

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทผลิตฝาปิดขวดบรรจุเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง

The causal factors influencing work efficiency of employees : A case study of a beverage bottle caps company

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์,
ดำรงค์ ถาวร, และพุทธิชาติ -
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Angkana Thananupappun,
Damrong Thavorn, and Puttachad -
Kasetsart University

ประวัติย่อ

1. อาจารย์อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ อาจารย์สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
E-mail: edu_1sigma@yahoo.com

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดำรงค์ ถาวร (Corresponding author) อาจารย์ประจำโครงการจัดตั้ง
ภาควิชาการตลาดและ โลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. คุณพุทธิชาติ - มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Revised: April 25, 2024; Revised: June 13;2024; Accepted: June 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้าน ซอฟท์สกีล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตฝาปิดขวดบรรจุเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง (2) เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตฝาปิดขวดบรรจุเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตฝาปิดขวดบรรจุเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานฝ่ายสำนักงานที่ทำงานจำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้าน ซอฟท์สกีล ปัจจัยบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบโดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 19.643 ที่องศาอิสระ (df) = 23, χ^2/df = 0.854, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.972, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.921, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.00, ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.030 3) โมเดลประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกีล ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟท์สกีล, บรรยากาศองค์การ

Abstract

This research aimed to (1) to study personal factors. Leadership Soft Skills factors, Organization Climate factors and work efficiency factors of employees in a beverage bottle caps company (2) to develop a causal factor influencing the work efficiency of employees in a beverage bottle caps company (3) to study the direct and indirect influences of the factors that influence the work efficiency of employees in a beverage bottle caps company. This study is a Survey Research. The sample used in this research was 125 employees working in a beverage bottle caps company by using questionnaires as a tool to collect data. Data were analyzed using descriptive statistics. Pearson's correlation coefficient analysis, confirmation element analysis and analysis of structural equation models. The research results were as follows: 1) Leadership Soft Skills factors, Organization Climate factors and work efficiency factors are more level 2) The model developed was consistent with empirical data. The index for the harmonization of the pattern with the chi-square statistic (χ^2) = 19.643, at the degrees of freedom (df) = 23, χ^2/df = 0.854, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.972, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.921, Root Mean Square Error Approximation (RMSEA) = 0.00, Root Mean Square Residual (RMR) = 0.030 3) The model consisted of variables that directly influences work efficiency such as Organization Climate factors and variables that indirectly influence work efficiency, namely Leadership Soft Skills factors which affects work efficiency through Organization Climate factors.

Keyword: Work Efficiency, Leadership Soft Skills, Organization Climate

บทนำ

ในการบริหารองค์การให้ทันต่อสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำองค์การมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับ ณิชามล พองน้ำ (2557) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานในองค์การ โดยผู้นำที่มีลักษณะที่มีทักษะภาวะผู้นำจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้การทำงานของพนักงานประสบผลสำเร็จ (คณศวร โคตรทา และ ชนะพล ศรีฤาชา, 2560) สอดคล้องกับการศึกษาของ รดา มณีพรายพรรณ (2549) พบว่า ผู้นำที่สามารถทำให้พนักงานมีความไว้วางใจได้ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และทักษะการทำงานที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้นำ คือ ทักษะทางด้าน Soft Skills ซึ่งเป็นทักษะด้านอารมณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึงการพัฒนาตัวเอง จึงเป็นทักษะที่สำคัญอย่างมากสำหรับผู้นำองค์การในศตวรรษที่ 21 (เบญจพร จำภา, สุชาดา นันทะไชย และ มีชัย ออสุวรรณ, 2565) นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาของชูลิพร เพ็ชรศร (2557) พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการยอมรับจากองค์การ การที่องค์การให้การสนับสนุนพนักงาน และการที่พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2565) พบว่า บรรยากาศองค์การ ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารข้างต้น ทำให้เห็นว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานนั้น ควรศึกษาว่าถึงปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าตลิ่งชันเครื่องดัดแปลงแห่งหนึ่งว่าอยู่ในระดับใด และจะนำตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังกล่าว ไปพัฒนาเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่เป็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การและทำให้องค์การเจริญเติบโตทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าตลิ่งชันเครื่องดัดแปลงแห่งหนึ่ง
2. เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าตลิ่งชันเครื่องดัดแปลงแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าตลิ่งชันเครื่องดัดแปลงแห่งหนึ่ง

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางอ้อมเป็นบวก โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ
2. ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การ
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. การศึกษาปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกล บรรยากาศองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. การพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัจจัยที่เป็นสาเหตุมาเสนอแนะและหาแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

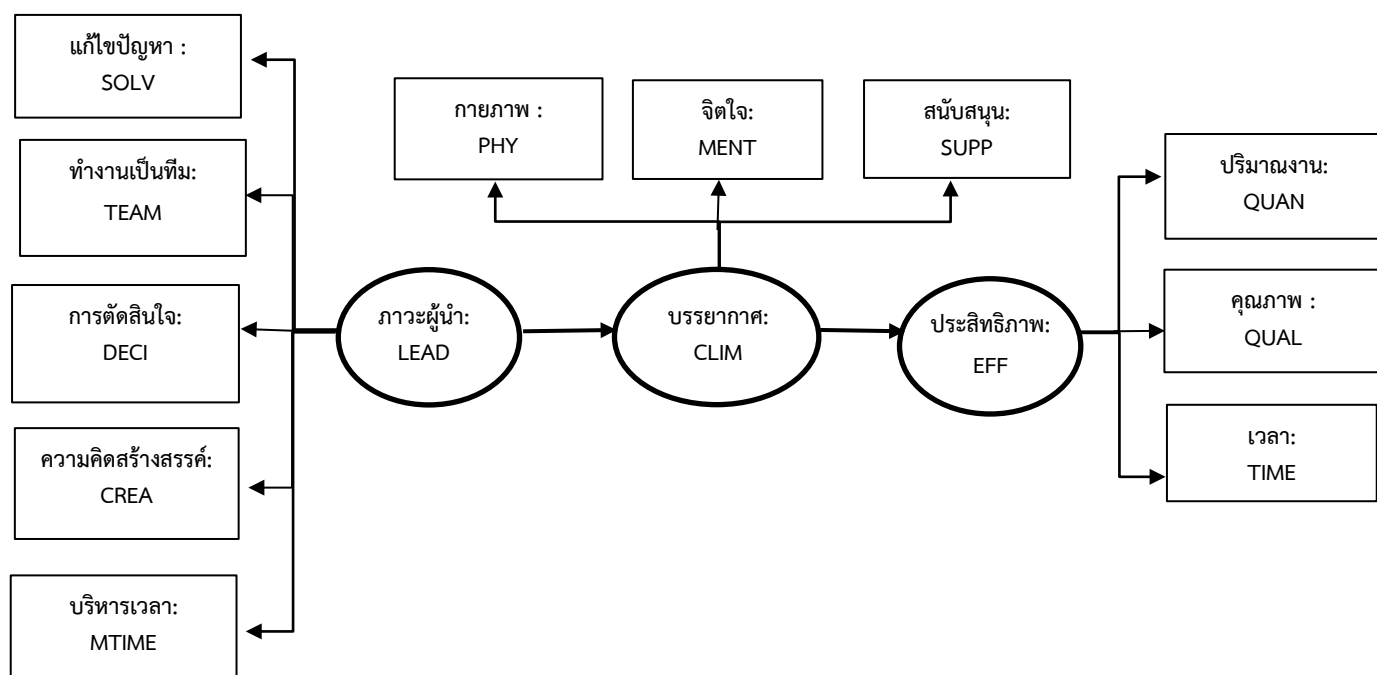
ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตรายการโทรทัศน์เครื่องใช้หนึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกล พัชรธรา สุขศิลป์วิทยา, สุขาดา นันทะไชย, และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2565) และ Bora (2015 อ้างถึงใน ต้นแก้ว ดามัง, 2565) กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกล ประกอบด้วย 1) การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความสามารถในการตัดสินใจ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) ความสามารถในการบริหารเวลาที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศิวพร โปทยานนท์ (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ 3) สภาพแวดล้อมด้านการสนับสนุนให้เกิดการอบรมและพัฒนา จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson and plowman (1953 อ้างถึงใน สุพจน์ อภิรักษ์ธรา และ ปฐิมา ถนิมกาญจน์, 2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกล 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ สามารถนำมาตั้งเป็นกรอบวิจัยได้ดังนี้

กรอบการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานที่ทำงานบริษัทผลิตไฟฟ้าขดบรรจเครื่องดืมแห่งหนึ่งจำนวน 125 คน ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดขนาดตัวอย่างตามการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ของ Hair et al. (2010 อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2556) เสนอให้ใช้จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 100 คน ในกรณีที่มีจำนวนตัวแปรแฝงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ตัวแปร ซึ่งโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 100 ตัวอย่าง ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้จำนวน 125 คน

เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ใช้ค่าเฉลี่ยรายข้อที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.702 - 0.928 ซึ่งมากกว่า 0.6 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แสดงว่าคำถามมีความสอดคล้องกันดี จึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การบรรยายลักษณะข้อมูลใช้ความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายปัจจัยประชากรศาสตร์ และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

การทดสอบสมมติฐานโมเดลเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าขดบรรจเครื่องดืมแห่งหนึ่ง เพื่อทดสอบว่าโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงเชิงประจักษ์ โดยการตรวจสอบข้อมูลตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะจากแจกแจงแบบโค้งปกติ ตามเกณฑ์ของความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้มีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และ ค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556 อ้างถึงใน ณัฐศิษฐ์ สุวรรณวัฒน์, 2557) และวิเคราะห์ความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปรที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกันให้มีความสัมพันธ์กัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างให้มีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนในการวัดโดยผลการทดสอบโมเดลการวัดของตัวแปรสังเกตได้ในชุดของตัวแปรแฝงให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การพิจารณาความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถพิจารณาจากประสิทธิภาพของโมเดลสามารถตรวจสอบได้จากความตรง (validity) และความเที่ยง (reliability) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง โดยความตรง (validity) พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว

แปรสามารถสามารถวัดตัวแปรแฝงในโมเดลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกมาส อังสุโชติและคณะ, 2557) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้น (Byrne, 2010 อ้างถึงใน ธนาวุฒิ ประกอบผล, 2562) และการวัดความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) ได้จากค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : AVE) ควรมีค่ามากกว่า 0.5 (อภิญา อิงอาจและคณะ, 2564) นอกจากนี้การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลสามารถวัดได้จากความเที่ยง (Reliability) หมายถึงการที่ตัวแปรสังเกตได้มีความแปรผันร่วมกันกับตัวแปรแฝงและความสามารถของตัวแปรสังเกตได้เพื่ออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาจากค่า Square Multiple Correlation (R^2) โดยค่าความแปรปรวนของตัวแปรควรมีค่าเข้าใกล้ 1 (Byrne, 2010 อ้างถึงใน ธนาวุฒิ ประกอบผล, 2562)

นอกจากนี้การพิจารณาความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถพิจารณาจากค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่นับนัยสำคัญ หรือ $p > 0.05$, ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 2, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI), มากกว่า 0.90 และ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มากกว่า 0.90, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) น้อยกว่า 0.05, และค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual : RMR) น้อยกว่า 0.05 (สุกมาส อังสุโชติและคณะ, 2557)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาดังออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้
วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกล ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าปิดขวดบรรจุเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์จำนวน 341 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 – 45 ปี ร้อยละ 52 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64 ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 44

การหาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลและการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของประชากร และลักษณะการแจกแจงข้อมูลของ ตัวแปร โดยตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน (EFF) (Mean = 4.07) ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร (CLIM) มี (Mean = 4.02) และทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกล (LEAD) (Mean = 3.85) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ของตัวแปรสังเกตได้จากค่าความเบ้และความโด่งพบว่า ค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -1.534 ถึง -0.798 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.299 ถึง 2.020 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้คือค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และ ค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีลักษณะการแจกแจงแบบโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในวิเคราะห์ขั้นตอนต่อไป

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าปิดขวดบรรจุเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกัน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment : r) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเชิงบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ 0.181 ถึง 0.659 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกันมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

1.การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระหว่างตัวแปรแฝง (Multi collinearity) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) ระหว่างตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ธุรกิจการ บริหารกาต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดล มีขนาดความสัมพันธ์เชิงบวกตั้งแต่ 0.463 ถึง 0.60 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.8 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ดังนั้นตัวแปรแฝงจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2.การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนในการวัด โดยผลการทดสอบโมเดลการวัดของตัวแปรสังเกตได้ ในชุดของตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน พบว่า โมเดลทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ธุรกิจ โมเดลการวัดบริหารกาต่อองค์กร โมเดลการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดล โดยมีค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบ มีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ตั้งแต่ 0-112, ที่องศาอิสระ (df) ตั้งแต่ 0-4, P ตั้งแต่ 0.278-1, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) ตั้งแต่ 0.997-1, ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ตั้งแต่ 0-0.013 ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ในชุดของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

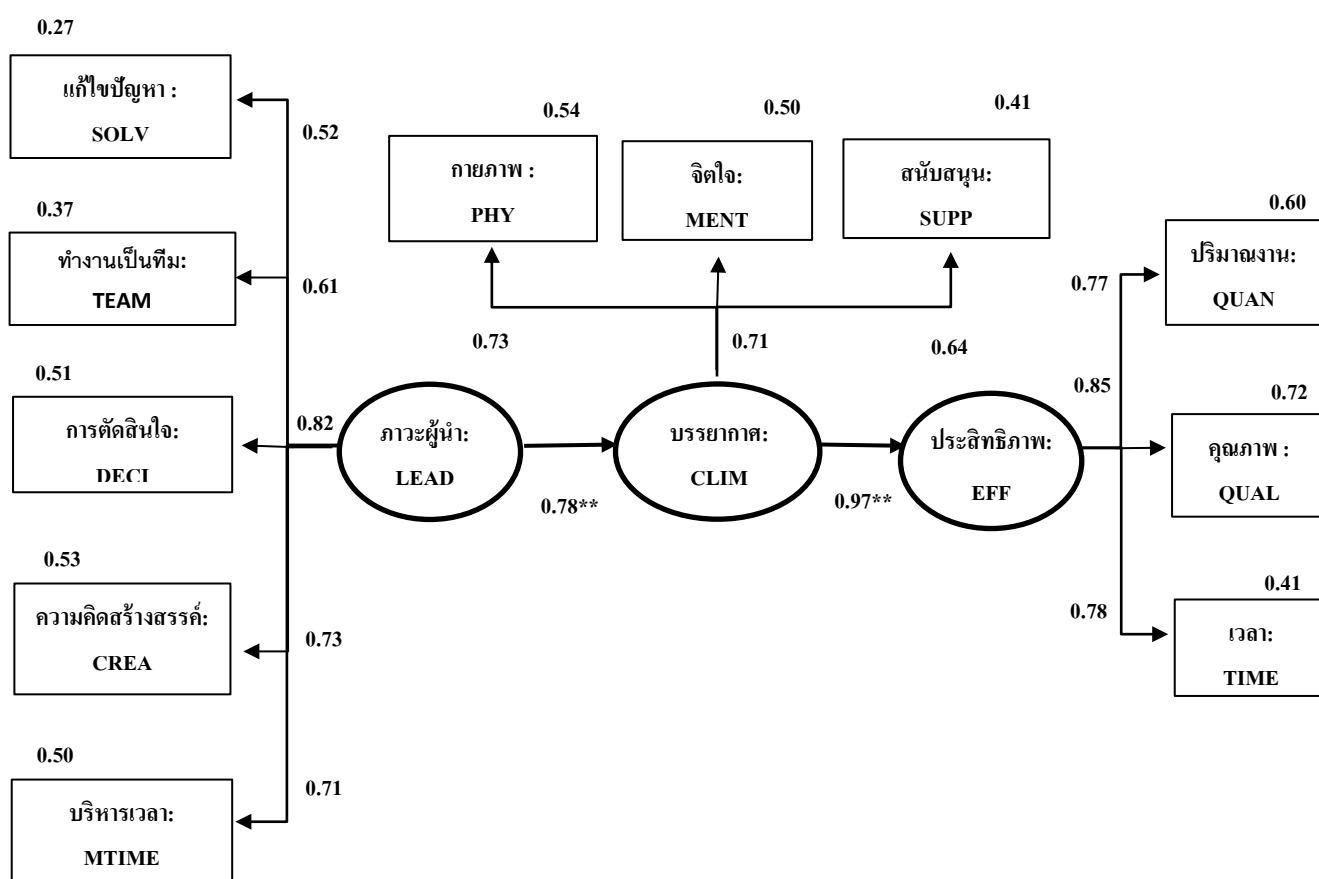
3.การวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยการพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดล

การวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถพิจารณาจากประสิทธิภาพของโมเดล โดยตรวจสอบได้จากความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยความตรง (Validity) พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปร สามารถวัดตัวแปรแฝงในโมเดลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงมีค่าเป็นบวกทั้งหมดมีขนาดตั้งแต่ 0.520 ถึง 0.851 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรในทิศทางเดียวกันและตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรสามารถวัดตัวแปรแฝงในโมเดลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถวัดได้จากความเที่ยง (Reliability) หมายถึง การที่ตัวแปรสังเกตได้มีความแปรผันร่วมกันกับตัวแปรแฝง และความสามารถของตัวแปรสังเกตได้เพื่ออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlation : R^2) โดยค่า

ความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ควรมีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งพบว่าค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.271 – 0.723

4.การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ก่อนปรับโมเดลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกันของโมเดลยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบโดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 119.708, ที่องศาอิสระ(df) = 41, $P = 0.000$, $\chi^2/df = 2.92$, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.859, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.773, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.124, ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.073 ผู้วิจัยจึงทำการปรับตัวแบบโมเดลโดยการพิจารณาค่า M.I. หรือ Modification Indices ผลการประมาณค่าหลังการปรับโมเดลทำให้โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบโดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 19.643, ที่องศาอิสระ(df) = 23, $P = 0.663$, $\chi^2/df = 0.854$, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.972, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.921, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.00, ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลัง

สองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.030 ซึ่งค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีขึ้นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตผ้าปิดขูดบรรจุเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect : TE)

ตัวแปรผล	บรรยากาศองค์กร (CLIM)			ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF)		
ตัวแปรเหตุ	ทางตรง (DE)	ทางอ้อม (IE)	โดยรวม (TE)	ทางตรง (DE)	ทางอ้อม (IE)	โดยรวม (TE)
ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (LEAD)	0.777**	-	0.777**	-	0.756**	0.756**
บรรยากาศองค์กร (CLIM)	-	-	-	0.973**	-	0.973**
R ²	ร้อยละ 60.4			ร้อยละ 51.5		
ค่าสถิติ	$\chi^2 = 19.643$, df = 23, P = 0.663, $\chi^2/\text{df} = 0.854$, GFI = 0.972, AGFI = 0.921, RMSEA = 0.00, RMR = 0.030					

หมายเหตุ : 1) ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) R² = ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Square Multiple Correlation)

ตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์กร (CLIM) ได้แก่ ตัวแปรทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (LEAD) ซึ่งสามารถทำนายบรรยากาศองค์กร (CLIM) ได้ร้อยละ 60.4 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) ได้แก่ บรรยากาศองค์กร (CLIM) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) ได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ (LEAD) ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) ผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กร (CLIM) โดยสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) ได้ร้อยละ 51.5 สามารถเขียนเป็นตัวแบบเชิงโครงสร้างได้ คือ

1) บรรยากาศองค์กร (CLIM) = (0.777) (ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์: LEAD)

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) = (0.973) (บรรยากาศองค์กร: CLIM) + (0.756) (ทักษะ ภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์: LEAD)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา ; บริษัทผลิตผ้าปิดขูดบรรจุเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง สามารถสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางอ้อมเป็นบวก โดยส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์กร ในทิศทางบวก โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.756 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.756 ทั้งนี้เป็นเพราะหากผู้นำองค์กรมีทักษะภาวะผู้นำ

ด้านซอฟต์แวร์ที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีบรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ และ ณกมล จันทรสม (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านจรรยาบรรณ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร พบว่า จรรยาบรรณ (Softskill) ด้านทักษะการปรับตัว ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการโน้มน้าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าผู้นำองค์กรมีทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ที่ดีมากขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วย

จากสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ที่ดี มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศองค์การในทิศทางบวก โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.777 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.777 ทั้งนี้เป็นเพราะ หากผู้นำองค์กรมีผู้นำที่มีทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ที่ดี จะส่งผลให้พนักงาน มีบรรยากาศในองค์การที่ดีทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และการได้รับสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับจารินี สีกุลจ้อย, พจนีย์ มั่งคั่ง, และ สุนันทา โกธา (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์การในทางบวกในระดับสูง

จากสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางบวก โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.973 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.973 ทั้งนี้เป็นเพราะหากองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของอังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์ และศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การ ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ รดา มณีพรายพรรณ (2549) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การที่องค์การจะสามารถทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นได้นั้น ผู้นำองค์กรควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ที่ดี จะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ที่ดีอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ และจากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 และวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ที่ดี และบรรยากาศองค์การ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม 2 ด้านนี้ โดย 1) ในด้านทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ที่ดี องค์กรควรพัฒนาทักษะผู้นำให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การตัดสินใจที่รวดเร็วแม่นยำในการทำงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาที่ดี 2) ในด้านปัจจัยบรรยากาศองค์การ องค์กรควรส่งเสริมบรรยากาศด้านกายภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน เช่น มีแสงสว่างในอาคารเหมาะสม ขนาดพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่วนทางด้านจิตใจ องค์กรควรเสริมสร้างบรรยากาศให้มีการช่วยเหลือ ให้กำลังใจต่อกัน มีรางวัล และส่งเสริมให้ใช้ความรู้ในการทำงานอย่างเต็มที่ และ

ด้านส่งเสริมการเรียนรู้ องค์การควรมีการพัฒนาพนักงาน เช่น การจัดอบรมให้ตรงกับสายงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างองค์การเอกชนและองค์การรัฐบาล ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณศร โคตรทา และ ชนะพล ศรีฤาชา. (2560). สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาพใต้*, 4(พิเศษ), 273-291.
- จารินี สิกุลจ้อย, พงนิย มั่งคั่ง, และ สุนันทา โกธา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, 10(1), 45-56.
- ชามล ฟองน้ำ. (2557). คุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ). สืบค้น 17 สิงหาคม 2566, จาก <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1358>
- ชุลีพร เพ็ชรศร. (2557). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(85), 145-160.
- ณัฐศิษฐ์ สุวรรณวัฒน์. (2557). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความเป็นอิสระในตนเองต่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา แรงจูงใจ และความตั้งใจในการออกกำลังกาย. *หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ). สืบค้น 5 มิถุนายน 2565, จาก https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53810231/title.pdf
- ต้นแก้ว ดามัง. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, กรุงเทพฯ). สืบค้น 3 สิงหาคม 2566, จาก <http://202.29.52.112/dspace/bitstream/123456789/137/1/63551140111.pdf>
- ธนาวุฒิ ประกอบผล. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. 13 (3): 88-107.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พรินท์.

เบญจพร จำปา, สุชาดา นันทะไชย, และ มีชัย ออสุวรรณ. (2565). ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของ
ผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2),
1535-1548.

ประสพชัย พูนนท์. (2557). *การวิจัยการตลาด*. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐศิษฐ์ สุวรรณวัฒน์. (2557). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความเป็นอิสระในตนเองต่อความต้องการ
พื้นฐานทางจิตวิทยา แรงจูงใจ และความตั้งใจในการออกกำลังกาย*. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
(วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ). สืบค้น 5 มิถุนายน 2565, จาก
https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53810231/title.pdf

พัชรธรา สุขศิลป์วิทยา, สุชาดา นันทะไชย, และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ
ภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการสร้างเครือข่าย “บวร” อย่างยั่งยืน ของ
โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ เขตมีนบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ ปริทรรศน์*, 11(6), 223-235.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รดา มณีพรายพรรณ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์. เคมี
คอล จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้น 14
สิงหาคม 2566, จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Rada_M.pdf

ศิวพร โปทยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความ สร้างสรรค์ใน
งานบุคลากร กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552* (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้น 15 สิงหาคม 2566, จาก
<https://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2554/b170936.pdf>

สุพจน์ อภิรักษ์ธรา และ ปฐิมา ถนิมกาญจน์. (2565). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
อีสาน. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 16(2), 44-58.

สุภมาส อังสุโชติ และคณะ. (2557). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์:
เทคนิคการใช้โปรแกรม LIDREL*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

อภิญา อิงอาจและคณะ. (2564). *การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง. เอกสารประกอบการอบรม
โครงการเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัย หลักสูตร Basic SEM with AMOS*
. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อังคณา ธนภาพพันธุ์ และศุภชัย เหมือนโพธิ์. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสันติศึกษา ปริทรรศน์ มจร*, 10(1), 200 -
214.