

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
ของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

The creative leadership of administrator which affected organizational
atmosphere of enterprises in Bangkok

นางสาวพนิดา ชุนาม

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss Pannida Chunam

E-mail: 001pannida@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของLSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประเภทงานจ้างงานเป็นงานประจำ มีระดับรายได้อยู่ในช่วง 20,001 - 40,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1)พนักงานสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน พนักงานสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ ประเภทการจ้างงาน ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน (2)ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ABSTRACT

The objectives of research were (1) to Study the organizational atmosphere of enterprises in Bangkok. (2) to study organizational atmosphere of enterprises in Bangkok, classify by demographic factors. (3) to study the creative leadership of administrator which affected organizational atmosphere of enterprises in Bangkok. Research sampling were 400 employees of enterprises in Bangkok. Statistical analyses included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA), if differences are found by LSD methods and multiple regression analysis.

The results of the study show that the majority of employee enterprises in Bangkok were female, aged between 30 – 40 years, had a bachelor's degree, fulltime employment contract, income 20,001 - 40,000 bath per month, had years of work more than 10 years e and employee enterprises in Bangkok were operational staff.

Hypothesis Test Result was (1) employee of enterprises in Bangkok who different education level affects the organizational atmosphere of enterprises in Bangkok. employee of enterprises in Bangkok who different gender, age, employment contract, income level, Years of work and position level are not affected to the organizational atmosphere of enterprises in Bangkok. (2) The creative leadership of administrator which affected organizational atmosphere of enterprises in Bangkok.

Keywords: Organizational atmosphere, creative leadership

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในสังคมเปลี่ยนแปลงเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านรูปแบบการใช้ชีวิต หรือเทคโนโลยี หรือกระแสมโนทัศน์ ทำให้องค์กรธุรกิจหรือสถานประกอบการปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจนทำให้ต้องปิดกิจการลง จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนากลยุทธ์เพื่อทำให้องค์กรอยู่รอดและพนักงานทุกคนในองค์กรก็จะอยู่รอดไปด้วยกันนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรที่จะอยู่รอดจะต้องมีการปรับตัวใน 3 แนวทาง ดังนี้ 1) ปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหรือโอกาสใหม่ 2) การสร้างนวัตกรรมใหม่แห่งอนาคต และ 3) ปรับปรุงการทำงานของภายในองค์กร โดยเน้นการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ประสิทธิภาพการทำงานและศักยภาพของบุคลากรนั้น ได้รับอิทธิพลมากจากบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) ตามแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งพนักงานที่อยู่และทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม และมีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน สอดคล้องกับ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง

ของสมาชิกในองค์กรต่อ องค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นหากต้องการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่น่าพัฒนาองค์กร จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์กร ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสามารถที่จะบริหารและดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างบรรยากาศขององค์กร ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งไม่เพียงส่งเสริมและสนับสนุน แต่ยังมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ระหว่างพนักงาน หากผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรตลอดจนจัด สภาพแวดล้อมได้ดี จะช่วยจูงใจให้พนักงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจ พอใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถได้งานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศองค์กรของสถานประกอบการ อันจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตของการค้นคว้าดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์กรของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร
กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มาจากเปิดตารางหาค่าของกลุ่มตัวอย่างของ TARO YAMANE จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 95

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ - 30 มีนาคม พ.ศ. 2564

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ต่างกันน่าจะทำให้บรรยากาศองค์การ ต่างกัน

สมมติฐาน 2. ด้านปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่น น่าจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อให้ทราบถึงบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีจินตนาการ (Imagination) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการปรับตัวด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์ โดย ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยให้ความหมายของภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคต ชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2. ด้านจินตนาการ

ผู้วิจัยให้ความหมายของภาวะผู้นำด้านจินตนาการ เป็นกระบวนการคิดหรือการจินตนาการสู่การสร้างสรรคผลงาน ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นในความคิดนั้นว่าเป็นไปได้ ซึ่งกระบวนการคิดนี้จะนำไปสู่การสร้างสรรคผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ในอนาคต

3. ด้านความยืดหยุ่น

ผู้วิจัยให้ความหมายของภาวะผู้นำด้านความคิดยืดหยุ่น คือความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ รวมถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่

ทางเลือกที่หลากหลายมากขึ้น พร้อมทั้งจะเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อมาจัดลำดับและปรับวิธีการทำงานต่างๆ ด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ผู้วิจัยให้ความหมายของบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน อันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะคิด ค่านิยม แรงจูงใจความคิด และสามารถสะท้อนถึงคุณภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบของบรรยากาศที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร 2) การให้รางวัลและการลงโทษ 3) การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน 4) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) ความรับผิดชอบ 6) การทำงานเป็นทีม 7) ความขัดแย้ง 8) ความเสี่ยง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

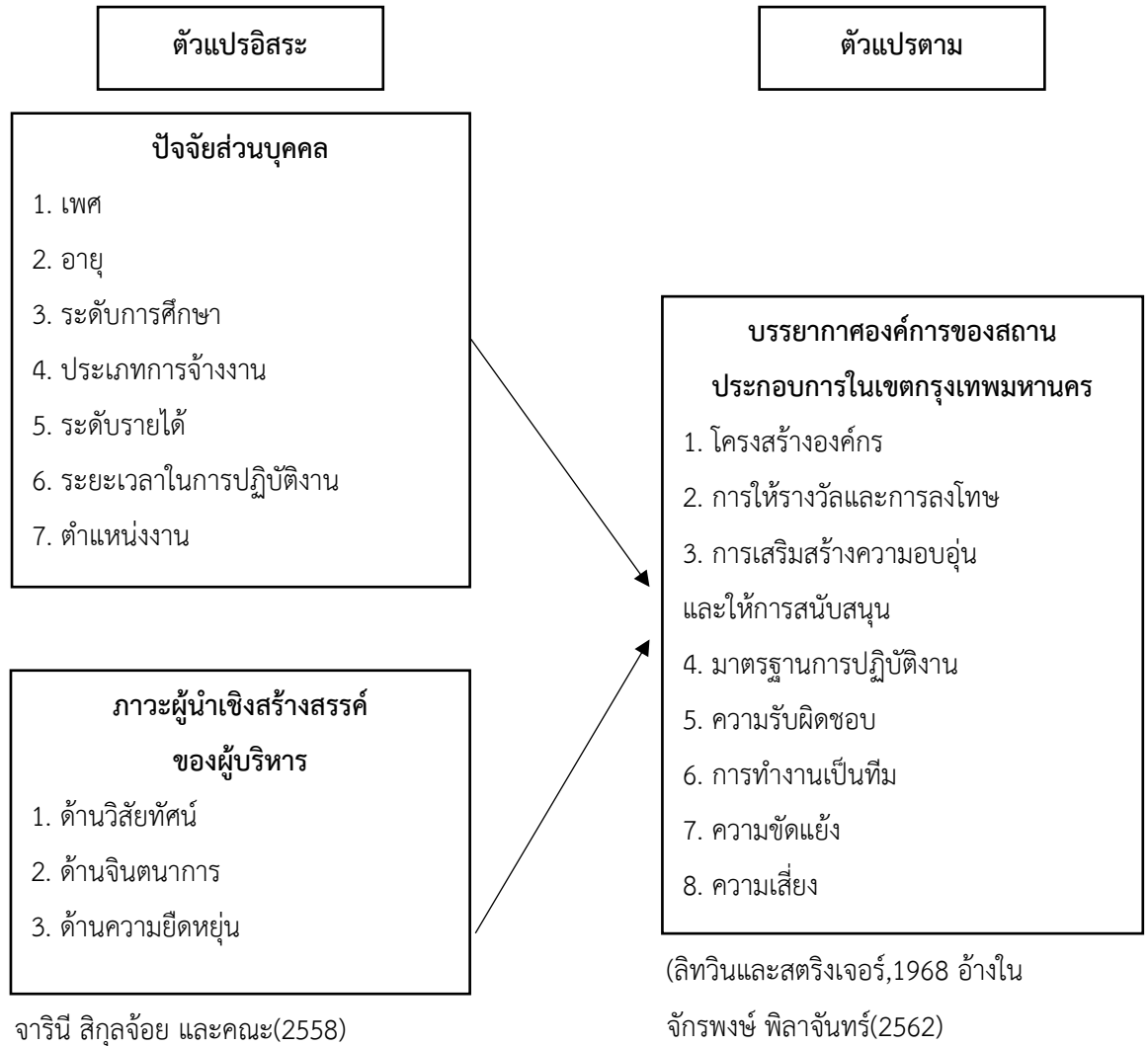
จารินี สิกุลจ้อย, พจนีย์ มั่งคั่ง, สุนันทา โกธา (2558) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2558 : การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) บรรยากาศของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2558 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2558 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระและบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง

วันทิพย์ สามหาดไทย (2560) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 3) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน และ 4) เพื่อหาอำนาจการทำนายของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความโปร่งใส ด้านความยุติธรรม ด้านการเรียนรู้จากอนาคต ด้านการตระหนักในตน และด้านมุมมอง

เชิงจริยธรรมภายในตน ส่วน 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก และโครงสร้างองค์การ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) อำนาจการทำนายของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ได้ ร้อยละ 41.90

จักรพงษ์ พิลาจันทร์ และวิทร วิภาหส์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 342 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test, (One - way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4) เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 5) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้แก่ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (X9) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X7) ด้านความอบอุ่น (X5) ด้านความเสียงของงาน (X4) ด้านการสนับสนุน (X6) และด้านการให้รางวัล (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรอบแนวคิดงานวิจัย



วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการศึกษา ค้นคว้าที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวม ข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียง ครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือในการค้นคว้าเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าในครั้งนี้ คือ พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่สามารถนับได้ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร ซึ่งไม่สามารถนับได้ เนื่องจากขนาดประชากรมีขนาดใหญ่ ไม่ทราบ จำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าในครั้งนี้ ได้จากการเลือกตัวอย่างพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประชากรมีขนาดใหญ่ ไม่ทราบจำนวนที่ชัดเจน ดังนั้นการกำหนดขนาดของตัวอย่างสำหรับการค้นคว้าครั้งนี้ จะใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้ตารางหาค่าของกลุ่มตัวอย่างของ YAMANE เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ระดับรายได้ ระยะเวลาในการการทำงานและตำแหน่งงาน เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความขัดแย้ง และด้านความเสี่ยง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับของ Likert Scale จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับของ Likert Scale จำนวน 9 ข้อ

2. ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินแบ่งออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 = ระดับความสำคัญมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = ระดับความสำคัญมาก, 2.61 – 3.40 = ระดับความสำคัญปานกลาง, 1.81 – 2.60 = ระดับความสำคัญน้อย, 1.00 – 1.80 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้าน บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร .893 และของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.822

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 จะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่

ระดับการวัดเชิงปริมาณได้แก่บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร การจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประเภทการจ้างงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ แบบ One way ANOVA และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการค้นคว้าอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเสี่ยง มีระดับการให้ความสำคัญมากที่สุด ส่วนด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุนและด้านความขัดแย้ง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (Y_T)

บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขต กรุงเทพมหานคร	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. โครงสร้างองค์การ	4.29	0.569	มากที่สุด
2. การให้รางวัลและการลงโทษ	4.06	0.728	มาก
3. การเสริมสร้างความอบอุ่น และ ให้ การสนับสนุน	4.13	0.584	มาก
4. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.22	0.554	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบ	4.26	0.559	มากที่สุด
6. การทำงานเป็นทีม	4.41	0.535	มากที่สุด
7. ความขัดแย้ง	4.04	0.616	มาก
8. ความเสี่ยง	4.22	0.705	มากที่สุด
รวม	4.20	0.456	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมต่างกัน

2.2 พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ ประเภทการจ้างงาน ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่ต่างต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่นส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผลการวิเคราะห์สมการถดถอยตามสมการจะมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัวแปร โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร ที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ผลสูงสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.669 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 44.7

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่นส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (Y_T)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig.
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์	0.159	3.523	0.000*
ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ	0.100	2.281	0.023*
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	0.369	8.945	0.000*
ค่าคงที่	1.496	9.685	0.000*

$R = 0.669$, $R^2 = 0.447$, $SEE = 0.340$, $F = 106.739$, $Sig. = 0.000^*$

* = $P < 0.05$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำหรือผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การเนื่องจาก หากบรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงทำให้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวความคิด ของจักรพงษ์ พิลาจันทร์, และวิทร วิภาหส์น (2562)

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับมากที่สุด พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรณีที่พนักงานสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก มีผลมาจากโครงสร้างองค์การที่ดี เพราะเมื่อเกิดปัญหาในกระบวนการทำงานหรือต้องการการตัดสินใจอย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ สรียา บุญธรรม (2558) บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงานกรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม

1.2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรณีที่พนักงานให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบการปฏิบัติงานและบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน รวมถึงให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีให้เจริญก้าวหน้าในสายงาน และมองว่าองค์กรมีนโยบายในการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชฌู แจ้งชา, วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561)

1.3 ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่น และให้การสนับสนุน พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นส่วนหนึ่งมาจากเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ทีมงานก็จะเข้มแข็ง การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานรื่นไหล ความร่วมมือร่วมใจ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้บรรยากาศองค์การตลอดจนบรรยากาศในการทำงานนั้นมีความอบอุ่น ทั้งนี้การได้รับโอกาสให้เข้าศึกษาดูงานหรือเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมต่างๆ ล้วนทำให้พนักงานรู้สึกได้รับความไว้วางใจและได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชฌู แจ้งชา, วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561)

1.4 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะทำให้พนักงานเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร มาตรฐานของการปฏิบัติงานนี้ ช่วยให้เราสามารถมองเห็นภาพรวมของโครงสร้างการแบ่งหน้าที่งานของบริษัท และหน่วยงานแต่ละหน่วย รวมทั้งทราบถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิด ทิวพร รักงาม (2559)

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า รับผิดชอบต่อการทำงานทำได้หลากหลายรูปแบบ อาทิเช่น การทุ่มเทและพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หรือความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดความรับผิดชอบในการมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพเกล้า นพกุลวงศ์ (2558)

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการทำงานที่ช่วยให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จไม่ว่าจะในระดับใดก็ตามนั้น ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด การทำงานเป็นทีมนี้เพื่อนร่วมทีมพร้อมจะถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้แก่กัน เพราะเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ทั้งนี้ข้อดีของการทำงานเป็นทีมคือทุกคนมองผลประโยชน์ของทีมเป็นที่ตั้ง ทำให้ทุกคนในทีมจะช่วยกันทำงานไม่ใช่เพียงเพื่อ ให้งานนั้น ๆ เสร็จสิ้นไป แต่เพื่อให้ผลงานที่ออกมางานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพด้วย

1.7 ด้านความขัดแย้ง พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความขัดแย้ง (Conflict) เกิดขึ้นเมื่อ เมื่อบุคคลหรือทีมมีความเห็น ไม่สอดคล้องกัน ความขัดแย้งถือเป็นเหตุการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน หากความขัดแย้งเกิดขึ้นในปริมาณที่พอเหมาะความขัดแย้งนั้น จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ได้เช่นกัน อาทิเช่น การที่หัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ถึงแม้ความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันก็ตาม หรือหากเกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยก็ถือเป็นโอกาสดีที่จะเปิดให้ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นหรือระดมสมอง (Brain Storm) เพื่อหาสาเหตุและหาแนวทางในการแก้ปัญหา ทิวพร รังงาม (2559)

1.8 ด้านความเสี่ยง พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การจัดทำนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง ขององค์กรช่วยลดความเสี่ยงในด้านต่างๆที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความเชื่อมั่นและตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

2.1 พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เพศหญิงและเพศชาย ไม่ได้มีความรู้สึกแตกต่างกัน ในด้านการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะต่างมีความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การในองค์กรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ความต้องการให้บรรยากาศในการทำงานดี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุพรรณณี พิกุลทอง (2559)

2.2 พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ต่างกันทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ โดยภาพรวมไม่ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อายุที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ เนื่องมาจากได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจที่แตกต่างกันทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการนั้นต่างกันสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุพรรณณี พิกุลทอง(2559)

2.4 พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทการจ้างงาน ต่างกันทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทั้งพนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างทุกคนล้วนต้องการบรรยากาศในการทำงานที่ดีและที่เท่าเทียมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุพรรณณี พิกุลทอง (2559)

2.5 พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับรายได้ ต่างกันทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่พนักงานที่มีรายได้ต่างกันก็ไม่ทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

2.6 พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงานมากหรือน้อย การเข้างานก่อนหรือหลังก็ไม่ทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุพรรณณี พิกุลทอง (2559)

2.7 พนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ตำแหน่งงานต่างกันทำให้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ถึงแม้จะเป็นตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการและระดับผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เพศหญิงและเพศชาย ไม่ได้มีความรู้สึกแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะต่างมีความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การในองค์กรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือความต้องการให้บรรยากาศในการทำงานดี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการอยู่ในระดับมากที่สุดส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งบรรยากาศขององค์การ มีความสำคัญและมีอิทธิพลในองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดผลกระทบต่อทัศนคติและความรู้สึก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ดังนั้นถ้าบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการดีจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิด ของ จารินี สิกุลจ้อย, พจนีย์ มั่งคั่ง และสุนันทา โกธา (2562)

ข้อเสนอแนะ

จากศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร 5 ด้านจาก 8 อันได้แก่ (1)ด้านโครงสร้างองค์การ (2)ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (3)ด้านความรับผิดชอบ (4)ด้านการทำงานเป็นทีม และ(5)ด้านความเสีย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่แล้ว ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านบริหารบุคลากร ที่จะส่งเสริมให้ยังคงและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน เช่นนี้ต่อไปและอาจจะมียกระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากทั้งการรับรู้บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานทุ่มเทแรงกายใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อย่างเต็มใจมีประสิทธิภาพและนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการสัมฤทธิ์ผล และพบข้อมูลด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ 3 ด้าน ซึ่งผู้บริหารสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านความขัดแย้ง โดยผู้บริหารองค์กรควรจะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรยอมรับการแสดงความคิดเห็นหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ การจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดการความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ และ เปิดใจกว้างที่จะแก้ไขปัญหาอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างผลการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบริหารงานองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเพื่อ

นำมาปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ ความภาคภูมิใจ ซึ่งพนักงานที่มีความภาคภูมิใจในตน

2. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การสร้างระบบการให้ผลตอบแทนนั้น โดยบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งองค์การต้องมีความชัดเจนในนโยบายและมีความเหมาะสมในการให้รางวัล และมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือรางวัลที่มีความยุติธรรม รวมถึงการลงโทษก็ต้องมีความเท่าเทียมกันและยุติธรรมเช่นเดียวกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการตั้งใจปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถ้าแนวทางการลงโทษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรมก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

3. ด้านการเสริมสร้างความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานแบบสร้างความปลอดภัยและสนับสนุน เพราะการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนได้รับความไว้วางใจ ได้รับโอกาสให้ไปศึกษาดูงาน หรือการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ถือเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมีคุณค่า จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม ที่อาจจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจ
2. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงประชากรในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งหากอาจจะเพิ่มเป็นประชากรในระดับภาค เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน
3. การเลือกใช้เทคนิคในการวิจัย อาจจะนำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธีการอื่นเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นหรือการเลือกวิธีในการสุ่มตัวอย่างจากเดิมเป็นการสุ่มแบบสะดวก อาจจะเปลี่ยนเป็นการสุ่มแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ผลที่มีความเฉพาะมากยิ่งขึ้น
4. ควรมีการสัมภาษณ์จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จารินี สิกุลจ้อย, พจนีย์ มั่งคั่ง, สุนันทา โกธา (2558). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. งานวิจัยค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ทิพเกล้า นพกุลวงศ์ (2558). *ทิพเกล้า นพกุลวงศ์ (2558). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การรับรู้บรรยากาศองค์การและความตั้งใจลาออก กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการจัดส่งสินค้า (ธุรกิจโลจิสติกส์) แห่งหนึ่ง*. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธนัชพร เลขวิท (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความสุข ในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรียา บุญธรรม (2558). บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิวาพร รังงาม (2559). ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรกำกับ ในบุคลากรทางการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณิ พิกุลทอง(2559). ความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชฎากร อัครจันทร์ (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันทิพย์ สามหาดไทย (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สปีแบร์ สัพโส (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์บริหารและพัฒนาศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุษณีย์ ศรีเจริญ, จรัส อติวิทยากรณ์ (2560).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิษณุ แจ้งขา, วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง จากัด (มหาชน). วิจัยค้นคว้าบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562).การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.