

รูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงาน ในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Leadership Styles and Work Environment Towards Job Performance of Employees in a Chemical Import Company in the Bangkok Area

Received: October 7, 2023

Revised: December 17, 2023

Accepted: December 19, 2023

วิทวัส วิจิตรธรรมากร และ ธัญนันท์ บุญอยู่

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Wittawas Wicheetthagoon and Thanyanan Boonyoo

Southeast Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของรูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยนี้ได้มีรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 0.67-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักอยู่ระหว่าง 0.709-0.840 โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตย รูปแบบของผู้นำแบบเสรี และสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ส่วนรูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.283, 0.213, 0.681 และ 0.047 ตามลำดับ นอกจากนี้รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยและรูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน แต่รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการไม่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.450, 0.360 และ 0.093 ตามลำดับ

คำสำคัญ: รูปแบบของผู้นำ, สภาพแวดล้อมในงาน, ประสิทธิภาพในงาน

Abstract

This research aimed to investigate the causal factors of leadership styles and work environment towards work performance of employees in a chemical import company in the Bangkok area. This research was a quantitative study. Samples in this study were 165 Thai employees working in a chemical import company in the Bangkok area using simple random

sampling to randomize these samples. The index of item-objective congruence (IOC) was at 0.67-1.00; whereas, the Cronbach's alpha coefficient scales were among 0.709 to 0.840. A questionnaire was used as a research tool in this study and statistics used in this study included percentage, means, standard deviation (SD), and Structural Equation Modelling program as a statistic program analysis. Research findings revealed that the causal factors showed that the Democratic leadership styles, Laissez-Faire leadership, and work environment had an effect on work performance; however, the Authoritarian leadership had no effect on work performance. The path coefficient scales were 0.283, 0.213, 0.681, and 0.047 respectively. Furthermore, the Democratic leadership style and the laissez-faire leadership style aspects influenced the work environment aspect. However, the Authoritarian leadership style had no effect on the work environment aspect. The path coefficient scales were 0.450, 0.360, and 0.093 respectively.

Keywords: Leadership Styles, Work Environment, Job Performance

บทนำ

อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ถือเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีกระบวนการผลิตซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกันสูงในแต่ละขั้นตอนของการผลิต อีกทั้งต้องพึ่งพิงเทคโนโลยีที่ครอบคลุมตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้ดัชนีการนำเข้าของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในช่วงเดือนมีนาคมปี 2566 มีมูลค่าการนำเข้ารวม 1,784.16 ล้านบาทหรือสหรัฐฯ หรือหดตัวร้อยละ 13.01 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยกลุ่มเคมีภัณฑ์พื้นฐานมีมูลค่าการนำเข้า 1,162.52 ล้านบาทหรือสหรัฐฯ หรือหดตัวร้อยละ 16.26 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน และเคมีภัณฑ์ขั้นปลายมีมูลค่าการนำเข้า 621.64 ล้านบาทหรือสหรัฐฯ หดตัวร้อยละ 6.22 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ซึ่งแนวโน้มของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ในเดือนเมษายน ปี 2566 คาดการณ์ว่า การผลิตมีแนวโน้มชะลอตัวจากทิศทางราคาน้ำมันดิบที่มีความผันผวน ราคาต้นทุนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นในส่วนของการส่งออกสินค้าเกี่ยวเนื่องกับน้ำมัน จึงทำให้อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์หดตัวจากตลาดหลัก เช่น จีน อินเดีย และเวียดนาม เป็นต้น (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2566) และจากสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา จึงทำให้อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์เร่งปรับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจและการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่อาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้านเคมีภัณฑ์ เพื่อให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของกระแสธุรกิจ กระแสความยั่งยืนได้อย่างรวดเร็วทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มุ่งสร้างนวัตกรรมสินค้ามูลค่าเพิ่มที่นำไปสู่วิถีปกติใหม่และการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพที่ยั่งยืน (วิจัยกรุงศรี, 2566)

อุตสาหกรรมนำเข้าเคมีภัณฑ์ในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้นำด้านการนำเข้าสารเคมีและจัดจำหน่ายสารเคมี เคมีภัณฑ์ และอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมชั้นนำของไทย ปัจจุบันได้นำเข้าและจัดจำหน่ายสารเคมี

เคมีภัณฑ์ และอุปกรณ์จากในและต่างประเทศที่ครอบคลุมอุตสาหกรรมอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยจะนำเข้าสารเคมีและจำหน่ายสารเคมีภัณฑ์ รวมทั้งอุปกรณ์จากผู้ผลิตที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับโลกเท่านั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีความหลากหลายแบบ One Stop Service รวมถึงมีการพัฒนาระบบการจัดการซื้อให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการเคมีภัณฑ์เฉพาะทางและวัตถุดิบที่เป็นนวัตกรรมตามที่ลูกค้าต้องการ แต่จากการวิเคราะห์เศรษฐกิจที่ปี ในปี 2563 ได้ทำการสำรวจแนวโน้มของตลาดเคมีภัณฑ์ในปี 2563 ปริมาณการผลิตได้รับแรงกดดันจากภาวะเศรษฐกิจประเทศคู่ค้าส่งผลให้อัตราการเติบโตลดลงอยู่เพียงแค่อ้อยละ 2.4 ทำให้ความต้องการผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ในประเทศลดลงถึงร้อยละ 1 เมื่อเทียบกับปี 2562 อยู่ที่ร้อยละ 1.8 และจากแนวโน้มของอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์มีแนวโน้มเติบโตในกรอบจำกัดที่ร้อยละ 0-1.2 จากการฟื้นตัวของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของสินค้าอุปโภคบริโภคชั้นปลาย สินค้าชั้นกลางที่ใช้ในอุตสาหกรรมการผลิต (นกสินธุ์ ปิยะสินธ์ชาติ, 2563) จึงทำให้อุตสาหกรรมนำเข้าเคมีภัณฑ์ในกรุงเทพมหานครต้องมุ่งสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในงานที่สูงขึ้นได้อย่างยั่งยืน และการที่จะทำให้อุตสาหกรรมนำเข้าเคมีภัณฑ์ในกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพในงานได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยของความเป็นผู้นำทางการบริหารที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในงานให้มีความหลากหลายที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานที่จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (Zamin and Hussin, 2021; Anwer et al., 2022)

จากการศึกษาวิจัยของ Akbar (2017) ได้กล่าวว่า การมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้นำสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จจะสามารถสร้างประสิทธิภาพในงานให้เพิ่มสูงขึ้นได้ โดยบริบทความเป็นผู้นำในรูปแบบใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และรูปแบบของผู้นำที่หลากหลายจะทำให้เกิดการดำเนินงานแบบองค์รวมที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มากขึ้น โดยผู้นำจะสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรี ซึ่งผู้นำทั้ง 3 รูปแบบจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในงานที่ต่างกัน และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กรที่ต่างกันไปเช่นกัน (Anwer et al., 2022) นอกจากนี้ Zamin and Hussin (2021) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมในงานที่เป็นบริบทองค์กรต่อชีวิตการทำงานและบริบทขององค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดคุณลักษณะขององค์กรที่มุ่งเน้นไปที่การรับรู้เชิงอัตนัยของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงานของแต่ละบุคคล (Riyadi, 2020) โดยการรับรู้เหล่านี้จะสามารถขับเคลื่อนทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กรให้เกิดคุณค่าในตัวเองและเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ความปลอดภัย จริยธรรม ผลงานส่วนบุคคล ทัศนคติของลูกค้า และผลงานของทีมที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญหลายประการของชีวิตในองค์กรของบุคคล โดยสภาพแวดล้อมในงานนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานที่ดีขึ้นและสามารถเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีให้แก่องค์กรได้เช่นกัน (Putra and Suparman, 2020)

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงรูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบของผู้นำที่ประกอบ

ด้วย ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีที่จะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในงานของพนักงาน และสามารถนำไปสู่การวางแผนและประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในงานอย่างครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากลยุทธ์ของผู้นำให้หลากหลาย และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีคุณภาพอย่างถึงที่สุดเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของรูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 (H1) รูปแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) รูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน

สมมติฐานที่ 2 (H2) รูปแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน

สมมติฐานที่ 2.1 (H2.1) รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน

สมมติฐานที่ 2.2 (H2.2) รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน

สมมติฐานที่ 2.3 (H2.3) รูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) สภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. จากการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ที่ทำให้ทราบถึงรูปแบบของผู้นำที่ประกอบด้วย ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีที่จะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. จากการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปสู่การประยุกต์ใช้ต่อหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำไปวางแผนและประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในงานอย่างครอบคลุม

3. จากการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปต่อยอดกับบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากลยุทธ์ของผู้นำให้หลากหลาย และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีคุณภาพอย่างถึงที่สุดเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในงาน

ทบทวนวรรณกรรม

1. รูปแบบของผู้นำ (Leadership Styles-LS) จะมีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงาน โดยความเป็นผู้นำจะเป็นเสมือนศิลปะของการโน้มน้าวบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นด้วยความเต็มใจในการบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำจะมีบทบาทที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่กระตือรือร้นในองค์กร ซึ่งรูปแบบของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถเสริมสร้างความเป็นเลิศในการพัฒนาสมาชิกขององค์กรได้ (Belete, 2020) โดย Khudhair et al. (2022) ได้ทำการศึกษารูปแบบของผู้นำไว้ 3 รูปแบบ คือ 1) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการ

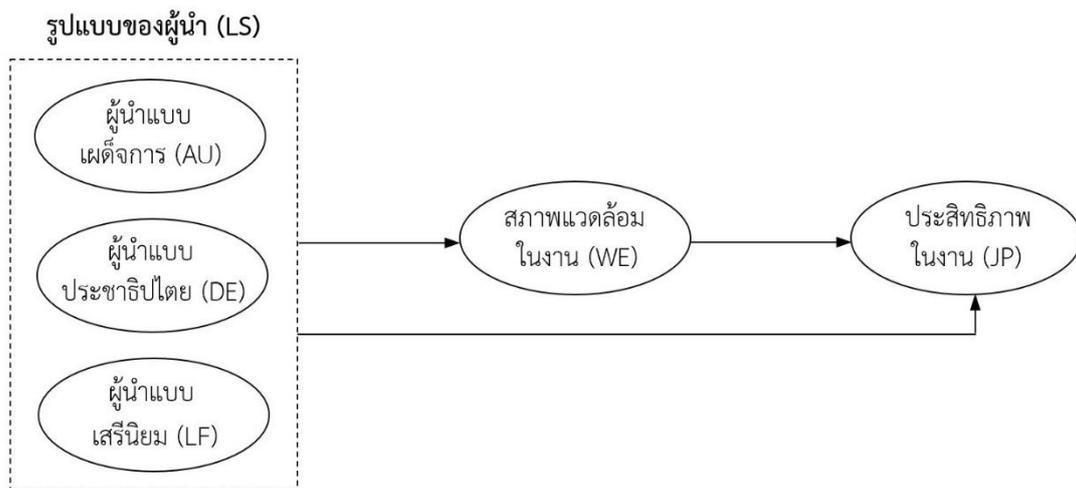
ตัดสินใจทุกขั้นตอนเสมอเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และพนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเมื่อเช่นกัน 2) ผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian) เป็นผู้นำที่เป็นตัวแทนของทุกคนในองค์กรในการตัดสินใจ โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากทีมสมาชิก ซึ่งรูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการจะนำไปใช้เมื่อมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและการตกลงร่วมกันในทีมไม่สำคัญสำหรับการได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez Faire) เป็นผู้นำที่ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะของสมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมมีอิสระในการตัดสินใจในแบบของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ การทำงานตามแนวทางของตนเองและทำการตัดสินใจที่สำคัญด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในงานที่ได้รับมอบหมาย (Yasar and Chinelo, 2015) ดังนั้นผู้นำที่กล่าวมาที่เป็นความแตกต่างกันจะมีศักยภาพในการจัดการพัฒนาและเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับรางวัลที่คุ้มค่าที่เปรียบเทียบรูปแบบความเป็นผู้นำกับประสิทธิภาพในงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันได้ (Akpaprep, Jengre and Mogre, 2019)

2. สภาพแวดล้อมในงาน (Work Environment-WE) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลภายในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุผลการปฏิบัติงาน โดยจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงานที่ชัดเจน อำนาจที่เพียงพอ เป้าหมายในการทำงานที่ท้าทาย รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานที่สอดคล้องกัน บรรยากาศการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โอกาสในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้และสร้างขึ้นเองได้ เพื่อทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เช่นกัน (Akbar, 2017) นอกจากนี้ Riyadi (2020) กล่าวว่า การที่สมาชิกขององค์กรได้รับประสบการณ์จากวัฒนธรรมขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะที่กำหนดได้ถึงความแตกต่างภายในองค์กรที่เป็นการจัดการให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสภาพแวดล้อมในงานจะสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพในงานของบุคคลภายในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม (Al-Omari and Okasheh, 2017) โดยสภาพแวดล้อมในงานเป็นการทำงานที่เป็นทั้งกายภาพและการรวมกลุ่มของสังคมให้เกิดประสิทธิภาพที่สามารถสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพของสมการโครงสร้างทีมงานแบบจำลองและแรงจูงใจที่มีผลรวมที่น่าประทับใจที่มีความสอดคล้องของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน (ปาริชาติ สุวรรณพร และธัญนันท์ บุญอยู่, 2564) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีแล้วจะมีแต่บุคคลที่ดีมารวมตัวกันและสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมให้กลายเป็นสถานที่ที่มีคุณค่าแก่องค์กร เป็นที่อยู่ที่สามารถสร้างสรรค์หรือผลิตผลงานได้อย่างไม่จำกัดได้ (อมรพงศ์ พันธุ์โกชนัน, 2556)

3. ประสิทธิภาพในงาน (Job Performance-JP) เป็นผลลัพธ์ของงานที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายในองค์กรทำสำเร็จ โดยเป็นความสามารถของพนักงานในการนำทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่ปฏิบัติที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือผลงานที่ไม่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลที่บุคคลได้แสดงให้เห็นผ่านงานที่ได้กระทำ แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความสามารถที่วัดผลได้จากความพยายามและโอกาสจากผลลัพธ์ที่ตามมา (Akbar, 2017) โดยบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเหมาะสม โดยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดข้อผิดพลาดน้อย โดยสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จก่อน

ระยะเวลาที่กำหนดและแก้ไขปัญหาด่าง ๆ พร้อมกับปรับปรุงข้อบกพร่องและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานให้เหมาะสมได้อย่างรวดเร็วตามกำหนด รวมถึงสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยนำความรู้ทักษะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และก่อให้เกิดประสิทธิผลสามารถที่จะบรรลุตามขั้นตอนของงานตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ในทางธุรกิจถือว่าเป็นการลงมืออย่างมีประสิทธิภาพ (Oravee et al., 2018) นอกจากนี้ประสิทธิภาพของบุคคลต้องคำนึงถึงจากความสัมพันธ์ที่มีระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ซึ่งถ้าจะมุ่งไปด้านประสิทธิภาพของการทำงานต้องมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล หากคำนึงถึงข้อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทำให้กับงาน ความพยายาม กำลังงานกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากงานนั้นจะสามารถสร้างความพึงพอใจที่นำไปสู่ผลกำไรจากการลงมือปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดของ Akparep, Jengre and Mogre (2019); Akbar (2017); ปาริชาติ สุวรรณพร และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อที่จะศึกษารูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงได้ทำการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 233 คน โดยข้อมูลที่ได้อยู่ในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (1998) ซึ่งได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง คือ 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ทั้งนี้อัตราส่วนที่เหมาะสมที่ควรจะเป็นและสอดคล้องกับประชากร คือ 5 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 33 ตัว และเพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดความเชื่อมั่นสูง เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยและได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนที่ดีและเหมาะสม จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 165 คน ส่วนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้อาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ที่ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นโดยประมวลแนวคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน มีข้อความ 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับรูปแบบของผู้นำ จำแนกได้ 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม โดยพัฒนามาจากแบบวัดของ Moorosi and Bantwini (2016) มีข้อความ 17 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับสภาพแวดล้อมในงาน โดยพัฒนามาจากแบบวัดของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) มีข้อความ 7 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในงาน โดยพัฒนามาจากแบบวัดของเนตรสกาเวียงท่าโรง (2563) มีข้อความ 9 ข้อ ส่วนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ทำการวิจัยครั้งนี้อยู่ที่ 0.67-1.00 และผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับประชากรที่เป็นพนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยเมื่อทำการทดลองเก็บข้อมูลแล้ว จึงนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของแต่ละตัวแปรควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2006) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.709-0.840

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ โดยมีขั้นตอนที่ประกอบด้วย 1) ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้ประกอบการในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 2) เก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามความจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2566 จำนวน 165 ฉบับ และ 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลกรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบตามกำหนด จึงทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่นำมาประมวลผลนั้นเป็นข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องและอยู่ในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะและคุณสมบัติของประชากรที่ประกอบด้วย 1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และ 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม ADANCO 2.2.1

สรุปผลการวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 79.39 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 55.15 มีสถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 78.79 มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 และมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.39 โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของรูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของรูปแบบของผู้นำที่ประกอบด้วย ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม สภาพแวดล้อมในงาน และประสิทธิภาพในงาน ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ระดับของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรโดยรวมและรายด้านได้ดังตารางที่ 1

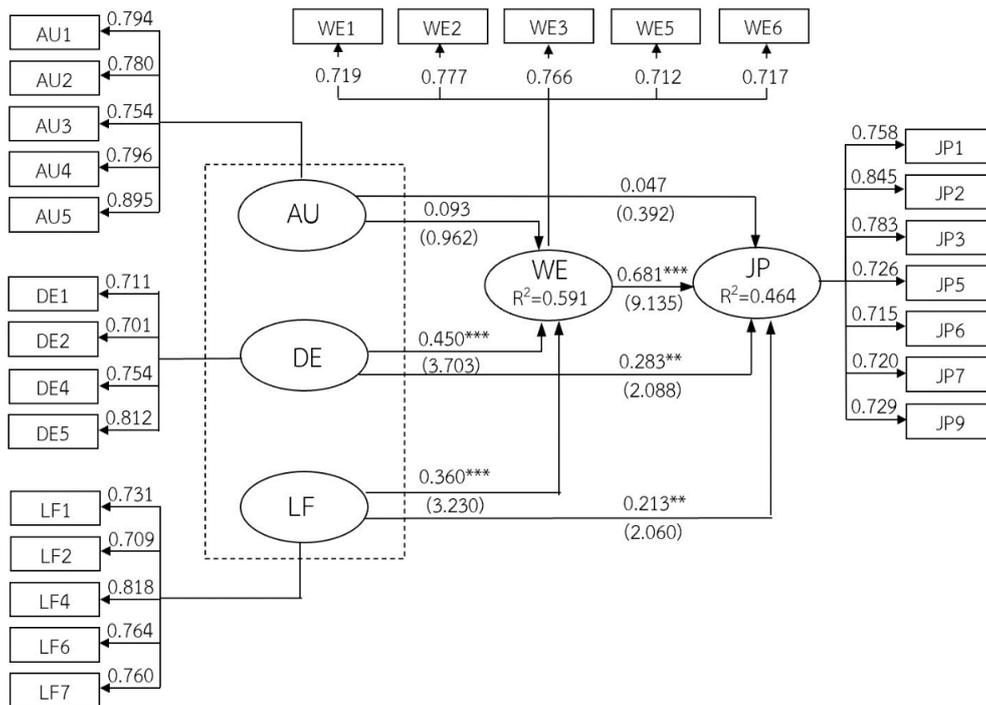
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรโดยรวม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
รูปแบบของผู้นำ	3.95	0.451	มาก
ผู้นำแบบเผด็จการ	3.92	0.563	มาก
ผู้นำแบบประชาธิปไตย	3.97	0.604	มาก
ผู้นำแบบเสรีนิยม	3.95	0.547	มาก
สภาพแวดล้อมในงาน	3.97	0.495	มาก

ประสิทธิภาพในงาน 3.96 0.530 มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานในเครือข่ายนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นของรูปแบบของผู้นำที่ประกอบด้วย ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม สภาพแวดล้อมในงาน และประสิทธิภาพในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.92, 3.97, 3.95, 3.97 และ 3.96 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.451, 0.563, 0.604, 0.547, 0.495 และ 0.530 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือข่ายนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 2 เส้นทางการสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางการสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) พบว่า รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตย (DE) รูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยม (LF) และสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.283, 0.213 และ 0.681 ตามลำดับ และรูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตย (DE) และรูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยม (LF) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.307 และ 0.245 ตามลำดับ แต่รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการ (AU) ไม่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.047 และ 0.063 ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อสภาพแวดล้อมในงาน พบว่า รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตย (DE) และรูปแบบของผู้นำ

แบบเสรีนิยม (LF) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.450 และ 0.360 ตามลำดับ แต่รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการ (AU) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในงาน (JP) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.093

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (Effect)	AU	DE	LF	WE
ประสิทธิภาพในงาน (JP)	0.464	DE	0.047	0.283	0.213	0.681
		IE	0.063	0.307	0.245	0.000
		TE	0.110	0.590	0.052	0.681
สภาพแวดล้อมในงาน (WE)	0.591	DE	0.093	0.450	0.360	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000	0.000
		TE	0.093	0.093	0.360	0.000

หมายเหตุ: - De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีความแตกต่างกันได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 รูปแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน			
H1.1 รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน	0.093	0.962	ไม่สนับสนุน
H1.2 รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน	0.450***	3.703	สนับสนุน
H1.3 รูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน	0.360***	3.230	สนับสนุน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H2 รูปแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน			
H2.1 รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน	0.047	0.392	ไม่สนับสนุน
H2.2 รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน	0.283**	2.088	สนับสนุน
H2.3 รูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน	0.213**	2.060	สนับสนุน
H3 สภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน			
H3 สภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน	0.681***	9.135	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value \leq 0.10 หรือ ค่า t \geq 1.65
** หมายถึง p-value \leq 0.05 หรือ ค่า t \geq 1.96
*** หมายถึง p-value \leq 0.01 หรือ ค่า t \geq 2.58

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของรูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) รูปแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน

สมมติฐานที่ 1.1 (H1.1) รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.093 หมายความว่า รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการไม่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน ($t=0.962$)

สมมติฐานที่ 1.2 (H1.2) รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.450*** หมายความว่า รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน ($t=3.703$)

สมมติฐานที่ 1.3 (H1.3) รูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.360*** หมายความว่า รูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน ($t=3.230$)

สมมติฐานที่ 2 (H2) รูปแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน

สมมติฐานที่ 2.1 (H2.1) รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.047 หมายความว่า รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ($t=0.392$)

สมมติฐานที่ 2.2 (H2.2) รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.283** หมายความว่า รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ($t=2.088$)

สมมติฐานที่ 2.3 (H2.3) รูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.213** หมายความว่า รูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ($t=2.060$)

สมมติฐานที่ 3 (H3) สภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) สภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.) 0.681*** หมายความว่า สภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ($t=9.135$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยถึงรูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของรูปแบบของผู้นำและสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของพนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตย รูปแบบของผู้นำแบบเสรี และสภาพแวดล้อมในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน ส่วนรูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน นอกจากนี้รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยและรูปแบบของผู้นำแบบเสรีนิยมมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน แต่รูปแบบของผู้นำแบบเผด็จการไม่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในงาน ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบของผู้นำที่ดีที่สามารถสร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมในงานที่ได้นั้นจะประกอบด้วย ผู้นำแบบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาทางาร่วมกัน และผู้นำแบบเสรีที่ให้อิสระในการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างเสรีจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในงานที่สามารถพัฒนาความก้าวหน้าและความสามารถของตนเองที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานที่สูงขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ Akbar (2017) ที่พบว่า รูปแบบของผู้นำที่เป็นแบบประชาธิปไตยและแบบเสรีจะสร้างให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานได้อย่างอิสระและมีส่วนร่วมในการทำงานที่สามารถโน้มน้าวใจได้ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ Zamin and Hussin (2021) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมในงานที่เป็นบริบทองค์กรต่อชีวิตการทำงานและบริบทขององค์กรที่เป็น

ปัจจัยสำคัญในการกำหนดคุณลักษณะขององค์กรที่มุ่งเน้นไปที่การรับรู้เชิงอัตนัยของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงานของแต่ละบุคคล (Riyadi, 2020) โดยการรับรู้เหล่านี้จะสามารถขับเคลื่อนทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กรให้เกิดคุณค่าในตัวเองและเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Putra and Suparman, 2020)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากผลการศึกษาของรูปแบบของผู้นำ พบว่า รูปแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำแบบประชาธิปไตย ดังนั้นองค์กรความมุ่งเน้นการนำในรูปแบบประชาธิปไตยที่มีการเปิดโอกาสให้คิดและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อสรุบทหาแนวทางแก้ไขที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการศึกษาของสภาพแวดล้อมในงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยส่วนใหญ่มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย ดังนั้นองค์กรความมุ่งเน้นเสริมสร้างให้องค์กรมีระบบความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน ไม่ว่าจะเป็นป้ายบอกทางหนีไฟ ถังดับเพลิง หรือแสงสว่างต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน

3. จากผลการศึกษาของประสิทธิภาพในงาน พบว่า ประสิทธิภาพในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานในเครือบริษัทนำเข้าเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยส่วนใหญ่ มุ่งเน้นที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองให้เหมาะสม ดังนั้นองค์กรความมุ่งเน้นส่งเสริมให้พนักงานได้รับการเรียนรู้และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปสามารถใช้ทฤษฎีอื่นที่มีตัวแปรต่างกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในงานกับประสิทธิภาพงานในมิติอื่น ๆ เพื่อสร้างเครื่องมือที่มีความหลากหลายในการบริหารองค์กรต่อไป

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปศึกษาในปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมในเชิงลึก เพื่อให้ได้รับข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินงานในอนาคตที่มีความชัดเจนและแม่นยำ เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรพร้อมที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2566). *ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เดือนมีนาคม 2566*. สืบค้น 7 กรกฎาคม 2566, จาก [https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/month/industryeconomicssituationreportMar2023\(1\).pdf](https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/month/industryeconomicssituationreportMar2023(1).pdf).

- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นกลินธุ์ ปิยะสินธ์ชาติ. (2563). *แนวโน้มอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และพลาสติก ปี 2563-2565*. สืบค้น 7 กรกฎาคม 2566, จาก https://media.ttbbank.com/1/analytics_business_and_industry/5-highlight-desktop-th.pdf.
- เนตรสกาเว เพ็งท่าโรง. (2563). *อิทธิพลของการมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในอำเภอเมืองจังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- ปาริชาติ สุวรรณพร และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). *อิทธิพลคั่นกลางของสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การสู่คุณภาพชีวิตในงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 96-108.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย*. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 4(2), 92-10.
- วิจัยกรุงศรี. (2566). *แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม ปี 2566-2588 อุตสาหกรรมปิโตรเคมี*. สืบค้น 7 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.krungsri.com/getmedia/04738062-a573-42aa-b50d-521ba0bd2e6f/IO_Petrochemicals_230424_TH_EX.pdf.aspx.
- อมรพงษ์ พันธโกชน. (2556). *การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มลำพู-บางนาค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1), 34-45.
- Akbar, M. (2017). The influence of leadership and work environment of employee performance: A case study of a private university in Jakarta. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 5(1), 85-95.
- Akparep, J. Y., Jengre, E., & Mogre, A. A. (2019). The influence of leadership style on organizational performance at TumaKvi development association, Tamale, Northern region of Ghana. *Scientific Research Publishing*, 8, 1-22.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Anwer, S. A., Mohammad, A. J., Abdulrahman, B. S., Qader, K. S., Jamil, D. A., Gardi, B., Sabah, K. K. (2022). Leading project teams: The role of leadership styles in dynamic work environment. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 7(6), 22-28.

- Belete, J. (2020). The effects of leadership style on employees performance in case of Kaffa zone government offices, South West Ethiopia. *International Journal of Engineering Science and Computing*, 10(7), 26756-26773.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th ed.). New York: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Khudhair, F. S., Rahman, R. A., Adnan, A. A. B., & Khudhair, A. A. (2022). Impact of leadership style on employee performance (A case study on a private organization in Iraq). *Texas Journal of Multidisciplinary Studies*, 13, 15-32.
- Moorosi, P., & Bantwini, B. D. (2016). School district leadership styles and school improvement: Evidence from selected school principals in the Eastern Cape Province. *South African Journal of Education*, 36, 1-9.
- Oravee, A., Zayum, S., & Kokona, B. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Revista CIMEXUSI*, 13(2), 59-70.
- Putra, L. R. E. & Suparman, L. (2020). The effect of leadership and organizational climate on performance of employees in west Lombok district. *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 8(8), 282-292.
- Riyadi, S. (2020). The influence of leadership style, individual characteristics and organizational climate on work motivation, job satisfaction and performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(7), 662-677.
- Yasar, M., & Chinelo, N. G. (2015). Effects of leadership styles on employee performance: A study of Georgia. *Journal of Economics and Social Research*, 2(3), 1-17.
- Zamin, S. A., & Hussin, F. (2021). Heads of departments leadership styles, work climate and organizational commitment enhance the job performance of university lecturers. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 1850-1858.