เป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจได้รับการ  
กระตุ้นและการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอทำให้เกิดความไม่กระตือรือร้นในการทำงาน สูญเสียแรง  
บันดาลใจในการทำงาน แต่ถ้าหัวหน้างานมีการสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน  
ให้แก่พนักงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ได้ผลงานมี  
คุณภาพและการได้รับค่าตอบแทนที่ดีจึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง  
สอดคล้องกับงานวิจัยของณัชพรากานต์ แสนอุบล, พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ, สุขจิตต์ ณ นคร, พิชัย  
ทรัพย์เกิด, และ ธนรัตน์นท์ สุขโชคนิธิโกคิน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ  
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
เพื่อองค์กรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
 อีกทั้งยังสามารถสร้างแรงขับเคลื่อนของพนักงานที่มีต่อนโยบายการปฏิบัติงานย่อมนำมาซึ่งความ  
พึงพอใจในงานและผลตอบแทนที่ได้รับ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน เนื่องจากพนักงาน  
บริษัทเอกชนมักทำงานตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายตามภาระหน้าที่ และแต่ละบริษัทมี  
เกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนที่ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งผลตอบแทนวัดจากผลการทำงานเป็นหลัก ซึ่ง  
สอดคล้องกับงานวิจัยของพระลิ่ง ชวโณ (ทัมมะสอน) (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระ  
ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูเป็นเพียงการ  
กระตุ้นให้เกิดการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความพึง  
พอใจและมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่ได้รับ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน เนื่องจากพนักงานบริษัทเอกชนย่อมต้องการ การพัฒนาความสามารถของตนเองที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในแต่ละองค์กรมักมีการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานทำให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน ส่งผลให้พนักงานพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญในงานของตนเองที่ไม่แตกต่างกันในแต่ละองค์กร เป็นหน้าที่งานหลักที่ต้องปฏิบัติไม่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศักดิ์ เองมหัสสกุล, ศนันท์ วิวัฒน์ชาติ, และฉัตรยาพร เสมอใจ (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โพรเฟสชันแนล เอ้าท์ซอร์ซซิง โซลูชันส์ จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของพนักงาน ด้านการกระตุ้นสติปัญญาเป็นหนึ่งในนโยบาย มีความสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ แต่ไม่ได้มีความสัมพันธ์ในด้านค่าตอบแทนของพนักงาน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน เนื่องจากนโยบายขององค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานบริษัทเอกชน โดยหัวหน้างานจำเป็นต้องให้การสร้างความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและจำเป็นต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และหาวิธีการแก้ไขปัญหาและทางออกซึ่งเป็นแนวทางร่วมและถือเป็นวิธีการปฏิบัติของบริษัทเอกชนที่ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกศิษฐ์ เจริญธัญญ์ (2559) กล่าวว่าแต่ละหน่วยงานจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง โดยเฉพาะผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมระดับฐานะของผู้ปฏิบัติงานถือเป็นแนวปฏิบัติของแต่ละบริษัทที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในการสร้างแรงกระตุ้นความสนใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานอาจยัง

ไม่เพียงพอให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติตาม แต่ในทางกลับกัน ถ้ามีการสร้างระบบการประเมินผลอย่างชัดเจนและโปร่งใส ทำให้พนักงานรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ ความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีผลงานและแสดงความพยายามในการทำงานจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรจึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย และรัชนีวรรณ วณิชยธนม (2563) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่แท้จริง เนื่องจากในองค์การอสังหาริมทรัพย์แห่งนี้มีนโยบายด้านธรรมาภิบาลในการทำงานซึ่งเป็นการส่งเสริมด้านการทำงานแบบมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานให้กับพนักงานในองค์การโดยภาพรวม ดังนั้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในการทำงานก็จะช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ทางบวกต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งมักเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ที่ทำลายทำให้เกิดการสร้างแรงบันดาลใจสำหรับพนักงาน แต่ในทางกลับกันพนักงานอาจเกิดความกังวลในหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่สูงขึ้น จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสะท้อนถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ หรือส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้นๆ หากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้นไม่ถูกกระตุ้นหรือถูกผลักดันโดยผู้มีอำนาจย่อมมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากในแต่ละองค์กรย่อมมีการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน เป็นผลให้พนักงานต้องพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญในงานของตนเองเพื่อให้มีการเลื่อนตำแหน่งงานให้สามารถเป็นไปตามเกณฑ์ของหน่วยงานจึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภศาสตร์ พลคำ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาตะเคียนลมศักดิ์สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามักมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ครูให้เกิดพลังบวกและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมและมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการทำงาน แต่ด้วยภาระงานสอนที่มีมากขึ้นประกอบกับนโยบายของโรงเรียนที่เพิ่มขึ้นแต่การเลื่อนตำแหน่งยอมเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด ย่อมไม่ได้มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากหัวหน้างานและพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นหัวหน้างานควรมีการสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความพึงพอใจ ความสุขในการทำงานของพนักงาน และให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อส่งเสริมแรงบันดาลใจให้กับพนักงานจึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนอง แรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารไม่ได้จัดให้บุคคลที่ทำงานได้มีโอกาส ตอบสนองแรงจูงใจ ของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะต่ำและผลงานก็จะไม่ดีตามไปด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของวิริยะ คำฟู (2558) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน หากมีทัศนคติในทางลบจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน

สมมติฐานที่ 4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจไม่ได้รับการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานที่เพียงพอ หรือสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมร่วมกัน หากหัวหน้างานสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนา

ความสามารถของพนักงานนี้ทำให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pangarso, Syarifuddin, Moeliono, and Fazrido (2017) พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นถ้ามีการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากการสร้างแรงบันดาลใจอาจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นใจในการทำงานและการสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัญพร สุวรรณคาม (2559) กล่าวว่าหากการปฏิบัติงานขาดเพื่อนร่วมงานที่ดีก็ย่อมเกิดปัญหาในการประสานงาน เนื่องจากในแต่ละงานนั้นมีกระบวนการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากในแต่ละบริษัทที่มีการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน ในองค์กรที่หัวหน้างานจำเป็นต้องมีการสร้างความเข้าใจต่อคุณลักษณะที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนตรวิพัฒนา ยาวีราช (2547) อ้างถึงในจิรวัดณ์ วรุณโรจน์ (2559) ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถบังคับบัญชาคนอื่นได้รับการยอมรับและยกย่องจากคนอื่น ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อการทำงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจของผู้บริหารและพนักงาน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานล้วนมีสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน ถือเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานของแต่ละองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปุกนิกา มโนรมย์ และ ธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการให้ความสำคัญแก่พนักงานเป็น

รายบุคคลและการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นกลไกสำคัญที่แต่ละหน่วยงานมุ่งพัฒนาที่ไม่แตกต่างกัน เพราะนโยบายเหล่านี้เป็นนโยบายที่ช่วยสร้างทีมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐานที่ 4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านความคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่เต็มไปด้วยอุปสรรคอาจทำให้พนักงานไม่พึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ในทางกลับกัน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์และมีการสนับสนุน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับหัวหน้างานอาจช่วยกระตุ้นความมุ่งมั่นที่ดี จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร เพ็ชรพราว (2551) กล่าวว่าหากไม่มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ก็จะไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวัน และยอมไม่เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจ รู้สึกถึงข้อผิดพลาดในการทำงาน และได้รับการกล่าวตักเตือนจากหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเกิด ความไม่มั่นใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานไม่เป็นที่น่าพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ในทางกลับกันถ้าหัวหน้าสามารถเปลี่ยนจากการกล่าวตักเตือนเป็น แนวทางในการแก้ไขส่งเสริมความมั่นใจให้กับพนักงาน จะส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นที่ น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระดัง ชวโณ (ทมมะสอน) (2564) ได้ ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า การสร้างแรง บันดาลใจโดยเฉพาะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การทำงานรวมทั้งการเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากในแต่ละองค์กรย่อมมีการส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมของการทำงานในปัจจุบันโดยเฉพาะการบริหารจัดการองค์กรที่หัวหน้างานจำเป็นต้องมีการสร้างความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปที่ไม่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณรัตน์ สิงห์ภิววัฒน์ (2557) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ และสามารถสร้างความพึงพอใจในงานของตนเองได้ บริษัทต่างๆ ล้วนกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานอาจรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นทางด้านอารมณ์ ความคิด ทักษะคติหรือไม่เข้าใจความต้องการโดยตรงของพนักงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลงานของพนักงานไม่ดีเท่าที่ควร แต่ในทางกลับกันถ้าสภาพแวดล้อมเต็มไปด้วยความเข้าใจจะช่วยเพิ่มความสำเร็จในการทำงานให้กับพนักงานจึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย รวมไปถึงการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเยี่ยมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะบริหารจัดการที่ถือเป็นมาตรฐานหลักของหน่วยงานที่พึงจะมีไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 5.1 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน



ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานมีความต้องการเพื่อดำรงชีวิตที่สูงขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนที่มากขึ้น หรือความต้องการสวัสดิการที่ดีขึ้น เมื่อพนักงานได้รับโอกาสนี้จะทำให้มีแรงจูงใจให้สร้างผลงานที่มีคุณภาพจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Skripak (2016) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและการขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำมุ่งสู่เป้าหมายที่จะกระทำ ซึ่งแรงจูงใจที่สูงย่อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดความสำเร็จรวมทั้งคุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน เนื่องจากในแต่ละองค์กรมีความพยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์ทั้งจากเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ McShane and Glinow (2016) กล่าวว่า รูปแบบของพฤติกรรมบุคคลที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกหรืออิทธิพลที่เกี่ยวข้องกัน แต่ความต้องการความสัมพันธ์ของการทำงานในหน่วยงานของบุคคลเป็นเพียงความต้องการขั้นพื้นฐานที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อคุณภาพงาน

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจได้รับแรงจูงใจจากการประเมินผลการทำงานที่ไม่ชัดเจนทำให้มีความกระตือรือร้นไม่เพียงพอส่งผลให้คุณภาพงานที่ได้อาจไม่เต็มประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันถ้าการประเมินผลที่ถูกต้องและเป็นกลางจะสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆให้กับพนักงานเกิดเป็นแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพจึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจหากขาดสิ่งกระตุ้นให้เกิดการสร้าง ความมั่นคงให้กับชีวิตและการขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำมุ่งสู่เป้าหมาย ทั้งการสร้าง ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งคุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพต่ำลงด้วย

สมมติฐานที่ 5.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานมีความต้องการเพื่อดำรงชีวิตลดน้อยลงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานลดลงเช่นกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ถ้าพนักงานมีความต้องการเพื่อดำรงชีวิตที่สูงขึ้น อาจทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการทำงานและการเติบโตในอาชีพการงานได้ พนักงานอาจทำงานเมื่อต้องการเพิ่มรายได้ ทำให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการปริมาณงานที่ได้รับ จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2560) กล่าวว่า หากไม่มีแรงจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตและการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายแล้วนั้น ย่อมทำให้ประสิทธิผลของงานที่เกิดขึ้นมีทิศทางตรงข้ามกับประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ ที่ต่ำลง รวมทั้งปริมาณของงานที่ไม่เหมาะสมกับบุคลากรนั้นๆ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจได้ทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆน้อยลง ย่อมมีผลให้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานลดลง อาจส่งผลถึงการจัดสรรปริมาณงานที่ไม่สมดุลกัน อีกทั้งหัวหน้างานยังมีการผลักดันและจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงานและเพื่อนร่วมงานในองค์กรอาจไม่บ่อยเท่าที่ควร จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sule (2017) กล่าวว่า การจูงใจ คือ สิ่งที่สามารถควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากความต้องการหรือความปรารถนาเพื่อเสริมสร้างการทำงานให้ประสบความสำเร็จกล่าวได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่เสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน เนื่องจากบริษัทมีระบบในการปรับตำแหน่งอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ พร้อมการประเมินและจัดปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนพนักงานถือเป็นพันธกิจพื้นฐานขององค์กรซึ่งพนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นแรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวุฒิพงศ์ ปีกาน (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ

หัวหน้าแผนกของบริษัทโดลไทยแลนด์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเป็นพื้นฐานหลักที่ไม่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลในเรื่องความต้องการความก้าวหน้ากับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจมีความต้องการในการทำงานในระยะยาวเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ถ้าหากบริษัทสามารถจัดการในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิของพนักงานตามระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนรา สมประสงค์ (2536) กล่าวว่า เมื่อขาดแรงจูงใจที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใด จะทำให้การมองคุณค่าของสิ่งนั้นลดน้อยลง ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ หากเพิกเฉยแล้วจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นลดน้อยลง รวมทั้งปริมาณนั้นมีจำนวนมากจนไม่สามารถบริหารจัดการได้

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานการสร้างความสัมพันธ์ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาเป็นพื้นฐานหลักที่ไม่แตกต่างกันประกอบกับการกำหนดกรอบปริมาณงานที่สอดคล้องกับเวลาปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ahmed (2011) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในงาน: การศึกษาสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากที่สุด เมื่อพนักงานขาดสิ่งนี้ไปย่อมไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน การทำงานมีความล่าช้า และเกิดงานที่เสียหายเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Monis (2017) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หากขาดแรงจูงใจย่อมไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างงานกับความรับผิดชอบต่องาน ทำให้คุณภาพงานเกิดความเสียหายและเวลาในการทำงานต่อขึ้นสูงขึ้น

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา เนื่องจากแต่ละบริษัทเอกชนมีระบบในการปรับตำแหน่งมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ พร้อมการประเมินตามระยะเวลาการปฏิบัติงานถือต่างๆ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Surji (2015) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทางการแพทย์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ มีการทำงานที่ติดต่อกับบุคคลเป็นจำนวนมาก และไม่สามารถกำหนดเวลาที่ชัดเจนได้ อีกทั้งหน่วยงานยังขาดการกระตุ้นถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรทางการแพทย์มีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tentama and Dewi (2020) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับสายวิชาการ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องด้วยบริษัทมักกำหนดคุณสมบัติจากปัจจัยต่างๆ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และการประสานงานติดต่อบุคคลอื่นๆ เป็นนโยบายการทำงานของหน่วยงานที่บุคคลย่อมดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5.4 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจากนโยบายของบริษัทเอกชนล้วนมีการคำนึงถึงการให้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า รวมทั้งการให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพไม่แตกต่างกันของแต่ละบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wainwright (2018) กล่าวว่า พนักงานต้องปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ด้วยวิธีที่ถูกต้อง เป็นสิ่งสำคัญ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผลิตผลงานได้มากขึ้นด้วยทรัพยากรที่เท่ากัน ซึ่งบรรลุผลได้มากขึ้นด้วยต้นทุนที่ต่ำลง ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และความกดดันที่น้อยลง แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญหากขาดแรงจูงใจจะกระทำการในทิศทางตรงข้าม

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจากในแต่ละองค์กรมี

การสร้างความสัมพันธ์ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาประกอบกับนโยบายการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Grewal (2022) กล่าวว่า รูปแบบของพฤติกรรมบุคคลที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกหรืออิทธิพลที่เกี่ยวข้องกัน มนุษย์ต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นลักษณะเชิงบวกเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์ในแง่ของความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการต่อยอดการทำงานได้ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ James (2019) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มนุษย์ที่ทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความต้องการหรือความปรารถนาเพื่อเสริมสร้างการทำงานให้เกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลควรมีไม่แตกต่างกัน

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจากแต่ละบริษัทมีระบบในการรับตำแหน่งมีความเหมาะสม มีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีการเติบโตและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพสำหรับการประเมินในการขึ้นตำแหน่งที่ระดับสูงขึ้น การผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าของพนักงานจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ไม่แตกต่างกันของในแต่ละบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Miller (2019) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีตัวบ่งชี้และมาตรวัดประสิทธิภาพที่แท้จริงของพนักงาน ได้แก่ ผลผลิตเมื่อเทียบกับจำนวนงาน ความเข้าใจในงาน ความสามารถในการบริหารงานได้ตามเวลาที่กำหนด ล้วนเป็นสิ่งที่ใช้เป็นตัววัดประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกันของแต่ละแห่ง

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 6.1 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากปัจจัยภายนอกที่ใช้ในการดำรงชีวิตสูงขึ้น พนักงานอาจมีความต้องการเพื่อดำรงชีวิตที่สูงขึ้น ผลตอบแทนที่สูงขึ้นก็สามารถ

เป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานทำงานได้มากขึ้น แต่ในทางกลับกัน ถ้าผลตอบแทนไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน อาจส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะการให้ความสำคัญและความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงานสามารถเป็นตัวกำหนดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Hick (2022) กล่าวว่า มนุษย์กับแรงจูงใจเป็นสิ่งควบคู่กัน หากมีการแยกทั้งสองสิ่งออกจากกัน การกระทำที่โดยอ้อมไม่มีทัศนคติเชิงบวก ขาดการเห็นคุณค่า ไม่มีความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเมื่อค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยก็จะปฏิเสธงานที่เกิดขอบเขตงานของตนเองทำให้คุณภาพงานโดยรวมลดลง

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานการสร้างความสัมพันธ์ทั้งจากเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แต่ละหน่วยงานพึงมีที่ไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องของผลตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bushiri (2014) กล่าวว่า บริษัทขนาดใหญ่มักกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน สิ่งที่สำคัญคือการสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาให้เหมาะสมกับงานมากที่สุด แลกกับผลตอบแทนที่สูงขึ้นตามผลงานที่ปรากฏที่แต่ละบริษัทนำหลักการเหล่านี้มาใช้ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bakshi (2023) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจของพนักงานโดยอาศัยทักษะของพนักงานและลักษณะนิสัยของพนักงานก่อนที่จะมอบหมายงานให้กับพนักงานถึงเหมาะสมกับงานนั้น เช่น คนที่เข้าสังคม สร้างสรรค์ และมีความคิดที่แตกต่างอาจเป็นตัวเลือกที่ในการทำงานประสานงานกับบุคคลอื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่บริษัทต่างๆ ควรนำมาปรับใช้

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน เนื่องจากในแต่ละบริษัทเอกชนต่างมีระบบในการปรับตำแหน่งและเกณฑ์การพิจารณาที่มีความเหมาะสม รวมทั้งมีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ พร้อมกับการประเมินและจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานถือเป็นพันธกิจพื้นฐานขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herrity (2022) กล่าวว่า แรงจูงใจในที่ทำงานมีได้หลายรูปแบบ สิ่งที่ใช้ได้ผลในการจูงใจบุคคลหนึ่งอาจไม่ได้ผลสำหรับอีกคนหนึ่ง การทำความเข้าใจประเภทของแรงจูงใจที่หลากหลายสามารถช่วยให้พนักงานองค์กรนั้นหาวิธีการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งที่สำคัญที่ไม่แตกต่างกัน

ของแต่ละบริษัทคือการสร้างแรงจูงใจภายในมักจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเป็นการส่วนตัว เพื่อการขับเคลื่อนงานนั้นจนสำเร็จได้

สมมติฐานที่ 6.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากบริษัทเอกชนมักมีการวางแผนและปรับกลยุทธ์การทำงานให้พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิด Jouany (2023) กล่าวว่า ขั้นพื้นฐานในการทำงานให้สำเร็จนั้นเกิดจากบริษัทรู้วิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ถือเป็นหลักการสำคัญเมื่อสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แล้วนั้น ย่อมสามารถทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ที่ไม่แตกต่างกันของแต่ละบริษัท

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานที่มีความต้องการความสัมพันธ์ที่สูงในการทำงาน อาจไม่ได้รับความพึงพอใจที่สูงตาม เมื่อพนักงานไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความต้องการของตน มีหลายสาเหตุที่มีผลกระทบต่อการศึกษาเลื่อนตำแหน่ง เช่น ความพร้อมของตำแหน่งที่ว่างอยู่ นโยบายและกระบวนการในการเลื่อนตำแหน่ง และความสอดคล้องของความต้องการกับความสามารถและประสบการณ์ของพนักงานเองด้วย จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Emeritus (2023) หากแรงจูงใจของพนักงานขาดการสนับสนุนเพราะเป็นส่วนหนึ่งเป็นเพราะพนักงานทุกคนมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน และได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยที่แตกต่างกัน หากขาดการกระตุ้นอย่างถูกต้องย่อมทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพหรือการงานน้อยกว่าปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Rose (2019) กล่าวว่า หากขาดแรงจูงใจที่เป็นสิ่งที่กระตุ้นทัศนคติของมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความปรารถนาให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นได้ เมื่อไม่สามารถสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ได้ ย่อมสร้างความไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นได้

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจาก

แต่ละบริษัทต่างมีระบบในการปรับตำแหน่งและเกณฑ์การพิจารณาที่มีความเหมาะสม อีกทั้งแต่ ละบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ ซึ่งถือเป็นพันธกิจและแนว ทางการดำเนินงานพื้นฐานขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nikoloski (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำและการจัดการพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นพันธกิจสำคัญของบริษัทเอกชนที่พยายามผลักดันให้พนักงานเกิด ความก้าวหน้าในการทำงานให้สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับที่ไม่แตกต่างกันของบุคคลภายใน บริษัท

สมมติฐานที่ 6.3 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความ ต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจาก บริษัทเอกชนมักให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ เงินเดือน ที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน อีกทั้งกระบวนการทำงานเป็นทีมผ่าน เพื่อนร่วมงานที่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้โดยมีเป้าหมายให้องค์กรประสบความสำเร็จที่ เป็นหลักพื้นฐานของแต่ละบริษัทที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Wen Chen (2022) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต นำไปสู่การขับเคลื่อนให้เกิด การกระทำมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ หากบุคคลใดมีแรงจูงใจที่สูงย่อมมีความสัมพันธ์กับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ทั้งคุณภาพงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็น อย่างดี

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากแต่ละ บริษัทเอกชนต่างสนับสนุนให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ที่ ดีกับผู้บังคับบัญชา ประกอบกับการกำหนดกรอบปริมาณงานที่สอดคล้องกับเวลาปฏิบัติงานทำให้ ต้องอยู่ในสภาวะการแข่งขันที่สูงเป็นสิ่งที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานที่ไม่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Forson (2021) กล่าวว่า กระบวนการสร้างแรงจูงใจเป็น ผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอก ด้วยมนุษย์ต้องการความสัมพันธ์ที่เกิดจากความพึงพอใจ ของตนเป็นสิ่งแรกเมื่อมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้วย่อมมีแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งนั้นได้ไม่แตกต่าง กัน



ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบริษัทเอกชนมีระบบในการปรับตำแหน่งมีความเหมาะสม รวมทั้งมีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถของตนเอง พร้อมการประเมินผลงานเฉพาะบุคคล ซึ่งการปฏิบัติงานถือเป็นพันธกิจสำคัญขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นแรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sabir (2017) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สามารถกำหนดได้ว่าเป็นทิศทางของพฤติกรรมหรือสิ่งที่ทำให้บุคคลต้องการทำซ้ำ แรงจูงใจคือสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสำเร็จในธุรกิจใด ๆ ในลักษณะเดียวกัน

สมมติฐานที่ 6.4 แรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากบริษัทเอกชนมีการกำหนดนโยบายการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ เงินเดือน ที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีเป้าหมายให้องค์กรประสบความสำเร็จที่เป็นหลักพื้นฐานของแต่ละบริษัทที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Raschke (2016) กล่าวว่า แรงจูงใจมักมีความเกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งความรู้สึกเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน แรงจูงใจอาจมาซึ่งสิ่งที่จับต้องได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัยและเงิน รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ เช่น การเดินทางและความบันเทิง สถานะทางสังคม การเลื่อนตำแหน่ง การได้ตำแหน่งในสำนักงานหรือตำแหน่งในคณะกรรมการ โดยเป็นหลักการพื้นฐานที่บริษัทพึงจะมีให้แก่พนักงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Jaman (2021) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องออกแบบงานให้สามารถลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และปรับปรุงความพึงพอใจของพนักงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะของงานของพนักงานมีผลกระทบอย่างมากต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานที่บริษัทควรมีแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเพิ่มศักยภาพของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่องค์กรเน้นการสร้างความสำเร็จซึ่งกันและกัน อีกทั้งการกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fanning (2023) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ต่ำเป็นพิเศษ การทำงานซ้ำลง หลีกเลี้ยงงาน ไม่มีสมาธิและไม่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานของตนเอง สิ่งนี้ไม่เพียงแต่เป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากร แต่อาจส่งผลกระทบต่อพนักงานคนอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคทั้งบริษัทจากการผลิตงาน ให้ได้มาตรฐานสูงสุดหรือบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ ในทางกลับกัน พนักงานที่มีแรงจูงใจจะมีความกระตือรือร้น มีแรงผลักดัน และภาคภูมิใจในผลงานของตน สามารถทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วลงมือทำ และต้องการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อตนเองและบริษัท ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญของแต่ละบริษัท ควรมีเป็นแนวทางพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน

ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากบริษัทมีระบบในการปรับตำแหน่งมีความเหมาะสมรวมทั้งมีการสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ พร้อมทั้งการจัดการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานถือเป็นพันธกิจสำคัญขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของNeuhaus (2022) กล่าวว่า บริษัทจำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นมิตร มีพื้นที่สำหรับพักผ่อนและเล่นกีฬา มีความสอดคล้องกับแนวคิดพนักงานทำงานหนักแต่ก็ต้องเล่นให้หนัก เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากแรงจูงใจและอารมณ์เป็นของคู่กัน อารมณ์ที่ไม่ดีอาจส่งผลต่อความสามารถในการมีสมาธิและจะลดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในที่ทำงาน ถือเป็นนโยบายบริษัทส่วนใหญ่ที่ยึดปฏิบัติกัน

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 7.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใน

ด้านผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจรู้สึกว่าการผลตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อความพยายามในการทำงานที่มีอยู่หรือการได้รับผลตอบแทนที่ไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจและเกิดความสูญเสียความมั่นใจในการทำงานได้ แต่ในทางกลับกัน หากองค์กรหรือหัวหน้างานมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจนและพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน ทำให้องค์กรได้รับงานที่มีคุณภาพที่ดี จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Korkki (2021) กล่าวว่า ด้านคุณภาพงาน ย่อมมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เป็นเกณฑ์พื้นฐานสำคัญสำหรับใช้พิจารณาความเหมาะสมในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนอื่น ๆ ว่ามีความสอดคล้องกับงานที่บุคลากรปฏิบัติเพียงใด หากขาดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานย่อมส่งผลให้คุณภาพงานของพนักงานลดต่ำลง

ด้านปริมาณงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน เนื่องจากบริษัทต่างมีการวางแผนการทำงานเพื่อบริหารเวลาให้เหมาะสมตามปริมาณงานให้แก่พนักงาน โดยมุ่งเน้นการวัดผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และจัดกำลังคนกับปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมและสมดุลกันที่ไม่แตกต่างกันของแต่ละบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maloney (2019) กล่าวว่า บริษัทมักให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงผู้นำของบริษัทต้องการลดจำนวนเงิน แรงงานคน และทรัพยากรอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ของบริษัทเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และคาดหวังต่อประสิทธิภาพการทำงานเพื่อกระตุ้นผลิตภาพการทำงานที่ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2560) กล่าวว่า ปริมาณงานนั้นได้ถูกกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยภายในองค์กรแต่ละแห่งนั้นอาศัยหลักแบ่งงานกันทำ (Division of work) การแบ่งงานกันทำจะส่งผลให้พนักงานแต่ละคนเกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นการใช้ประโยชน์ของคนและกลุ่มคนให้ทำงานเกิดผลประโยชน์สูงสุดเป็นหลักการสำคัญในการทำงานที่แต่ละบริษัทพึงมีไม่แตกต่างกัน

ด้านเวลา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน เนื่องจากนโยบายของบริษัทเอกชนมุ่งเน้นต่อการจัดลำดับความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละองค์กรมักมีการออกแบบวิธีการบริหารจัดการเวลาที่ดี พร้อมทั้งมีมาตรการกำกับติดตามการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา มงคล

เคหา, ณัฐวุฒิ ตันติเศรฐฐ และธีรพรรณ อึ้งภากรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอุดมศึกษา พบว่า ผู้บริหารย่อมมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานของนักบัญชีโดยให้ความสำคัญกับเวลาในการทำงานภายใต้ข้อบังคับต่างๆ เมื่อนักบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์ที่ก่อเกิดให้ประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุดที่ไม่แตกต่างกัน จากพนักงานบัญชีและหน่วยงานอื่น

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน เนื่องจากบริษัทเอกชนต่างมีมาตรการในการกำหนดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานเหมาะสมกับงานที่ทำ ผ่านแผนการบริหารจัดการของบริษัทโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทำให้พนักงานบริษัทมีแนวทางการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zambas (2022) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานย่อมมีความสัมพันธ์กับต้นทุนในการทำงาน ซึ่งแต่ละบริษัทควรมีแนวทางในการทำงานที่คำนึงถึงแผนการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละแห่งย่อมมีแนวทางการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการทำงานลดลงเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานที่ 7.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากบริษัทเอกชนแต่ละแห่งล้วนมีการจัดระดับตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับพนักงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถใช้เป็นฐานในการขอเลื่อนตำแหน่งได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bakshi (2021) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับจำนวนงานที่มักมีการมอบหมายงานโดยมีกำหนดเวลาที่เข้มงวดและมีเป้าหมายรายเดือนเพื่อให้บรรลุในการวัดความก้าวหน้าและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่บริษัทจะต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และได้คุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Anderson (2023) กล่าวว่า คุณภาพของงานเป็นตัวกำหนดผลผลิตที่

ได้รับจากการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของพนักงาน คุณภาพของงานย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ได้แก่ ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ แรงจูงใจ และอื่นๆ ซึ่งถือเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ของบริษัท

ด้านปริมาณงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจมีความเชื่อว่าการเพิ่มปริมาณงานเป็นโอกาสเพื่อให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งแต่ในทางกลับกันการเพิ่มปริมาณงานเกินกว่าที่สามารถจัดการได้ซึ่งทำให้เกิดความกดดันในงานที่ได้รับจะมีคุณภาพน้อย จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wilcox (2021) กล่าวว่า หากพนักงานไม่ได้สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แล้วนั้น มักขาดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ไม่สนใจงาน ย่อมทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่สามารถบริหารจัดการได้ อีกทั้งปริมาณงานที่มากเกินไปเกินความสามารถของบุคคล ย่อมทำให้คุณภาพของงานขาดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2560) กล่าวว่า ปริมาณงานนั้นได้ถูกกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยภายในองค์กรแต่ละแห่งโดยอาศัยหลักแบ่งงานกันทำ จะส่งผลให้พนักงานแต่ละคนเกิดความชำนาญเฉพาะอย่างซึ่งคุณภาพงานอย่างเดียวกันก็ไม่ได้มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งแต่ยังอาศัยปัจจัยเสริมอื่นๆ เช่น ประสบการณ์การทำงาน และความรับผิดชอบต่องานที่เพิ่มขึ้นด้วย

ด้านเวลา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากบริษัทเอกชนส่วนใหญ่มีการจัดลำดับความสำคัญของงานและกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามอัตราค่าจ้างและให้เส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพตามเหมาะสม โดยแต่ละองค์กรมักมีกลวิธีในการออกแบบพร้อมทั้งวิธีการบริหารการจัดการเวลาที่ดี เพื่อลดผลกระทบต่อความเสียหายของงานที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Waters (2024) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับแรงจูงใจ และการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งเป็นนโยบายหลักที่สำคัญที่บริษัทต่างๆ ที่พนักงานต้องมีแนวทางและต้องพึงปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากบริษัทเอกชนต่างมีมาตรการในการกำหนดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจาก

การทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ผ่านแผนการบริหารจัดการของบริษัทโดยคำนึงถึงการให้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่ได้มีผลต่อการประเมินการเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉราภรณ์ ทวะซารี (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงานที่มีต่อความพึงพอใจการให้บริการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของหน่วยรับเงิน กองคลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า มหาวิทยาลัยมีแนวทางการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ในการทำงานลดลงเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Avelino (2021) กล่าวว่า บริษัทมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรภายในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ อำนาจความสะดวกในการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การอำนวยความสะดวกในโปรแกรมการฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนรู้ร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน เช่น การรวมกันเพื่อทำงานในโครงการหรือแก้ปัญหาความขัดแย้งเฉพาะจะนำไปสู่ระดับความคิดที่สูงขึ้นและความสำเร็จในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของแต่ละบริษัทที่ดี

สมมติฐานที่ 7.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบริษัทเอกชนต่างมีการเสริมสร้างการนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อให้พนักงานลดขั้นตอนการทำงานลงรวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการประสานงานและบูรณาการทำงาน of พนักงานให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีของแต่ละหน่วยงานย่อมทำให้คุณภาพของงานนั้นประสบความสำเร็จและตอบสนองเป้าประสงค์ขององค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Achim (2013) กล่าวว่า คุณภาพของงาน เป็นมาตรฐานของงานที่ผลิตเป็นตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงและบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน คุณภาพของงานจึงเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งหมดของประสิทธิภาพขององค์กร

ด้านปริมาณงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจได้รับปริมาณงานที่มากเกินไปกว่าจะสามารถจัดการได้ อาจส่งผลให้พนักงาน มีทิศทางการตอบสนองต่อการทำงานที่ไม่เหมือนกันกับเพื่อนร่วมงาน ในทางกลับกันถ้าหัวหน้างานสามารถสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมและควบคุมปริมาณงานให้เหมาะสมกับที่พนักงาน ได้รับ จะช่วยลดความกดดันส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nguyen (2017) กล่าวว่า การตรวจสอบ ประสิทธิภาพการทำงาน หากไม่สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานได้อาจนำไปสู่ ความไม่พอใจและเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานนั้น ย่อมมีผลกระทบต่อจำนวนงานและ ปริมาณงานที่ด้อยคุณภาพลง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Nduka (2016) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหากขาดการวางแผนการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อ ปริมาณงานที่มีอยู่จำนวนมากได้อย่างเป็นระบบย่อมนำไปสู่การทำงานที่มีปริมาณมากกว่าที่กำหนดย่อมส่งผลไปถึงคุณภาพงานที่ขาดคุณภาพด้วย

ด้านเวลา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อน ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจาก ปัจจัยภายนอกที่มีการแข่งขันสูงขึ้น จึงทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย อาจทำให้พนักงานปรับตัวตามไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ แต่ถ้าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยกันสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ ติดตามงานและเทคนิคในการปรับตัวก็จะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ดีจึงทำให้ส่งผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และ ปริญญา ศุภรีเขตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและ แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า การกำหนดกรอบเวลาการทำงานที่ชัดเจนย่อมสามารถกระจายงานได้ อย่างเป็นธรรมชาติ อีกทั้งการมีเวลากำกับติดตามงานที่ชัดเจนย่อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ไม่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใน

ด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบริษัทเอกชนต่างมีการกำหนด ค่าใช้จ่ายจากการทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ตามระเบียบของบริษัทให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร ให้มีแนวทางมุ่งเน้นการทำงานที่ลดข้อผิดพลาดโดยการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อลดกำลังคนในการทำงานที่ไม่มีความซับซ้อนโดยเป็นนโยบายหลักที่สำคัญของแต่ละบริษัทได้กำหนดขึ้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tentama (2020) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน ต้องมีการใช้แพลตฟอร์มและประสบการณ์ของพนักงานเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ เช่น การทำงานผ่านเทคโนโลยียังเป็นการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับการใช้แรงงานมนุษย์ซึ่งส่วนใหญ่บริษัทมักยึดถือเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

สมมติฐานที่ 7.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายอาจไม่ได้ตรงตามขอบเขตงานที่รับผิดชอบหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ในทางกลับกันถ้ามีการพัฒนาคุณภาพงานและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม องค์กรสามารถจัดระดับความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เพียงพอในการทำงานพร้อมทั้งสถานที่ทำงานควรมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานที่ดี พร้อมทั้งอุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brooks (2007) กล่าวว่า คุณภาพของงานหากไม่ได้ให้ความสำคัญจากพนักงาน ย่อมขาดกลไกที่กระตุ้นการทำงาน มีการทำงานที่ไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพเป็นเพียงการทำงานตามภาระหน้าที่ไม่ได้ทำงานด้วยการเห็นคุณค่าของงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลให้คุณภาพของงานมีคุณภาพลดลง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Islam (2022) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หากขาดการตรวจสอบงานที่ทำเสร็จในช่วงเวลาที่กำหนดและประเมินคุณภาพโดยรวมโดยการตรวจสอบข้อผิดพลาด ย่อมเกิดช่องว่างและปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ย่อมมีผลต่อคุณภาพของงานที่มีระดับต่ำลง และประสิทธิภาพไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร



ด้านปริมาณงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากพนักงานอาจรู้สึกว่าการมีปริมาณงานที่มากและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้เกิดความกังวลหรือความกดดันในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเวลาที่กระชั้นชิดหรือทรัพยากรที่จำเป็นไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับ แต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อปริมาณงานได้อย่างเป็นระบบ จะช่วยลดแรงกดดันในการทำงานย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mensah (2016) กล่าวว่า หากบุคคลใดไม่มีการสร้างกระบวนการสร้างแรงจูงใจที่กระตุ้นพฤติกรรมหรือแรงผลักดันที่มุ่งสู่เป้าหมาย จะมีผลต่อการวางแผนการจัดการกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น เมื่อไม่สามารถจัดการสิ่งที่ตนมีได้ก็ย่อมทำให้ปริมาณงานมากและคุณภาพและประสิทธิภาพของงานลดต่ำลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวิชญ์ ยะมัง (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจศูนย์การค้า พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณงานการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้รับตรวจในระดับค่อนข้างสูงไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนการตรวจสอบที่มีปริมาณมากจำนวนมากได้อย่างเป็นระบบย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้รับการตรวจพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จโดยรวมขององค์กรต่อไป

ด้านเวลา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก เนื่องจากการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆเข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการทำงาน ทำให้พนักงานต้องใช้เวลาในการศึกษาหาข้อมูลและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อาจทำให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานเปลี่ยนไป ส่งผลให้สภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม แต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีแบบแผนการอบรมหรือแนะนำใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีให้ถูกวิธีก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในงานทำงาน จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaban (2021) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทหากขาดการวางแผนด้านเวลาย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพทางการเงินของบริษัท ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพทางธุรกิจและการเติบโตของบริษัท และสอดคล้องกับแนวคิดของ Jasmi (2012) กล่าวว่า พนักงานที่ขาด

แรงจูงใจในการเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย ค่าลดค่าใช้จ่ายองค์กร และวัตถุประสงค์ ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกเชิงลบที่มีต่องานและจูงใจพนักงานในการกระทำเพื่อให้องค์กรนั้นขับเคลื่อนต่อไป

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากบริษัทเอกชนแต่ละแห่งต่างมีการกำหนดตามนโยบาย โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาประยุกต์และพัฒนาต่อยอดในการทำงานให้เกิดความคุ้มค่าอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ ถือเป็นนโยบายพื้นฐานที่แต่ละบริษัทพึงมีที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Ahmed (2011) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในงาน: การศึกษาสถาบันอุดมศึกษา พบว่า บริษัทต่างหาวิธีการเพื่อลดต้นทุนการทำงานและมีแนวทางการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการทำงานเพื่อลดต้นทุน อีกทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานยังถือเป็นแนวทางสำคัญในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Varma (2562) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในการทำงาน โดยหน่วยงานมักกำหนดมาตรการและนโยบายการกำกับและติดตามต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก นับเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อบริษัทในแต่ละแห่ง

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี ทำให้ทราบถึงพนักงานบริษัทเอกชนที่ตอบแบบสอบถาม และสามารถนำมากำหนดเป็นนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการวางแผนให้มีวิธีการลดขั้นตอนการทำงาน เนื่องจากอาจเป็นพนักงานใหม่ บางรายละเอียดงานอาจมีความซับซ้อนซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและปรับลดงานส่วนที่ไม่จำเป็นออกเพื่อปรับกระบวนการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยรายด้านแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถึงระดับต่ำมาก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยผู้นำควรมีการวางแผนการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น โปรแกรมออกแบบการทำงาน การนำผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนาระบบงานให้เกิดข้อบกพร่องในการทำงานน้อยที่สุด รวมทั้งควรมีการศึกษาและประเมินภาระงานของพนักงานบริษัทในแต่ละรอบปี เพื่อประเมินศักยภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับปริมาณงานที่ได้รับให้มีความเหมาะสมและสมดุลกัน และลดการเกิดปริมาณงานสะสมไปยังบุคคลใดบุคคลหนึ่ง รวมทั้งการพัฒนาต่อยอดในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานให้มีความเป็นระเบียบและสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานคนอื่นได้

3. จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรายด้านแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงระดับต่ำมาก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยผู้นำควรมีการสร้างเสริมความพึงพอใจแก่พนักงานโดยการสร้างหลักประกันด้านคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิตผ่าน นโยบายต่างๆ เช่น การทำประกันสุขภาพ การทำประกันอุบัติเหตุ การต่อสัญญาจ้างให้สามารถจ้างงานได้ตลอดชีวิต อีกทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่สามารถนำไปสู่การเป็นต้นแบบให้แก่พนักงานคนอื่นๆ เช่น การหมุนเวียนการทำงานแก่ฝ่ายอื่นและการพัฒนาศักยภาพในการเตรียมเป็นหัวหน้างานในอนาคต พร้อมกับเตรียมความพร้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของการทำงานในปัจจุบัน

4. จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา เวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยรายด้านแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก คือ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยผู้นำควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานโดยการปรับเงินเดือนให้สอดคล้องและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งการประเมินการปรับเงินเดือนอาจวัดจากประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานที่สามารถทำได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทที่ได้วางไว้ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ รวมทั้งการแก้ไขปัญหามาต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง

วางหลักเกณฑ์การสร้างระบบในการปรับตำแหน่งมีความเหมาะสม เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการประเมินการเลื่อนตำแหน่งตามศักยภาพของพนักงานผ่านการวัดประสิทธิภาพการทำงาน

5. จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรายด้านแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก คือ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต และด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยผู้นำควรมีการสร้าง ความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยการพิจารณาค่าจ้างที่ได้รับ โดยพิจารณาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อปรับฐานเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ สำหรับพิจารณาการจ้างงานแก่พนักงาน เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะความเชี่ยวชาญให้สายงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของพนักงาน เช่น การบูรณาการร่วมกับฝ่ายหรือหน่วยงานอื่นและสายงานที่สามารถพัฒนาและต่อยอดไปถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

6. จากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรายด้านแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา โดยผู้นำควรมีการตรวจสอบและประเมินการลดขั้นตอนการทำงาน และหาความบกพร่องในการทำงาน เพื่อปรับและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการสร้างหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานในองค์กร ได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งควรมีการทำงานเพื่อบริหารเวลาให้เหมาะสมตามปริมาณงานที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยการประชุมติดตามการทำงานและหาวิธีการสร้างกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีแนวทางในการบริหารเวลาที่เหมาะสม

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อช่วยในการศึกษาถึงความสัมพันธ์และแนวปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อนำมาเป็นกลยุทธ์ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ในอนาคต

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำมาเป็นกรอบการศึกษาวจัย และพัฒนาให้เกิดการทำงานให้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขในระยะยาว

3. ควรมีการศึกษาคำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์พนักงานบริษัทเอกชนเพื่อเป็นข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนากลยุทธ์ทางการพัฒนากำลังคนในมิติต่างๆ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการลาออกจากงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย การจัดสวัสดิการ เพื่อดำรงไว้ซึ่งบุคลากรภายในองค์กร

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพนักงานบริษัทเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้ในการพัฒนาและออกแบบกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเหมาะสม

5. ควรมีการศึกษานโยบายการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดจ้าง เพื่อใช้พัฒนาเป็นกลยุทธ์ในการวางตำแหน่งของการทำงานให้เกิดการพัฒนาที่ชัดเจนในอนาคต



## บรรณานุกรม

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข, และ ปริญญา ศุกรีเขตร. (2021). ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของ  
ตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่ง  
หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *Rajapark Journal*, 15(40), 96-110.
- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเตอร์เนชั่น  
แนลจำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
รำไพพรรณี, จันทบุรี. สืบค้นจาก [https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-96-  
file01-2017-01-30-10-26-56.pdf](https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-96-file01-2017-01-30-10-26-56.pdf)
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและ  
ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)).  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก  
<http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/2222>
- เกียรติพงศ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต  
สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://ir-  
ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1532](http://ir-<br/>ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1532)
- ฐานิตา รักไทย. (2561). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร  
พาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)).  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://ir-  
ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/202/1/gs591130176.pdf](http://ir-<br/>ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/202/1/gs591130176.pdf)
- ณัชพรากานต์ แสนอุบล, พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ, สุขจิตต์ ณ นคร, พิชัย ทรัพย์เกิด, และ ธนัตถ์นันท์ สุข  
โชคนิธิโกดิณ. (2021). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ  
ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อราย  
ย่อย จำกัด (มหาชน). *Rajapark Journal*, 15(43), 293-303.
- ณัฐชรัตน์ จันทชินภัทร. (2561). จริยธรรมในองค์กรวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชน  
ในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)). มหาวิทยาลัย

- ศรินทร์กรินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/254/1/g591110103.pdf>
- นายวัชร แย้มชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ. สืบค้นหาจาก [https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2563/F\\_Watchara\\_Yamchoo.pdf](https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2563/F_Watchara_Yamchoo.pdf)
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นหาจาก [http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19320ab\\_co.pdf](http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19320ab_co.pdf)
- ปุกนิภา มโนรมย์, และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้างขนาดใหญ่ในเขตบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นจาก <http://ojslib3.buu.in.th/index.php/parituch/article/view/7613>
- พิมพ์ ฉัตรเงิน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. สืบค้นหาจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3847>
- ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 5(1), 157-197.
- มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์. (2557). แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Manussawin\\_P.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Manussawin_P.pdf)
- [http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc\\_library=SWU01&local\\_base=SWU01&doc\\_number=000392859&sequence=000001&line\\_number=0001&func\\_code=DB\\_REC ORDS&service\\_type=MEDIA](http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000392859&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_REC ORDS&service_type=MEDIA)
- รุ่งรวี แแรงจูงใจเกรียงไกร. (2564). *CONFLICT AND SATISFACTION IN WORK THAT EFFECTA*

PERSON'S DECISION RESIGNATION FROM WORK OF A POWER PLANT IN RATCHABURI. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)). Silpakorn University, นครปฐม. สืบค้นจาก

<http://www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/26607>

วุฒิกกร บุญลือ, และ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล. (2019). การยอมรับเทคโนโลยีและส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันซื้อขายเกษตรอินทรีย์ของกลุ่มลูกค้าในประเทศไทย. วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 6(2), 3-15.

ศุภศาสตร์ พลคำ. (2020). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตะเคียนลมศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 263-274.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทองจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่. สืบค้นจาก

<http://cmruir.cmru.ac.th/bitstream/123456789/1896/1/%E0%B8%AA%E0%B8%B4%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%A0%E0%B8%B2.pdf>

สุธิดา สมแสง. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

[http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Suthida\\_So.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Suthida_So.pdf)

[http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc\\_library=SWU01&local\\_base=SWU01&doc\\_number=000339042&sequence=000001&line\\_number=0001&func\\_code=DB\\_RECORDS&service\\_type=MEDIA](http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000339042&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA)

สุพรรณษา แสนทวีสุข. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

[http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Supansa\\_S.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Supansa_S.pdf)

[http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc\\_library=SWU01&local\\_base=SWU01&doc\\_n](http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_n)



[umber=000392841&sequence=000001&line\\_number=0001&func\\_code=DB\\_REC  
ORDS&service\\_type=MEDIA](#)

อดิศักดิ์ เองมหัสสกุล, ศนันท์ วิวัฒน์ชาติ, และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2019). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทโปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ ซอส ซิ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด. วารสารการจัดการและการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 6(1), 119-134.

อัจฉราภรณ์ ทวะชาวี. (2022). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงานที่มีต่อความพึงพอใจการให้บริการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของหน่วยรับเงินกองคลังมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม. *Journal of Research and Development Institute Rajabhat Maha Sarakham University*, 9(2), 633-646.

อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นจาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56920376.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56920376.pdf)

เอกศิษฐ์ เจริญธัญญ์. (2559). บุคลิกภาพทักษะและภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Ekkasit\\_C.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Ekkasit_C.pdf)



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ**  
**ทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนใน**  
**กรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มี  
 ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน  
 บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการประกอบอาชีพของท่าน ข้อมูลนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม คัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านทำงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครหรือไม่

ใช่  ไม่ใช่

2. ท่านทำงานอยู่ในเขตใดต่อไปนี้

เขตห้วยขวาง  เขตสวนหลวง

เขตบางรัก  เขตพญาไท

เขตวัฒนา  ไม่ได้ทำงานในเขตดังกล่าว

หมายเหตุ หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อหนึ่งหรือข้อสอง และตอบ “ไม่ได้ทำงานในเขตดังกล่าว” ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่สามารถเริ่มทำแบบสอบถามได้และยุติการทำแบบสอบถามได้ทันที

**ส่วนที่ 1** ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

อายุ 25 - 35 ปี  36 - 45 ปี

46 - 55 ปี  55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

## 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- [ ] ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท      [ ] 15,001 - 30,000 บาท  
[ ] 30,001 - 45,000 บาท                [ ] มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

## 6. ระยะเวลาในการทำงาน

- [ ] 3-5 ปี                                        [ ] 6 – 10 ปี  
[ ] 11 – 15 ปี                                [ ] 16 – 20 ปีขึ้นไป



**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>					
1. หัวหน้าของท่านมีพฤติกรรมที่ดีและเป็นแบบอย่าง					
2. หัวหน้าของท่านมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีและใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา					
3. หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังพนักงานได้ดี					
4. หัวหน้าของท่านทำให้ท่านรู้สึกเชื่อมั่นที่จะร่วมงานด้วย					
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
5. ผู้นำของท่านให้คำชมเชย หรือยกย่องเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี					
6. ผู้นำของท่านอุทิศตนให้แก่องค์กรและความผูกพันจึงช่วยให้ท่านพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อบริษัท					
7. ผู้นำของท่านมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจในการรักบริษัทให้กับพนักงาน					
8. ผู้นำของท่านมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับพนักงาน					
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</b>					
9. หัวหน้าของท่านมีวิธีการกระตุ้นให้พนักงาน แสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
10. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและสนับสนุน ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ					
11. หัวหน้าของท่านให้พนักงานมีการร่วมแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
12. หัวหน้าของท่านทำให้พนักงานรู้สึกว่ปัญหา เป็นสิ่งที่ท้าทาย					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
13. หัวหน้าของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
14. หัวหน้าของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน					
15. หัวหน้าของท่านให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล					
16. หัวหน้าของท่านทำให้ท่านและพนักงานคนอื่นรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความสำคัญในตนเอง					



### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต</b>					
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน					
2. บริษัทของท่านมีหลักประกันด้านคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต					
3. ท่านได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ					
4. ท่านมีอิสระในการทำงาน					
5. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงของบริษัท					
<b>ความต้องการความสัมพันธ์</b>					
6. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรซึ่งกันและกัน					
7. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
8. มีความเป็นผู้นำให้เพื่อนร่วมงานได้พึ่งพา					
9. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
<b>ความต้องการความเจริญก้าวหน้า</b>					
10. การประเมินการทำงานรอบปี มีโอกาสทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่ง					
11. ระบบในการปรับตำแหน่งมีความเหมาะสม					
12. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ					

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>คุณภาพของงาน</b>					
1. ท่านนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานที่สูงขึ้น					
2. ท่านมีวิธีการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น					
3. ผลงานของท่านมีความบกพร่องน้อยหรือไม่เลย					
4. มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การในการทำงานการวางแผนจัดการระบบ					
5. ผลการทำงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติและได้คุณภาพ					
<b>ปริมาณงาน</b>					
6. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
7. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อบริหารเวลาให้เหมาะสมตามปริมาณงานที่ได้รับ					
8. การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้					
9. ปริมาณคนทำงานกับปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมและสมดุลกัน					
<b>เวลา</b>					
10. ท่านสามารถทำงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนดและถูกระเบียบ					

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
11. ท่านสามารถทำงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
12. ท่านมีการบริหารการจัดการเวลาที่ดี					
13. ท่านมีเวลาเหลือจากการทำงานที่เรียบร้อยแล้ว					
ค่าใช้จ่าย					
14. ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานเหมาะสมกับงานที่ทำ					
15. ท่านสามารถนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมา ประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดในการทำงาน					
16. ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเสมอ					
17. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ					

**ส่วนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ผลตอบแทน					
1. ท่านพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ					
2. ความเหมาะสมสำหรับสวัสดิการต่างๆ ของบริษัททำให้ท่านพึงพอใจ					
3. ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ทำ					
4. ท่านคิดว่า บริษัท ของท่าน ให้ ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น					
การเลื่อนตำแหน่ง					
5. ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่สามารถสร้าง ผลงานในการเลื่อนตำแหน่ง					
6. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและ พัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7. บริษัทมีการจัดระดับตำแหน่งงานที่ เหมาะสม					
เพื่อนร่วมงาน					
9. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็น กันเอง					
10. ท่านได้รับความเป็นกันเองจาก หัวหน้างาน					
11. เพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจไมตรี ต่อท่าน					

12. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี					
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
สภาพแวดล้อมการทำงาน					
13. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน					
14. ห้องทำงานของท่านมีการปรับอุณหภูมิภายในห้องที่เหมาะสม					
15. สถานที่ตั้งของบริษัทท่านอยู่ในพื้นที่เหมาะสม					
16. สถานที่ตั้งของบริษัทท่านสามารถเดินทางได้สะดวกและปลอดภัย					



ภาคผนวก ข

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์  
(Item-objective Congruence Index: IOC)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	1	2	3		
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>					
1. หัวหน้าของท่านมีพฤติกรรมที่ดีและเป็นแบบอย่าง	1	1	1	1	ใช้ได้
2. หัวหน้าของท่านมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีและใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้
3. หัวหน้าของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังพนักงานได้ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
4. หัวหน้าของท่านทำให้ท่านรู้สึกเชื่อมั่นที่จะร่วมงานด้วย	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
5. ผู้นำของท่านให้คำชมเชย หรือยกย่องเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ผู้นำของท่านอุทิศตนให้แก่องค์กรและความผูกพันจึงช่วยให้ท่านพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อบริษัท	1	1	1	1	ใช้ได้
7. ผู้นำของท่านมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจในการรักบริษัทให้กับพนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ผู้นำของท่านมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้กับพนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</b>					
9. หัวหน้าของท่านมีวิธีกระตุ้นให้พนักงาน แสดงความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
10. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและสนับสนุน ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้

11. หัวหน้าของท่านให้พนักงานมีการร่วมแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	ใช้ได้
12. หัวหน้าของท่านทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นปัญหา เป็นสิ่งที่ทำลาย	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
13. หัวหน้าของท่านเข้าใจและยอมรับความ แตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	ใช้ได้
14. หัวหน้าของท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อพนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
15. หัวหน้าของท่านให้คำปรึกษาและแนะนำใน การปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	ใช้ได้
16. หัวหน้าของท่านทำให้ท่านและพนักงานคน อื่นรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและมีความสำคัญใน ตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	1	2	3		
ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต					
1. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต ในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. บริษัทของท่านมีหลักประกันด้านคุ้มครองชีวิต และทรัพย์สินให้ปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านมีอิสระในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงของบริษัท	1	1	1	1	ใช้ได้



ความต้องการความสัมพันธ์					
6. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
7. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	1	1	1	1	ใช้ได้
8. มีความเป็นผู้นำให้เพื่อนร่วมงานได้พึ่งพา	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
ความต้องการความเจริญก้าวหน้า					
10. การประเมินการทำงานรอบปี มีโอกาสทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	1	ใช้ได้
11. ระบบในการปรับตำแหน่งมีความเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
12. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	1	2	3		
คุณภาพของงาน					
1. ท่านนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านมีวิธีการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ผลงานของท่านมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย	1	1	1	1	ใช้ได้
4. มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการในการทำงาน การวางแผนจัดการระบบ	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ผลการทำงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธี	1	1	1	1	ใช้ได้

ปฏิบัติและได้คุณภาพ					
ปริมาณงาน					
6. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
7. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อบริหารเวลาให้เหมาะสมตามปริมาณงานที่ได้รับ	1	1	1	1	ใช้ได้
8. การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ปริมาณคนทำงานกับปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมและสมดุลกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
เวลา					
10. ท่านสามารถทำงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนดและถูกระเบียบ	1	1	1	1	ใช้ได้
11. ท่านสามารถทำงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
12. ท่านมีการบริหารการจัดการเวลาที่ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
13. ท่านมีเวลาเหลือจากการทำงานที่เรียบร้อยแล้ว	1	1	1	1	ใช้ได้
ค่าใช้จ่าย					
14. ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานเหมาะสมกับงานที่ทำ	1	1	1	1	ใช้ได้
15. ท่านสามารถนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
16. ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
17. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีคุณภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้

**ส่วนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	1	2	3		
<b>ผลตอบแทน</b>					
1. ท่านพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ความเหมาะสมสำหรับสวัสดิการต่างๆของบริษัททำให้ท่านพึงพอใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>การเลื่อนตำแหน่ง</b>					
5. ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	1	ใช้ได้
6. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
7. บริษัทมีการจัดระดับตำแหน่งงานที่เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>เพื่อนร่วมงาน</b>					
9. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
10. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน	1	1	1	1	ใช้ได้
11. เพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจไมตรีต่อท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
12. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>สภาพแวดล้อมการทำงาน</b>					
13. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

14. ห้องทำงานของท่านมีการปรับอุณหภูมิ ภายในห้องที่เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
15. สถานที่ตั้งของบริษัทท่านอยู่ในพื้นที่ เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
16. สถานที่ตั้งของบริษัทท่านสามารถเดินทางได้ สะดวกและปลอดภัย	1	1	1	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.รุจน์ ภาชา	อาจารย์ประจำสาขาวิชาเอกการจัดการเรียนรู้ สังคมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/804

วันที่ 17 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์

เนื่องด้วย นายธรรมสรณ์ นิลไทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 083 252 2512

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายธรรมสรณ์ นิลไทร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

*ศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล*

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/804

วันที่ 17 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.รุจน์ ฤชา

เนื่องด้วย นายธรรมสรณ์ นิลไทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 083 252 2512

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายธรรมสรณ์ นิลไทร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

*พิชญ์ ๑.*

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





ภาคผนวก ง

หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร  
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นาย ธรรมสรณ์ นิลไทร  
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม  
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-035/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 3 กุมภาพันธ์ 2566  
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณงุฒปภา เอี่ยมจิตรกุล)  
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-035/2566,



ภาคผนวก จ  
ผลทดสอบค่า Correlation

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในด้านคุณภาพของงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	ผลรวมด้าน การสร้างแรง บันดาลใจ	ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	ผลรวมด้าน การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	ผลรวมด้าน คุณภาพของ งาน
ผลรวมด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	Pearson Correlation	1	.394**	.251**	.264**	.156**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	Pearson Correlation	.394**	1	.398**	.345**	.188**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	Pearson Correlation	.251**	.398**	1	.182**	.134**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.007
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.264**	.345**	.182**	1	.155**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน คุณภาพ ของงาน	Pearson Correlation	.156**	.188**	.134**	.155**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.002	
	N	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
 อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น  
 เป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใน  
 ด้านปริมาณงาน

Correlations

		ผลรวมด้าน การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ผลรวมด้าน การสร้างแรง บันดาลใจ	ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	ผลรวมด้าน การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	ผลรวมด้าน ปริมาณงาน
ผลรวมด้าน การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	Pearson Correlation	1	.394**	.251**	.264**	.192**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน การสร้างแรง บันดาลใจ	Pearson Correlation	.394**	1	.398**	.345**	.175**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	Pearson Correlation	.251**	.398**	1	.182**	.105*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.036
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.264**	.345**	.182**	1	.178**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน ปริมาณงาน	Pearson Correlation	.192**	.175**	.105*	.178**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.036	.000	
	N	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
 อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น  
 เป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใน  
 ด้านเวลา

## Correlations

		ผลรวมด้าน การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	ผลรวมด้าน การสร้างแรง บันดาลใจ	ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	ผลรวมด้าน การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	ผลรวมด้าน เวลา
ผลรวมด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	Pearson Correlation	1	.394**	.251**	.264**	.397**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	Pearson Correlation	.394**	1	.398**	.345**	.229**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	Pearson Correlation	.251**	.398**	1	.182**	.174**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการ คำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.264**	.345**	.182**	1	.139**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านเวลา	Pearson Correlation	.397**	.229**	.174**	.139**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	
	N	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
 อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น  
 เป็นปัจเจกบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใน  
 ด้านค่าใช้จ่าย

## Correlations

		ผลรวมด้าน การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	ผลรวมด้าน การสร้างแรง บันดาลใจ	ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	ผลรวมด้าน การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	ผลรวมด้าน ค่าใช้จ่าย
ผลรวมด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	Pearson Correlation	1	.394**	.251**	.264**	.174**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	Pearson Correlation	.394**	1	.398**	.345**	.157**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	Pearson Correlation	.251**	.398**	1	.182**	.208**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.264**	.345**	.182**	1	.102*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.041
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.174**	.157**	.208**	.102*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.041	
	N	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
 อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น  
 เป็นปัจเจกบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร  
 ในด้านผลตอบแทน

## Correlations

		ผลรวมด้าน การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	ผลรวมด้าน การสร้างแรง บันดาลใจ	ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	ผลรวมด้าน การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	ผลรวมด้าน ผลตอบแทน
ผลรวมด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	Pearson Correlation	1	.394**	.251**	.264**	.112*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.025
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านกรสร้าง แรงบันดาลใจ	Pearson Correlation	.394**	1	.398**	.345**	.092
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.065
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านกร กระตุ้นทางปัญญา	Pearson Correlation	.251**	.398**	1	.182**	.091
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.070
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านกร คำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.264**	.345**	.182**	1	.080
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.110
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน ผลตอบแทน	Pearson Correlation	.112*	.092	.091	.080	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.065	.070	.110	
	N	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	ผลรวมด้าน การสร้างแรง บันดาลใจ	ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	ผลรวมด้าน การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	ผลรวมด้าน การเลื่อน ตำแหน่ง
ผลรวมด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	Pearson Correlation	1	.394**	.251**	.264**	.126*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านสร้าง แรงบันดาลใจ	Pearson Correlation	.394**	1	.398**	.345**	.147**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านกระตุ้น ทางปัญญา	Pearson Correlation	.251**	.398**	1	.182**	.088
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.078
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.264**	.345**	.182**	1	.184**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการเลื่อน ตำแหน่ง	Pearson Correlation	.126*	.147**	.088	.184**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.078	.000	
	N	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	ผลรวมด้าน การสร้างแรง บันดาลใจ	ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	ผลรวมด้าน การคำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	ผลรวมด้าน เพื่อนร่วมงาน
ผลรวมด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	Pearson Correlation	1	.394**	.251**	.264**	.153**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	Pearson Correlation	.394**	1	.398**	.345**	.165**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	Pearson Correlation	.251**	.398**	1	.182**	.061
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.226
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.264**	.345**	.182**	1	.075
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.134
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านเพื่อน ร่วมงาน	Pearson Correlation	.153**	.165**	.061	.075	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.226	.134	
	N	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี  
 อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น  
 เป็นปัจเจกบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร  
 ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน การมีอิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	ผลรวมด้าน การสร้างแรง บันดาลใจ	ผลรวมด้าน การกระตุ้น ทางปัญญา	ผลรวมด้านการ คำนึงถึงความเป็น ปัจเจก บุคคล	ผลรวมด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน
ผลรวมด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	Pearson Correlation	1	.394**	.251**	.264**	.184**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	Pearson Correlation	.394**	1	.398**	.345**	.122*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.015
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	Pearson Correlation	.251**	.398**	1	.182**	.040
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.422
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการ คำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	Pearson Correlation	.264**	.345**	.182**	1	.208**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	Pearson Correlation	.184**	.122*	.040	.208**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.422	.000	
	N	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน ความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความสัมพันธ์	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า	ผลรวมด้าน คุณภาพของ งาน
ผลรวมด้านความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	Pearson Correlation	1	.070	-.066	.111 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.164	.188	.026
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	Pearson Correlation	.070	1	-.060	.079
	Sig. (2-tailed)	.164		.234	.113
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	Pearson Correlation	-.066	-.060	1	.141 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.188	.234		.005
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านคุณภาพของ งาน	Pearson Correlation	.111 <sup>*</sup>	.079	.141 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.113	.005	
	N	400	400	400	400

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน ความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	ผลรวมด้าน ความสัมพันธ์	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า	ผลรวมด้าน ปริมาณงาน
ผลรวมด้านความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	Pearson Correlation	1	.070	-.066	.138**
	Sig. (2-tailed)		.164	.188	.006
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	Pearson Correlation	.070	1	-.060	.123*
	Sig. (2-tailed)	.164		.234	.014
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	Pearson Correlation	-.066	-.060	1	-.035
	Sig. (2-tailed)	.188	.234		.488
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านปริมาณงาน	Pearson Correlation	.138**	.123*	-.035	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.488	
	N	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา

## Correlations

		ผลรวมด้าน ความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความสัมพันธ์	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า	ผลรวมด้าน เวลา
ผลรวมด้านความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	Pearson Correlation	1	.070	-.066	.145**
	Sig. (2-tailed)		.164	.188	.004
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	Pearson Correlation	.070	1	-.060	.028
	Sig. (2-tailed)	.164		.234	.576
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	Pearson Correlation	-.066	-.060	1	.058
	Sig. (2-tailed)	.188	.234		.247
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านเวลา	Pearson Correlation	.145**	.028	.058	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.576	.247	
	N	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านค่าใช้จ่าย

Correlations

		ผลรวมด้าน ความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	ผลรวมด้าน ความสัมพันธ์	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า	ผลรวมด้าน ค่าใช้จ่าย
ผลรวมด้านความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	Pearson Correlation	1	.070	-.066	.075
	Sig. (2-tailed)		.164	.188	.135
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	Pearson Correlation	.070	1	-.060	.007
	Sig. (2-tailed)	.164		.234	.888
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	Pearson Correlation	-.066	-.060	1	.049
	Sig. (2-tailed)	.188	.234		.333
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.075	.007	.049	1
	Sig. (2-tailed)	.135	.888	.333	
	N	400	400	400	400

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

## Correlations

		ผลรวมด้าน ความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความสัมพันธ์	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า	ผลรวมด้าน ผลตอบแทน
ผลรวมด้านความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	Pearson Correlation	1	.070	-.066	.114*
	Sig. (2-tailed)		.164	.188	.023
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	Pearson Correlation	.070	1	-.060	.058
	Sig. (2-tailed)	.164		.234	.245
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	Pearson Correlation	-.066	-.060	1	.035
	Sig. (2-tailed)	.188	.234		.484
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านผลตอบแทน	Pearson Correlation	.114*	.058	.035	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.245	.484	
	N	400	400	400	400

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน ความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความสัมพันธ์	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า	ผลรวมด้านการ เลื่อนตำแหน่ง
ผลรวมด้านความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	Pearson Correlation	1	.070	-.066	.070
	Sig. (2-tailed)		.164	.188	.164
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	Pearson Correlation	.070	1	-.060	.157**
	Sig. (2-tailed)	.164		.234	.002
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	Pearson Correlation	-.066	-.060	1	.005
	Sig. (2-tailed)	.188	.234		.918
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านการเลื่อน ตำแหน่ง	Pearson Correlation	.070	.157**	.005	1
	Sig. (2-tailed)	.164	.002	.918	
	N	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

## Correlations

		ผลรวมด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	ผลรวมด้านความต้องการความสัมพันธ์	ผลรวมด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ผลรวมด้านเพื่อนร่วมงาน
ผลรวมด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต	Pearson Correlation	1	.070	-.066	.070
	Sig. (2-tailed)		.164	.188	.474
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการความสัมพันธ์	Pearson Correlation	.070	1	-.060	.157
	Sig. (2-tailed)	.164		.234	.142
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	Pearson Correlation	-.066	-.060	1	.005
	Sig. (2-tailed)	.188	.234		.978
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	.070	.157	.005	1
	Sig. (2-tailed)	.474	.142	.978	
	N	400	400	400	400

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน ความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความสัมพันธ์	ผลรวมด้าน ความต้องการ ความ เจริญก้าวหน้า	ผลรวมด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน
ผลรวมด้านความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต	Pearson Correlation	1	.070	-.066	.011
	Sig. (2-tailed)		.164	.188	.834
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความสัมพันธ์	Pearson Correlation	.070	1	-.060	.025
	Sig. (2-tailed)	.164		.234	.613
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	Pearson Correlation	-.066	-.060	1	.074
	Sig. (2-tailed)	.188	.234		.138
	N	400	400	400	400
ผลรวมด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน	Pearson Correlation	.011	.025	.074	1
	Sig. (2-tailed)	.834	.613	.138	
	N	400	400	400	400

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านผลตอบแทน

Correlations

		ผลรวมด้าน คุณภาพของ งาน	ผลรวมด้าน ปริมาณงาน	ผลรวมด้าน เวลา	ผลรวมด้าน ค่าใช้จ่าย	ผลรวมด้าน ผลตอบแทน
ผลรวมด้าน คุณภาพของงาน	Pearson Correlation	1	.080	.092	.118*	.124*
	Sig. (2-tailed)		.108	.067	.018	.013
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน ปริมาณงาน	Pearson Correlation	.080	1	.074	.117*	.074
	Sig. (2-tailed)	.108		.141	.019	.138
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านเวลา	Pearson Correlation	.092	.074	1	.036	.092
	Sig. (2-tailed)	.067	.141		.474	.065
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน ค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.118*	.117*	.036	1	.046
	Sig. (2-tailed)	.018	.019	.474		.361
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน ผลตอบแทน	Pearson Correlation	.124*	.074	.092	.046	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.138	.065	.361	
	N	400	400	400	400	400

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน คุณภาพของ งาน	ผลรวมด้าน ปริมาณงาน	ผลรวมด้าน เวลา	ผลรวมด้าน ค่าใช้จ่าย	ผลรวมด้าน การเลื่อน ตำแหน่ง
ผลรวมด้านคุณภาพ ของงาน	Pearson Correlation	1	.080	.092	.118*	.079
	Sig. (2-tailed)		.108	.067	.018	.114
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านปริมาณ งาน	Pearson Correlation	.080	1	.074	.117*	.104*
	Sig. (2-tailed)	.108		.141	.019	.037
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านเวลา	Pearson Correlation	.092	.074	1	.036	.009
	Sig. (2-tailed)	.067	.141		.474	.860
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.118*	.117*	.036	1	.074
	Sig. (2-tailed)	.018	.019	.474		.140
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านการเลื่อน ตำแหน่ง	Pearson Correlation	.079	.104*	.009	.074	1
	Sig. (2-tailed)	.114	.037	.860	.140	
	N	400	400	400	400	400

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน

## Correlations

		ผลรวมด้าน คุณภาพของ งาน	ผลรวมด้าน ปริมาณงาน	ผลรวมด้าน เวลา	ผลรวมด้าน ค่าใช้จ่าย	ผลรวมด้าน เพื่อนร่วมงาน
ผลรวมด้านคุณภาพของ งาน	Pearson Correlation	1	.080	.092	.118*	.073
	Sig. (2-tailed)		.108	.067	.018	.146
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านปริมาณงาน	Pearson Correlation	.080	1	.074	.117*	.136**
	Sig. (2-tailed)	.108		.141	.019	.006
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านเวลา	Pearson Correlation	.092	.074	1	.036	.099*
	Sig. (2-tailed)	.067	.141		.474	.047
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.118*	.117*	.036	1	.092
	Sig. (2-tailed)	.018	.019	.474		.065
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านเพื่อน ร่วมงาน	Pearson Correlation	.073	.136**	.099*	.092	1
	Sig. (2-tailed)	.146	.006	.047	.065	
	N	400	400	400	400	400

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการทดสอบ Correlations ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

Correlations

		ผลรวมด้าน คุณภาพของ งาน	ผลรวมด้าน ปริมาณงาน	ผลรวมด้าน เวลา	ผลรวมด้าน ค่าใช้จ่าย	ผลรวมด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน
ผลรวมด้านคุณภาพ ของงาน	Pearson Correlation	1	.080	.092	.118 <sup>*</sup>	.132 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.108	.067	.018	.008
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านปริมาณงาน	Pearson Correlation	.080	1	.074	.117 <sup>*</sup>	.106 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.108		.141	.019	.035
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านเวลา	Pearson Correlation	.092	.074	1	.036	.105 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.067	.141		.474	.036
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Correlation	.118 <sup>*</sup>	.117 <sup>*</sup>	.036	1	.096
	Sig. (2-tailed)	.018	.019	.474		.055
	N	400	400	400	400	400
ผลรวมด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	Pearson Correlation	.132 <sup>**</sup>	.106 <sup>*</sup>	.105 <sup>*</sup>	.096	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.035	.036	.055	
	N	400	400	400	400	400

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ธรรมสรณ์ นิลไทร
วัน เดือน ปี เกิด	31 สิงหาคม 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
ที่อยู่ปัจจุบัน	603-605 ซ.พัฒนาการ20 เขตสวนหลวง แขวงสวนหลวง กทม.10250
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

