



แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน)
MOTIVATION AND LEADERSHIP EFFECT ON PERFORMANCE
EFFICIENCY IN ORGANIZATION 4.0 ERA : A CASE STUDY OF
ASEFA PUBLIC COMPANY LIMITED.

นิตยา พรมจันทร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน
องค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาชีฟา จำกัด (มหาชน)

นิตยา พรหมจันทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

MOTIVATION AND LEADERSHIP EFFECT ON PERFORMANCE
EFFICIENCY IN ORGANIZATION 4.0 ERA : A CASE STUDY OF ASEFA
PUBLIC COMPANY LIMITED.

NITTAYA PROMCHAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE
OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHAP
ACADEMIC YEAR 2019
COPYRIGHT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY KRUNGTHAP

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0

กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)

โดย

นิตยา พรหมจันทร์

สาขาวิชา

-

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.คุณากร ไวยวุฒิ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อนุมัติให้ดำเนินการค้นคว้าอิสระนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(ดร.พร้อมพร ภูวดิน)

.....กรรมการ

(ดร.เชิงชาย สุวรรณภู)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.คุณากร ไวยวุฒิ)

Independent study	Motivation and Leadership Effect on Performance Efficiency in Organization 4.0 Era: a Case study of Asefa Public Company Limited.
Author	Nittaya Promchan
Major	-
Advisor	Dr. Kunakorn Waiyawout

Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Krungthep approved this Independent study as partial fulfillment of the requirement for the master degree of Business Administration.

.....Dean of Faculty of Business Administration
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

Examination Committee

.....Examination Committee Chairperson
(Dr. Promporn Poowadin)

.....Committee
(Dr. Chergchai Suwannakoot)

.....Committee and Advisor
(Dr. Kunakorn Waiyawout)

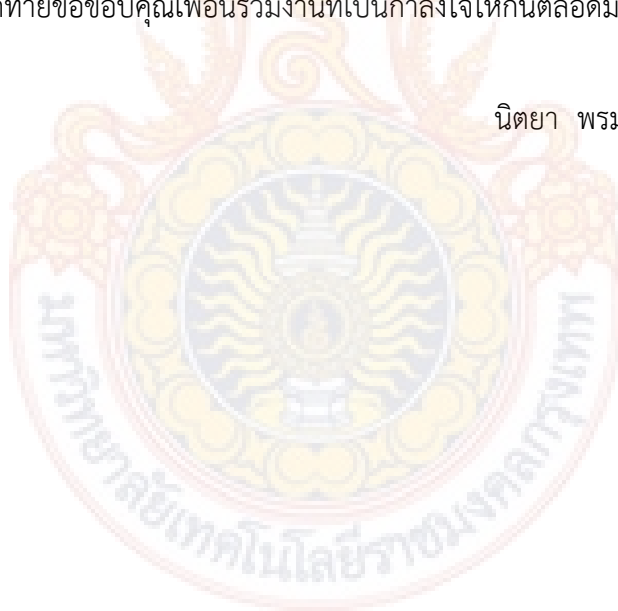
กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ดร.คุณากร ไวยวุฒิ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือและมีส่วนผลักดันทำให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ ดร.พร้อมพร ภูวดิน ประธานกรรมการสอบงานค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำชี้แนะ เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี ขอขอบพระคุณ ดร.เชิงชาย สุวรรณบุญ กรรมการสอบที่กรุณาให้คำชี้แนะในงานวิจัย ซึ่งมีส่วนให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ระดับปริญญาโท ให้กับผู้วิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจ เข้าใจ และสนับสนุน สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจให้กันตลอดมา

นิตยา พรหมจันทร์



ชื่อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0
โดย	กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)
สาขาวิชา	นิติยา พรหมจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	-
ปีการศึกษา	ดร.คุณากร ไวยวุฒิ
	ปี 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0: กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) โดยการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ซึ่งใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน ที่ปฏิบัติงานในขณะการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์สถิติ t-test (t-test for Independent Sample) และ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดฝ่ายงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านวุฒิการศึกษาและด้านระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน การทดสอบปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยภาวะผู้นำ พบว่าทั้งแรงจูงใจและปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายแตกต่าง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent study	Motivation and Leadership Effect on Performance Efficiency in Organization 4.0 Era: a Case study of Asefa Public Company Limited.
Author	Nittaya Promchan
Major	-
Advisor	Dr. Kunakorn Waiyawout
Academic Year	2019

ABSTRACT

The research is aimed to study Motivation and Leadership Effect on Performance Efficiency in Organization 4.0 Era: a Case study of Asefa public Company Limited. by testing the relationship of factors affecting work efficiency use statistics to compare the mean differences. Which uses secondary data from research collect documents and related research Including concepts and theories. Primary data was collected from 296 employees of Asefa public Company Limited. Perform work while data collected by using a questionnaire use statistical analysis t-test for Independent Sample and One-Way ANOVA compare the different mean values of the samples with statistical significance at the level of 0.05

Results from the study found that Personal factors relating to work division and work efficiency the sample group that has different departments and departments has different efficiency in overall operations. For the educational background and working duration, the differences in efficiency in work performance were not different. Testing of motivation factors and leadership factors found motivation and leadership factors in working are different, effective in every aspect of work including work quality the quantity of work, method and cost differences.

Keywords: Motivation, Leadership, Performance Efficiency

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	27
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	30
2.4 หลักการแนวคิดองค์กร ยุค 4.0	33
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน)	34
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	59
3.3 การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (DESCRIPTIVE STATISTICS)	65
4.3 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (INFERENTIAL STATISTICS)	76
4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	82
4.5 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม	83
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
5.1 สรุปผลการวิจัย	85
5.2 อภิปรายผล	87
5.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก. แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ	99
ภาคผนวก ข. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	102
ภาคผนวก ค. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ	111
ภาคผนวก ง. ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	115
ประวัติผู้จัดทำ	122

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดฝ่ายงาน	65
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา	66
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการทำงาน	66
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยรายด้าน	67
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	67
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	68
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	69
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กลุ่มตัวอย่าง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	69
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยรายด้าน	70
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นใจในตัวเอง จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	70
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านการกระตือรือร้น จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	71
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่น จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	71
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	72
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน	72
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	74
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	74
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกเป็นรายข้อคำถาม	75
ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดฝ่ายงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	76
ตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	77
ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลา การทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	78
ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	79
ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงาน	81

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด	6
ภาพที่ 2.1 กระบวนการของการจูงใจ	11
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	13
ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ค้ำจุน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg	18
ภาพที่ 2.4 แสดงการรับรู้ของคน 2 คน ที่ต่างกัน	20
ภาพที่ 2.5 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer	21
ภาพที่ 2.6 ทฤษฎีความความคาดหวังของ Vroom	24
ภาพที่ 2.7 แสดงแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (job Characteristics Model)	25
ภาพที่ 2.8 โครงสร้างองค์กร	35



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น การคิดค้นกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานที่ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดและการสร้างเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขอย่างทั่วถึงนั้น องค์กรโดยมากต่างมีความเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ คือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรหรือพนักงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจหลักที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และการนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างแท้จริงและในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบัน มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนและรุนแรงในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจการเมือง และเทคโนโลยี กระแสโลกาภิวัตน์ ได้เข้ามามีอิทธิพล ภาวะการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน ความคาดหวังของผู้บริโภคเพิ่มสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อนโยบาย กลยุทธ์ แผนงานขององค์กร เป็นการยากที่ผู้บริหารจะทราบถึงปัญหาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการศึกษากระบวนการอย่างเป็นระบบ ในการบริหารองค์กรจึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและหาทางป้องกัน ลดผลกระทบต่อธุรกิจที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบการบริหารจัดการในทุกมิติขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้าน การกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนพันธกิจ หรือการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่ดีและการศึกษาทางด้านผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการซึ่งเสมือนเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างยั่งยืน และมั่นคงของทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการบริหารองค์กรยุคใหม่ที่น่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างรุนแรงในยุคปัจจุบันที่เรียกว่ายุค 4.0

องค์กรในยุค 4.0 กล่าวคือ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่อาจไม่เคยมีอยู่ในองค์กรเข้ามาใช้ และจะส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่ด้านใดก็ด้านหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงใน

องค์กร เน้นนอนว่าองค์กรจะต้องศึกษาการปรับตัวอย่างไรจึงจะอยู่รอดได้ในการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ที่เกิดขึ้น ที่ผ่านมามีผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ได้ให้ข้อความคิดเห็นไว้หลายประการ

เกียรตินันต์ ล้วนแก้ว (2561) แนวทางปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุค 4.0 ที่สำคัญมีอยู่ 5 ด้านด้วยกันคือ 1) การปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสมกับยุคสมัย 2) ความยืดหยุ่นของแผนการทำงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรที่วางไว้ 3) การรวมศูนย์ทรัพยากรและบุคลากรที่มีความสำคัญ 4) วิธีการมองโอกาส 5) บทบาทของผู้นำ

โดยแนวคิดในปัจจุบันเมื่อองค์กรประสบกับปัญหาที่จะลดขนาดขององค์กรเพื่อลดต้นทุน ซึ่งก็ไม่ใช่เรื่องแปลกอะไร เพราะเป็นแนวทางบริหารทางการเงินให้กลับมาดีขึ้นได้รวดเร็วตามหลักทฤษฎี แต่อย่างไรก็ตามการลดขนาดมีข้อควรระวัง ทั้งในเรื่องขวัญกำลังใจของบุคลากร ความสามัคคีของพนักงานในองค์กรและอาจเกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถได้ แผนการดำเนินงานองค์กรในอดีตมักจะมีเพียงทางเดียวเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ซึ่งอาจเหมาะกับยุคที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก แต่องค์กรยุค 4.0 อาจมีทางเลือกในการทำตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้มากกว่าหนึ่งทางเลือกและสามารถดำเนินแผนเหล่านั้นไปพร้อมกันได้ เพื่อเป็นการย่นระยะเวลาในการไปถึงเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ควบคู่ไปกับการกระจายความเสี่ยงในการทำงาน นอกจากนี้แล้วในแง่ของการใช้บุคลากรและทรัพยากร ในการมีแผนการดำเนินงานเลือกหลายทางทำให้สามารถกำหนดบุคลากรและทรัพยากรให้เหมาะสมได้มากกว่าการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเพียงอย่างเดียว โดยอย่างยิ่งด้านบุคลากร องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจเพื่อที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีและทุ่มเทการทำงานให้องค์กรให้เกิดประสิทธิผล องค์กรที่ผ่านมา มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจนตามโครงสร้างที่แบ่งงานออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ แต่เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ต้องแก้ไขก็จะให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรับเรื่องไป หรือไม่ก็อาจตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนของแต่ละส่วนงานเข้ามาร่วม บางครั้งคนที่เข้ามาร่วมรับมือกับสถานการณ์อาจไม่ใช่คนที่เก่งที่สุด ผลที่ออกมาจึงไม่ได้เป็นไปตามที่คาดไว้ แต่ในองค์กรยุค 4.0 นั้น คนหรือบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เพราะความมีประสิทธิภาพของฝ่ายทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ โดยเฉพาะทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยี ต้องสามารถเข้าใจทั้งในเรื่องบุคลากรและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน เพราะในสถานการณ์ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจมีความเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว กลุ่มลูกค้าเปลี่ยนพฤติกรรมและให้ความสนใจตลอดเวลา องค์กรต้องทำงานอาศัยความเร็วทันสถานการณ์ ซึ่งนับเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องเสริมทักษะ สร้างความหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ นอกจากนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเอง ก็ต้องปรับเปลี่ยนการคัดสรรการเรียนรู้เพื่อเสริมบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานและสามารถที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เหมาะสมกับเงื่อนไขที่เปลี่ยนไป

ภาวะผู้นำ เป็นอีกปัจจัยที่เป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันปัญหาที่ทำให้บทบาทของผู้นำเพิ่มความซับซ้อน ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะใหม่เพิ่มขึ้นเพราะ มีปัจจัยภายนอกหลายประการที่มีความสำคัญมากขึ้นต่อผู้นำได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิง ซับซ้อน ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การไวต่อการรับรู้ ในวัฒนธรรม ความสามารถด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม เป็นต้น อย่างไรก็ตามในองค์กรยุค 4.0 เมื่อองค์กรทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ บทบาทของ ผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำต้องมีคุณลักษณะและทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

จากการศึกษาข้างต้นและจากงานวิจัย กล่าวได้ว่าการให้ความสำคัญของพนักงานหรือบุคลากร ในองค์กรนั้น ควรให้ความสำคัญต่อองค์กรยุคใหม่ ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญและมองเห็นถึง ประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการรักษาแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการ ทำงานในองค์กร โดยผลที่ได้คือช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้น ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วย ลดความซ้ำซ้อนของงานในประเด็นของการลดขนาดขององค์กร ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกล ยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน รวมถึงช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศต่อไปในอนาคต จึงอาจสรุปได้ ว่า ประสิทธิภาพในองค์กรยุค 4.0 เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดย สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ ประเภทของประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ คือ

1) ประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ของ องค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะ การดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรยุค 4.0 มีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่ เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมี ขวัญกำลังใจดี และมีความสุขในการทำงาน

2) ประสิทธิภาพของบุคลากร หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อย ที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม เป็นการทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพใน การทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะ สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลา น้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและ ปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 โดยกลุ่มวิศวกรไฟฟ้า ปัจจุบัน จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระจายและส่งจ่ายไฟฟ้า สวิตช์บอร์ดไฟฟ้า ระบบควบคุมอัตโนมัติ ระบบบริหารจัดการพลังงาน รวมถึงบริการหลังการขายและบริการวิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง และความพร้อมในด้านบุคลากรและเครื่องมือ ได้ขยายงานด้านบริการให้คำปรึกษา ออกแบบ ติดตั้ง ทดสอบ ปรับปรุง ซ่อมบำรุง รวมทั้งวิเคราะห์คุณภาพไฟฟ้าอย่างครบวงจร ได้ดำเนินงานตามทิศทางกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเติบโตที่ยั่งยืนและปรับเปลี่ยนให้เข้าสู่ยุค 4.0 โดยเน้นการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้ความสำคัญกับระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นรากฐานในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งและเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ระบบคุณภาพ จะประกอบด้วย โครงสร้างการจัดการองค์กร การกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากร กระบวนการทำงาน เอกสารระเบียบขั้นตอนการดำเนินงานหรือวิธีปฏิบัติงาน และทรัพยากรการจัดการต่าง ๆ ที่จำเป็นที่เอื้ออำนวยให้การบริหารคุณภาพให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ ดังนั้นคณะกรรมการบริหารองค์กรตระหนักดีว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ ที่ทำให้บรรลุเป้าหมายและกลยุทธ์ตามที่กำหนดไว้ในการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทางบริษัทฯ จะต้องให้ความสนใจเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน สร้างมูลค่าให้แก่องค์กรได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่รวดเร็วในปัจจุบันการบริหารจัดการยุคใหม่นับเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยในการจัดการวางแผนรองรับความไม่แน่นอนทางธุรกิจได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งทางบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ได้ใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการความเสี่ยงตามมาตรฐานสากล COSO ERM เข้ามาประยุกต์และพัฒนาในทุกระดับขององค์กร โดยมีการจัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรให้ครอบคลุมทุกกลุ่มธุรกิจและหน่วยงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทจะสามารถบรรลุตามเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาธุรกิจได้อย่างยั่งยืน โดยในไตรมาสแรกของปี 2562 จากการประชุมใหญ่ องค์กรได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจโดยใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการความเสี่ยงตามมาตรฐานสากล COSO ERM ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจรวมทั้งในด้านความผันผวนของราคาวัตถุดิบ การแข่งขันของธุรกิจ ภาวะเศรษฐกิจสังคม การเมืองเทคโนโลยีและนวัตกรรม กลยุทธ์องค์กรและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดปัจจัยความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกด้านที่สำคัญ และได้ประเมินผลกระทบของปัจจัยดังกล่าว พร้อมทั้งจัดเตรียมแผนรองรับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผลของการวิเคราะห์จากการประชุมดังกล่าว ประเด็นที่น่าสนใจประเด็นหนึ่งคือ ความเสี่ยงจากการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยทางบริษัทฯ ได้มีการวิเคราะห์ได้ผลออกมาว่า บุคลากรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะ

ช่วยผลักดันให้บริษัทบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ในภาวะปัจจุบันการขาดแคลนผู้บริหาร วิศวกร และแรงงานที่มีคุณภาพที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในธุรกิจ จะส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ บริษัทจึงควรให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและการบริหารจัดการบุคลากร ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เพื่อรองรับการขยายธุรกิจสภาพการแข่งขันและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในปัจจุบันที่เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่ายุค 4.0

จากแผนการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) โดยทบทวนสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในยุค 4.0 โดย ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำผลจากการวิจัยไปกำหนดทิศทางการสร้างแรงจูงใจและภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ในแต่ละฝ่ายงาน โดยการสร้างแรงจูงใจและภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด บุคลากรมีแรงกระตุ้นที่จะนำประสิทธิภาพของตนออกมาใช้ในกระบวนการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในยุค 4.0 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)

1.2.2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)

1.2.3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)

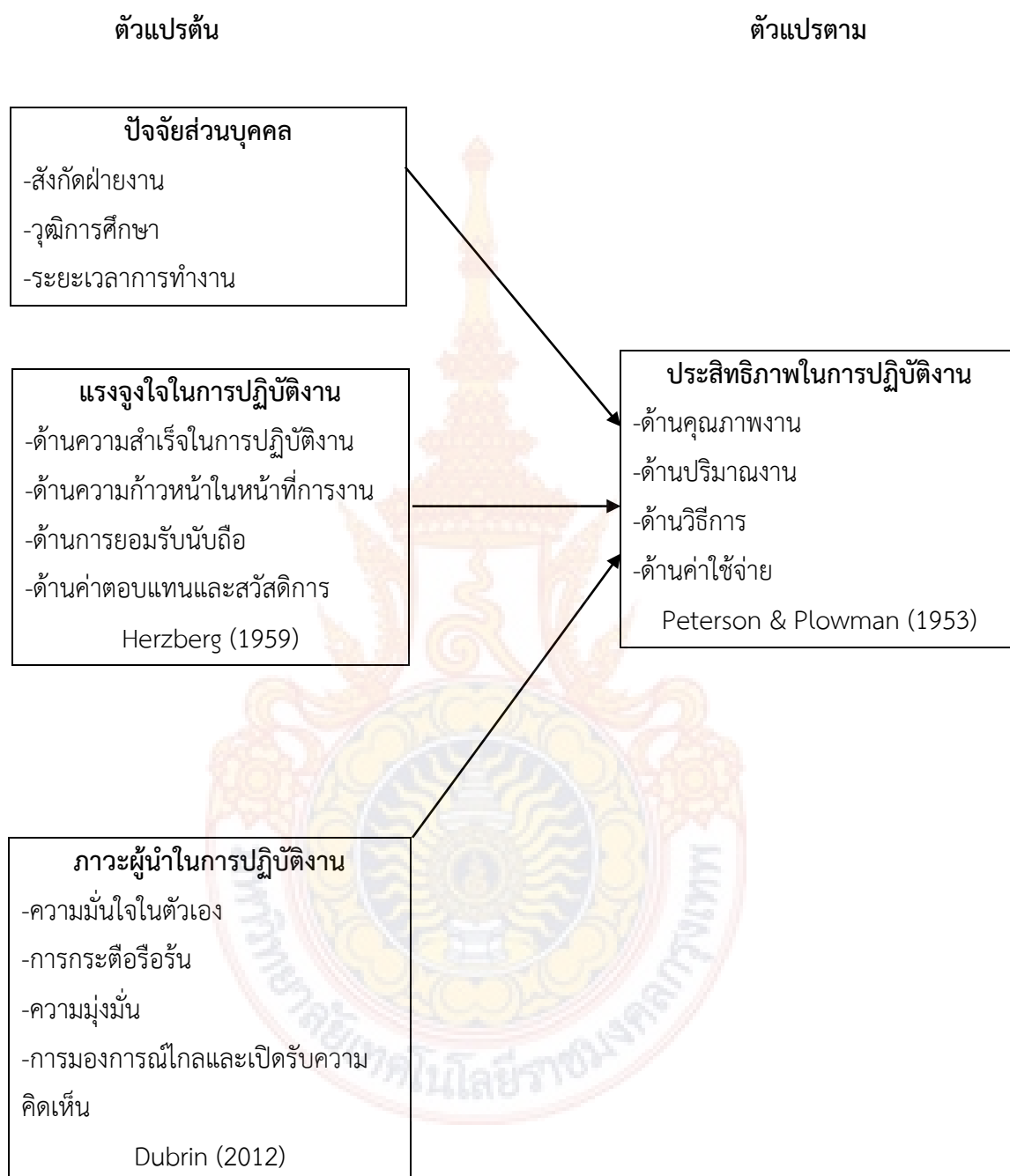
1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรูปแบบการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) และแบบปลายเปิด (Opened-end Questionnaire) ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อมูลภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน และข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน

1.5.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ประเภทได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาด้านประชากรศาสตร์ ใช้ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย สังกัดฝ่ายงาน วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3) ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน ประกอบด้วย ความมั่นใจในตัวเอง การกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น

ตัวแปรตาม เป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ด้านค่าใช้จ่าย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)

1.6.2 ทราบแรงจูงใจที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)

1.6.3 ทราบภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)

1.6.4 เพื่อให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.6.5 เป็นประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกับองค์กรซึ่งเป็นกรณีศึกษา ใช้ศึกษาเปรียบเทียบเพื่อใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน หรือถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยแสดงพฤติกรรมหรือดีนรน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความคิดริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับจากความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือระดับความสำเร็จที่ได้รับในแต่ละด้าน โดยเฉพาะหรือโดยทั่วไป

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

องค์กรยุค 4.0 เป็นโครงสร้างธุรกิจแบบ Value-Based Economy หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม”

บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ผู้นำในการผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์กระจายและส่งจ่ายไฟฟ้า สวิตช์บอร์ดไฟฟ้า ระบบควบคุมอัตโนมัติ ระบบบริหารจัดการพลังงาน รวมถึงบริการหลังการขายและบริการวิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด หลักการและเหตุผลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.4 หลักการแนวคิดองค์กร ยุค 4.0
- 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

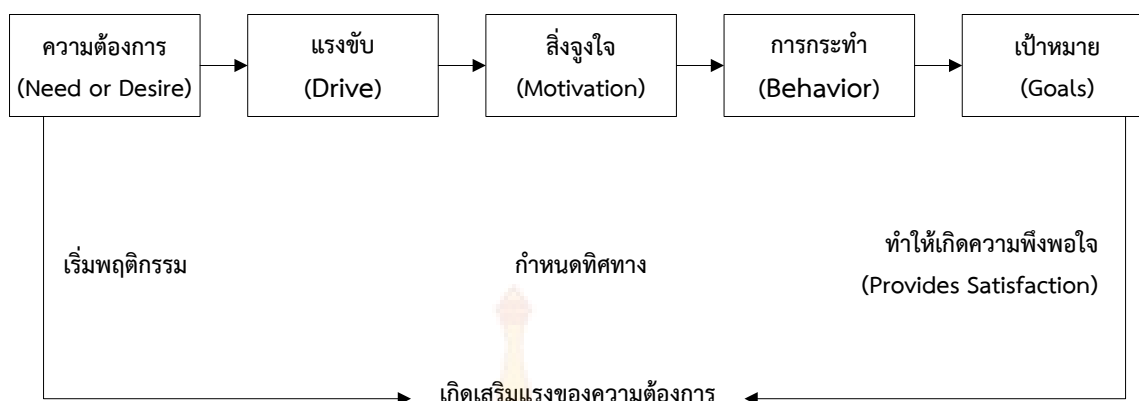
“การจูงใจ” ตามราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2554 หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม” ซึ่งการจูงใจนี้ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นมีความสำคัญทางการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรนำมาใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูง ได้มีผู้ศึกษาและนักวิชาการ ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

ชาตรี เหล่าเลิศรัตน์ (2553) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น พื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ คือการสร้างให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะพยายามแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม (Behavior) ทุกอย่างให้ได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุด (Goal)

จุนจิตร จูรสจิริ (2556) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ช่วยในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นให้บุคคลทำงาน หรือปฏิบัติตามให้เป็นทิศทางที่กำหนดด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท มุ่งมั่นอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

สนธยา บุตรวาระ (2556) การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา เช่น การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก การหันไปมองเมื่อมีคนเดินผ่านหน้า การยกหูโทรศัพท์เมื่อมีกริ่งดังขึ้น ตัวอย่างที่ยกมานี้ เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ยังไม่จัดว่าเป็นการจูงใจ ที่จะจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น การที่เจ้าหน้าที่บัญชีพยายามทำบัญชีให้เรียบร้อยเพื่อต้องการค่าชมจากหัวหน้า การที่พนักงานขายตั้งใจมาทำงานสม่ำเสมอไม่ขาดงานและตั้งใจทำยอดขายเพราะหวังจะได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลตั้งใจทำงานขึ้นหนึ่งเป็นอย่างดีเพราะตระหนักในศักดิ์ศรีของตัวเอง ฯลฯ ตัวอย่าง 3 ประการนี้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมีความเข้มข้นมีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดจึงมีใช้พฤติกรรมทั่ว ๆ ไปที่เกิดจากการตอบสนองสิ่งเร้าธรรมดา นอกจากนั้น พฤติกรรมการจูงใจที่เกิดขึ้น ยังเป็นผลเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ

จูรี วรรณเจริญกุล (2558) แรงจูงใจ เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย



ภาพที่ 2.1 กระบวนการของการจูงใจ

ที่มา : Terry & Franklin, 1982 อ้างใน จารุณี สารนอก, 2553.

จารุณี สารนอก (2553) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งกระตุ้นทั้งภายในและภายนอก กระบวนการในการจูงใจเริ่มจากบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้น และการรับรู้เกิดขึ้นไม่เป็นดังที่ต้องการ บุคคลจะเกิดความรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย เช่น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การยอมรับจากคนอื่น ความต้องการเหล่านี้ จะสร้างแรงขับ สิ่งจูงใจ นำไปสู่กระบวนการตัดสินใจสามารถตอบสนองความพึงพอใจและการกระทำอันนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด

Mowen (1995) (อ้างถึงใน รณฤทธิ์ สีขมนังคุ, 2560) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลจะกระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

Pinder (1998) (อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) กล่าวว่า แรงจูงใจ (motivation) คือ พลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกของตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานรวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น

Certo (2000) (อ้างถึงใน กานดา คำมาก, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในจิต ใจของบุคคล ที่เป็นสาเหตุให้บุคคลกระทำการเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน หรือถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยแสดงพฤติกรรมหรือดิ้นรน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องศึกษาค้นหาว่าบุคคลที่ต้องการจะจูงใจนั้น มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไรบ้าง แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ดังต่อไปนี้

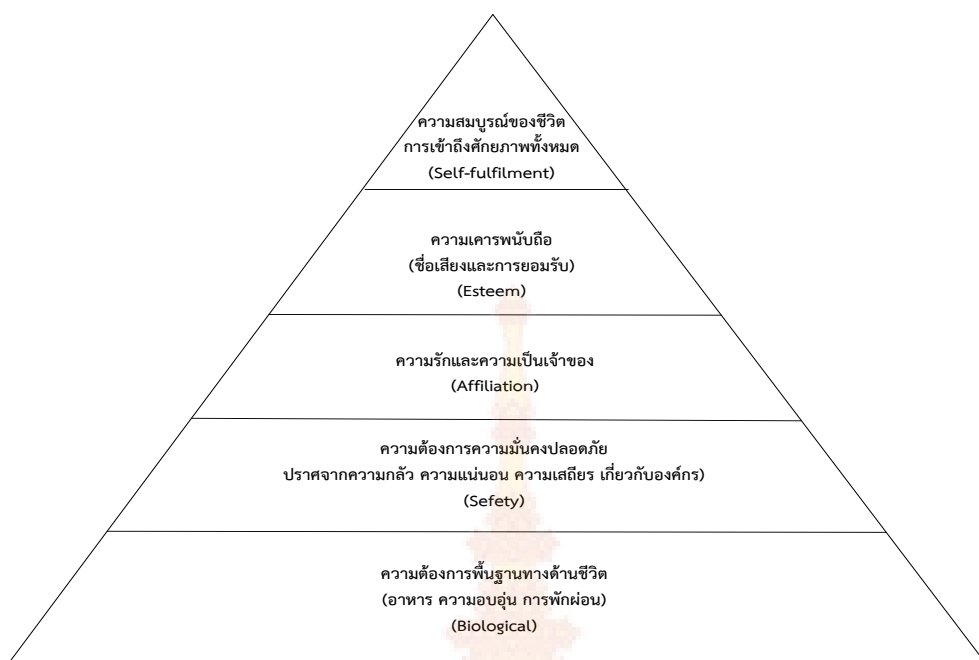
- 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
- 2) ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

- 3) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
- 4) ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams
- 5) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer
- 6) ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของ Murray
- 7) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom
- 8) ทฤษฎีความพึงพอใจในคุณลักษณะของงานของ Heckman and Oldham

1) ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1943) (อ้างถึงใน รณฤทธิ์ สีชนนังศุ, 2560) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกคนต่างดิ้นรนเพื่อต่อสู้จุดมุ่งหมายของตนเอง สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับ หรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึงลำดับชั้นตอนความต้องการที่ต้องตอบสนองเป็นลำดับชั้นจากข้างล่างไปสู่บนยอด ขอบข่ายทฤษฎีของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

- 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นความต้องการ
- 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ ต่อไป



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา : เจมส์ แมคกราท และ บอพ เบทส์. 89 กลยุทธ์ที่องค์กรระดับโลกใช้สร้างองค์กรและบริหารคน. ลิขสิทธิ์ต้นฉบับปี, 2009.

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึงลำดับขั้นตอนความต้องการที่ต้องตอบสนองเป็นลำดับขั้นจากข้างล่างไปสู่บนยอด สามารถอธิบายตามการแบ่งในภาพที่ 2.2 ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ (Basic Needs) ได้แก่ ปิ่จจัย 4 น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการอากาศ อาหาร ยารักษาโรค หากความต้องการขั้นแรกยังไม่ได้ รับการตอบสนองก็ยากที่จะพัฒนาสู่ขั้นอื่น ๆ ได้ โดยอาจจะตอบสนองด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอ กับพนักงาน รวมถึงบริการที่จำเป็นบางอย่าง เช่น การแจกชุดทำงาน การจ่ายค่ารักษาพยาบาล บริการรถรับ-ส่ง ให้แก่พนักงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อขั้นที่แรกได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยหรือรู้สึกมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย หากไม่ได้รับการตอบสนองหากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว รู้สึกไม่มั่นคง เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตราย ต่าง ๆ ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยการใช้สัญญาจ้าง ข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพแรงงาน หรือประกันการว่างงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เมื่อความต้องการของร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยได้รับการสนองความต้องการแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปมนุษย์จะสร้างความรักและความผูกพันกับผู้อื่น ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรหรือสังคม การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร ความใส่ใจต่อสังคม ที่อาจตอบสนองได้ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีโอกาสได้มีส่วนร่วมกันเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถและความสำเร็จ มีความเคารพนับถือตนเอง

ประการที่ 2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem from others) คือ ความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ มีชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ได้รับคำสรรเสริญ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนกับประพัตติปฏิบัติตนสุดความสามารถ โดยเพ่งเล็งประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

ความต้องการแยกได้ 2 ประเภท คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านชีวิตและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ส่วนความต้องการที่สูงขึ้นไป ได้แก่ ความรักและความเป็นเจ้าของ ความเคารพนับถือและความสมบูรณ์ของชีวิต Maslow ให้เหตุผลว่า คนจะตายถ้าหากขาดความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนอง และจะรู้สึกต่ำต้อยและไม่พอใจหากความรักและความเคารพนับถือไม่ได้เต็มเต็ม และหากเขาไม่สามารถเข้าถึงความสมบูรณ์ของชีวิตได้

จากทฤษฎีของ Maslow (1943) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ และไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการมีผลต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้สามารถนำทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการจูงใจได้ หลักการของการสร้างแรงจูงใจ สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ผู้บริการจำเป็นต้องทราบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจึงจะสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพได้

2) ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's motivation Theory)

McClelland (1961) (อ้างถึงใน รณฤทธิ์ สีฉนวนังศุ, 2560) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ คือ แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

McClelland (1961) (อ้างถึงใน เจมส์ แมคกราท และ บอพ เบทส์, 2009) ได้เสนอ ทฤษฎีที่ว่าพนักงานจะถูกจูงใจด้วยความต้องการ 3 อย่าง โดยให้เหตุผลว่า “แรงจูงใจของคนและประสิทธิภาพในงานต้องกระตุ้นด้วยความต้องการ 1 ใน 3 อย่างนี้ คือ

ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) คนประเภทนี้จะแสวงหา ความสำเร็จ ความต้องการที่จะทำเป้าหมายที่ท้าทายให้เป็นจริง มีความสำนึกในความสำเร็จของงาน และหวังความก้าวหน้า จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมาย ที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับ ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของ ตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และ ปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อควบคุม สิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตน มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้ เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คนประเภทนี้จะมี ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จูงใจหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งสามารถทำให้เกิดรูปแบบของการ แสวงหาอำนาจส่วนตัวโดยการเอาเปรียบผู้อื่น

ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) คนประเภทนี้ต้องรักษามิตรภาพ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และต้องการการยอมรับจากผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะ พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมี แนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็น สำคัญ

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สัดส่วนความต้องการในแต่ละ คนไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการสูงกว่าคนอื่น ซึ่งจะต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลนั้น ก่อนจึงจะจูงใจให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำความต้องการแต่ละด้าน

(ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความผูกพัน) ไปปรับใช้เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg (1959) (อ้างถึงใน รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ, 2560) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีจูงใจที่มาจากผลงานวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการทำงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในปี 1959 Herzberg ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวนประมาณ 200 คน จาก 11 อุตสาหกรรม เขตเมืองฟิสเบอร์ สหรัฐอเมริกา เป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงาน 2 ช่วงเวลา ช่วงที่ความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfied) และ ช่วงที่รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน (Dissatisfied) แล้วจึงนำคำตอบมาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ พบคำตอบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน

Herzberg แยกกลุ่มปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factor) ที่สร้างความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfiers) ส่วนมากเป็นประเด็นเกี่ยวกับเนื้องานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิด ความรู้สึกไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน (Job Dissatisfiers) ส่วนใหญ่เป็นประเด็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานนั้น ๆ (Job Context) เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ที่ไม่ได้สร้างความพึงพอใจ แต่อาจเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจหากปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่จูงใจคนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

4. ลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบ คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

ปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จำเป็นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่ตอบสนองความต้องการ จะเกิดความชอบงานและเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร คือ การจัดการ การบริหารงานองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน ข้อบังคับ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานที่ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้ทราบถึงนโยบายอย่างทั่วถึง

2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานความสามารถของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การสอนงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ตำแหน่งงาน คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อการปฏิบัติงาน

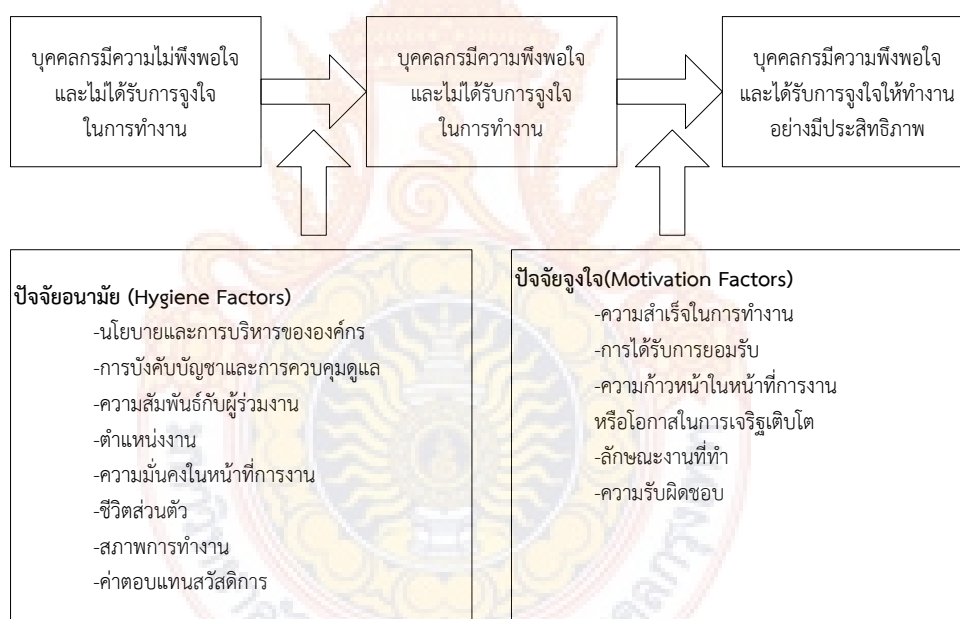
5. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

6. ชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

7. สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

8. ค่าตอบแทนสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร สำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเป็นที่พอใจของบุคลากร รวมถึงรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

ความสัมพันธ์ของความพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจตามองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ตามรายละเอียดภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ค้ำจุนตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ที่มา : Herzberg (1959) อ้างใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559.

ภาพที่ 2.3 แสดงถึงความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็น หรือ

ขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด

Herzberg (1959) (อ้างถึงใน เจมส์ แมคกราท และ บอว์ เบทส์, 2009) ใช้คำ “Kicks in the ass = KITAs (คำสบถ) เขาพูดถึงกลยุทธ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพที่ผู้จัดการใช้จูงใจพนักงาน ได้แก่

KITAs ด้านลบทางร่างกาย ได้แก่ การว่าอย่างรุนแรงหรือหัวเราะเยาะใส่หน้า

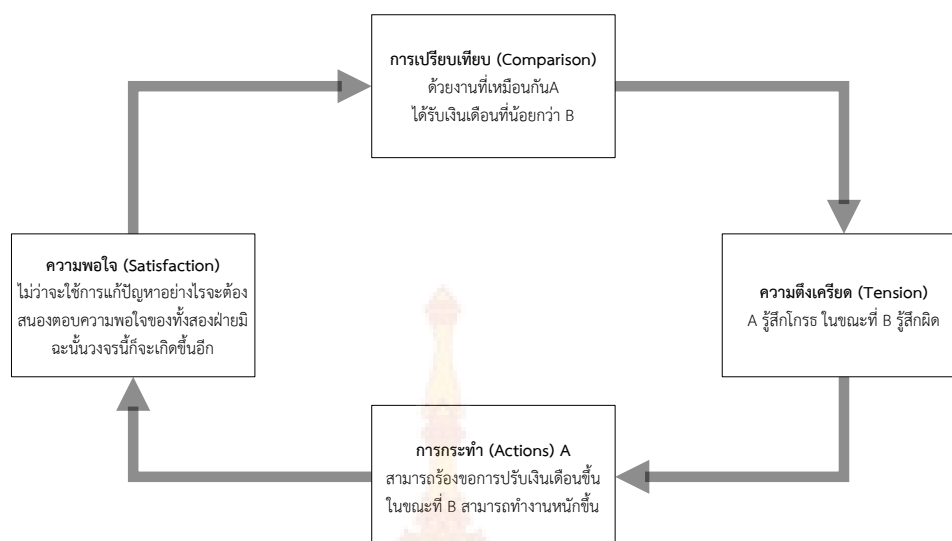
KITAs ด้านลบทางจิตใจ ได้แก่ การเล่นเกมทางอารมณ์และการป่วนพฤติกรรม

KITAs ด้านบวก ได้แก่ โบนัส การจ่ายผลประโยชน์เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม เขโต้แย้งว่า ไม่ว่า KITAs ด้านบวกจะดีเพียงใด ก็ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจเองได้ ตรงข้ามหากสิ่งนี้ต่ำกว่าระดับที่ยอมรับได้ กลับจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พอใจและบั่นทอนกำลังใจ

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) สรุปได้ว่า ปัจจัยอนามัยพอจะเทียบเคียงกับความต้องการระดับสามขั้นแรกของ Maslow ปัจจัยอนามัยไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ช่วยลดความไม่พึงพอใจเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจจะคล้ายใกล้เคียงกับความต้องการระดับสูงของ Maslow

4) ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (Adams' Equity Theory)

Adams (1965) (อ้างถึงใน เจมส์ แมคกราท และ บอว์ เบทส์, 2009) ทฤษฎีความเสมอภาค เป็นทฤษฎีการจูงใจโดยถือเกณฑ์ความคิดที่ว่า บุคคลต้องการความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวว่าบุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง ทฤษฎีความเสมอภาคตั้งอยู่บนหลักการที่ว่าพนักงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานในสภาพที่เขารับรู้ว่าเขาได้รับการดูแลที่ไม่เท่าเทียมหรือไม่ยุติธรรม Adams ให้เหตุผลว่ายิ่งเขารับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมมากเท่าไร จะเกิดความตึงเครียดมากขึ้น และต้องใช้แรงจูงใจที่มากขึ้น



ภาพที่ 2.4 แสดงการรับรู้ของคน 2 คน ที่ต่างกัน

ที่มา : เจมส์ แมคกราท และ บอพ เบทส์. 89กลยุทธ์ที่องค์กรระดับโลกใช้สร้างองค์กรและบริหารคน.
ลิขสิทธิ์ต้นฉบับปี, 2009.

จากภาพที่ 2.4 เป็นการรับรู้ของคน 2 คน ที่แตกต่างกัน A ได้รับการดูแลที่ดีกว่า B และ B ก็รู้สึกผิดที่ไม่ได้ทำงานหนักเท่า A ภาวะจนมุมหรือทางตันก็ยังคงอยู่หากไม่มีการทำอะไรกับทั้งสองฝ่าย (เช่น A ได้รับเงินเดือนเพิ่ม และ B ทำงานมากขึ้น สามารถใช้ลดความตึงเครียด) พนักงานที่ไม่ได้ความยุติธรรมจะจัดการกับปัญหาด้วยการลดความทุ่มเทในการทำงานลง ขอขึ้นเงินเดือน หรือลาออกไป

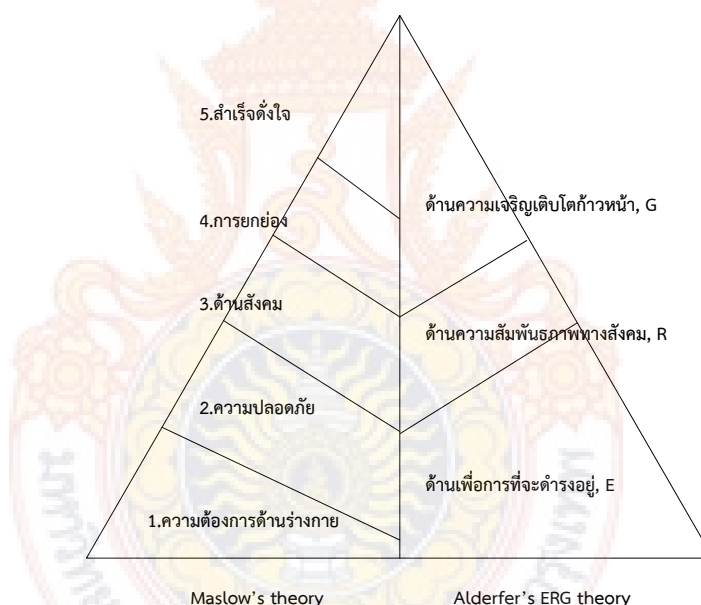
Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทมากกว่าคนอื่น มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขายังรับรู้ถึงความเสมอภาคกับคนอื่น แต่ถาพบว่าผู้ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือเท่ากัน แต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานลดน้อยลง เมื่อใดเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิด ความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือเรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

จากทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1965) สรุปได้ว่า บุคคลจะเปรียบตัวเองกับผลตอบแทนที่ได้รับกับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน หรือบุคคลใดที่เขาคิดว่ามีความเสมอภาค

เท่าเทียมกันได้ เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ที่ไม่เสมอภาค ความพึงพอใจและแรงจูงใจจะลดน้อยลง และจะเกิดการเรียกร้องเพื่อให้เกิดความเสมอภาค ซึ่งผู้บริหารไม่สามารถรับรู้ได้ว่าเขาใช้บุคคลใดเปรียบเทียบและความรับรู้ความเสมอภาคเขาเป็นอย่างไร ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความเสมอภาค พนักงานต้องได้รับการดูแลอย่างเสมอภาค หากพนักงานเกิดการรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

5) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (Alderfer's ERG)

Alderfer (1972) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิกการ, 2540) นำทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow (1943) มาปรับปรุง ได้สรุปว่าปัจจัยในการจูงใจคนแบ่งเป็น 3 กลุ่มและเกิดเป็นทฤษฎีที่เรียกว่า ERG ย่อมาจาก (Existence needs, Relatedness needs และ Growth needs) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Maslow (1943)



ภาพที่ 2.5 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ที่มา : Alderfer, 1972 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกการ, 2540.

จากแนวคิดของ Alderfer จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ใหม่เหลือเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการในการที่จะดำรงอยู่ (Existence needs) เกี่ยวกับความอยู่รอดหรือการกินดีอยู่ดีของร่างกาย ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ Maslow (1943) นั่นเอง

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพทางสังคม (Relatedness needs) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม เทียบกับความต้องการที่ Maslow (1943) กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs) เป็นแรงขับภายในของความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความเคารพนับถือและความสมบูรณ์ของชีวิต ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของ Maslow (1943)

Alderfer เชื่อว่า แม้ว่าจะมีพัฒนาการจากสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันไปสู่ความเจริญเติบโต ความต้องการทั้ง 3 อย่างนี้ก็สามารถใช้ปะปนกันและกันได้ และถือเป็นเรื่องปกติที่คนจะถอยกลับไปยังระดับความต้องการที่ต่ำลง

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (1972) หรือทฤษฎี ERG ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และทฤษฎีความต้องการลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นเสมอไป ซึ่งความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสามารถทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและดึงศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

6) ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของ Murray (Murray's Manifest Need Theory)

Murray (1938) (อ้างถึงใน จุรี วรรณเจริญกุล, 2558) เป็นนักทฤษฎีด้านแรงจูงใจที่เป็นที่รู้จัก ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1969 การศึกษาของ Murray เขียนไว้ในหนังสือ “Explorations in Personality” Murray พบว่า มนุษย์สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มได้ โดยพิจารณาจากความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงด้านความรุนแรงของความต้องการ (Intensity) และทิศทางของพฤติกรรม (direction) นอกจากนี้ การพิจารณามนุษย์นั้น ยังต้องมองโดยส่วนรวม (Holistic View) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล หมายถึง การขาดในบางสิ่งที่ร่างกายตอบสนองด้วยพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้ได้สิ่งนั้น ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวเป็นแนวคิดพื้นฐานของนักจิตวิทยาในสมัยต่อมา ซึ่งรวมถึงทฤษฎีความต้องการของ McClelland และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ของ Maslow (1943) โดย Murray ได้จำแนกความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Primary Needs) ซึ่งได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ และการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. ความต้องการขั้นทุติยภูมิ (Secondary Needs) มาจากการเรียนรู้จากสังคม เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการการยอมรับ ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการอิสระ ต้องการการดูแลเอาใจใส่และต้องการความสนุกสนาน

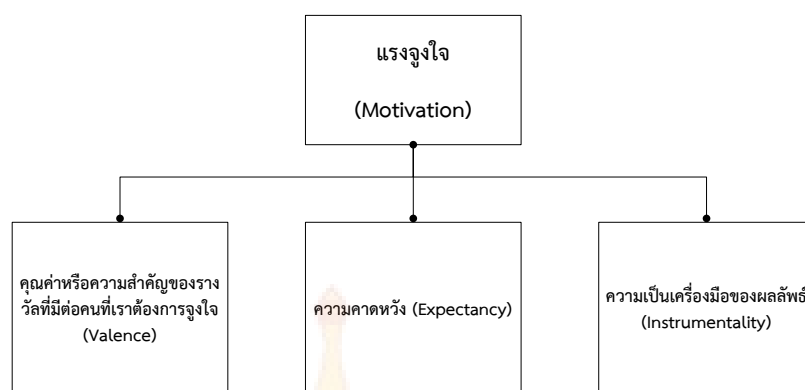
Murray มีความเชื่อว่า ความต้องการที่มีความรุนแรงมากกว่าจะถูกแสดงออกมาบ่อยครั้งกว่า และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่รุนแรงชัดเจนมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ Murray ยังมองว่าบุคลิกภาพ ของบุคคลเป็นผลมาจากความต้องการขั้นทุติยภูมิด้วย ไม่ว่าจะเป็นความต้องการประสบความสำเร็จ และการดูแลเอาใจใส่

จากทฤษฎีความต้องการของ Murray (1938) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จะเห็นได้แต่ละบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน อาจเกิดจากแรงกระตุ้นจากภายในหรือภายนอกที่แตกต่างกันและความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใด เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของคนเราเป็นสำคัญ รวมถึงความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม (Psychological and Social Need) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่มนุษย์นั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งภายนอกและภายในจากทฤษฎีความต้องการของ Murray ทั้ง 2 ประเภทนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรสามารถนำไปกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์ได้อย่างเหมาะสม

7) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

Vroom (1964) (อ้างถึงใน เจมส์ แมคกราท และ บอพ เบทส์, 2009) มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ พนักงานจะประพฤติดังที่ตัวเองเชื่อ (Expectancy) ว่าการกระทำนั้นจะตามมาด้วยสิ่งตอบแทนที่ต้องการ (Valence) เมื่อเขาทำงานได้สำเร็จ (Instrumentality)

ทฤษฎีความความคาดหวังของเขาด้วยสูตรเชิงคณิตศาสตร์ที่ว่า แรงจูงใจ = คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่มีคนที่เราต้องการจูงใจ $\times$ ความคาดหวัง $\times$ ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Motivation = Valence $\times$ Expectancy $\times$ Instrumentality) หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งใน 3 อย่างนี้ คะแนนทั้งหมดที่ได้จะเท่ากับศูนย์ และจะไม่มีแรงจูงใจเกิดขึ้น สูตรนี้สมมติว่าผู้บริหารสามารถให้คะแนนปัจจัยทั้ง 3 อย่างนี้ออกมาเป็นตัวเลข แม้ในความเป็นจริงปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเพียงนามธรรมและยากที่จะประเมินได้



ภาพที่ 2.6 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ที่มา : เจมส์ แมคกราท และ บอพ เบทส์. 89 กลยุทธ์ที่องค์กรระดับโลกใช้สร้างองค์กรและบริหารคน. ลิขสิทธิ์ต้นฉบับปี, 2009.

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valence หมายถึง ความพึงพอใจของมนุษย์ที่มีผลลัพธ์ (Outcomes) ของการกระทำระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือ ความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดของความพึงพอใจของมนุษย์ ระดับของความพึงพอใจที่มนุษย์คาดหวังว่าจะได้จากผลลัพท์นั้น ๆ ไม่ใช่เกิดจากการเห็นคุณค่าที่แท้จริงของผลลัพท์นั้นเสมอไป เช่น มนุษย์เลือกทำงานด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งเพราะต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการпенที่ยอมรับของสังคม หรือต้องการค่าจ้างที่สูงไม่ใช่เลือกทำงานเพราะงานนั้นมีคุณค่าตามอุดมคติ

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) ความเชื่อถือวิธีการในการเชื่อมโยงผลลัพท์อย่างหนึ่งไปสู่ผลลัพท์อีกหลายอย่าง เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพท์ที่ได้ เช่น นักเรียนเชื่อว่าการเรียนจะเป็นวิธีการไปสู่การสอบได้ การสอบได้เป็นวิธีการที่นำไปสู่การได้รับประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรจะนำไปสู่การบรรจุเข้าทำงาน (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

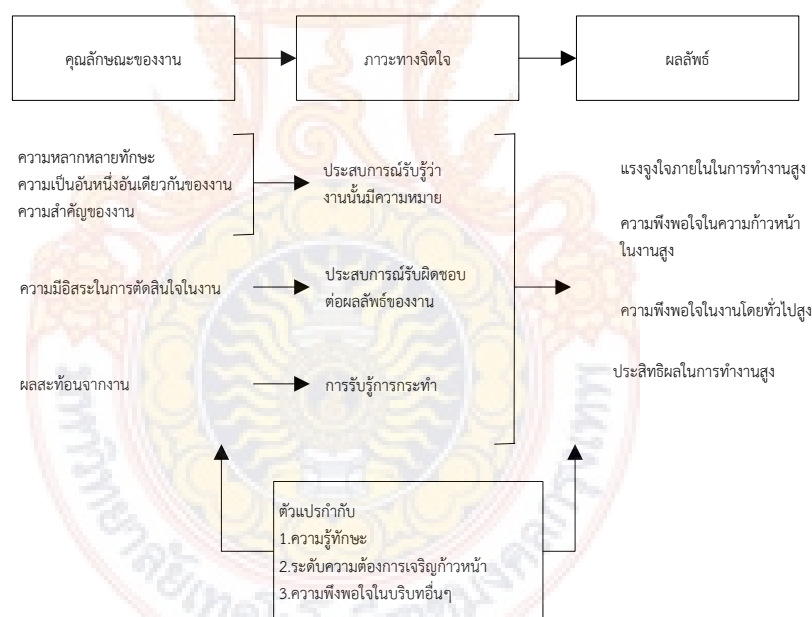
E = Expectancy หมายถึง การความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์ จากความเชื่อว่า ผลลัพท์จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด เช่น ถ้ามนุษย์มีความเชื่อมั่นว่าจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้อย่างทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่จะตัดสินใจเลือกทำอะไร และทำอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

จากทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิธีการจูงใจ โดยเริ่มจากความคาดหวังและความต้องการของพนักงาน

เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทুমเท และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรให้ความสำคัญกับความคาดหวังของพนักงาน ย่อมทำให้องค์กรสามารถลดปัญหา ที่เกิดจากคุณภาพชีวิตของพนักงานที่องค์กรไม่สามารถตอบสนองได้ตรงความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งหากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในด้านคุณภาพแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

8) ทฤษฎีความพึงพอใจในคุณลักษณะของงานของ Heckman and Oldham (The Heckman and Oldham Job Characteristic Theory)

Heckman and Oldham (1980) (อ้างถึงใน นรุตน์ พรประสิทธิ์, 2554) ได้อาศัยทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg (1959) และได้คิดเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิเคราะห์ปรับปรุงงานและออกแบบงานใหม่ ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นแบบจำลองคุณลักษณะของงาน จะแสดงถึงด้านของงานทั้ง 5 ด้านซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 แสดงแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (job Characteristics Model)

ที่มา : นรุตน์ พรประสิทธิ์, 2554.

ภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ที่มีความสำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิผลในการระดับแรงจูงใจที่สูงเป็นผลมาจากขั้นตอนทางจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ระยะ คือ

1. ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of work) บุคคลต้องรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งมีค่า และมีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล

2. ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility of work outcomes) บุคคลต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่าง ๆ จากความพยายามของตนเอง

3. การรับรู้ผลการกระทำ (Knowledge of results) บุคคลจะต้องสามารถตีความผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นสิ่งที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

เมื่อบุคคลมีภาวะจิตใจ (Psychological States) ทั้ง 3 สิ่งข้างต้นจากการทำงานแล้ว จะทำให้เกิดผลต่อไปนี้

1. แรงจูงใจภายในสูงขึ้น (High internal work motivation)
2. ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น (High quality work performance)
3. ความพอใจในงานสูงขึ้น (High satisfaction with the work)
4. การขาดงานและการออกจากงานลดน้อยลง (Low absenteeism and turnover)

การที่สภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ทั้งสามนี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะของงาน (Job Dimension) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ความหลากหลายทักษะ (Skill Variety)
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (task Identity)
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance)
4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy)
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback from Job Itself)

ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ นับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลให้เห็นอย่างชัดเจน

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Heckman and Oldham (1980) ซึ่งมี 5 ประการ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ซึ่งคุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังสภาวะจิตใจเพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ คุณลักษณะของงานเป็นแรงจูงใจในการสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรจะมากหรือน้อยอยู่ที่องค์กรจะมีรูปแบบการจัดการคุณลักษณะของงานนั้น ๆ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งและได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นผู้นำกลุ่มโดยมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและประสานการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

Stogdill (1981) (อ้างถึงใน ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี, 2562) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำโดยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรกในช่วงปี ค.ศ.1904-1947 และระยะที่ 2 ระหว่างปี ค.ศ.1948-1970 ซึ่งงานวิจัยในระยะแรกพบว่า ผู้นำมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการจัดระเบียบงานและดำเนินการจนงานประสบผลสำเร็จนั้นมีความฉลาด รู้สึกรับรู้ต่อความต้องการและความตั้งใจของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์อย่างดี พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น และมีความสามารถในการจัดระเบียบงานโดยมีแรงผลักดันอันแรงกล้าต่อความรับผิดชอบและการทำงานให้สำเร็จ มีชีวิตชีวาและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าประสงค์ อาจหาญและริเริ่มในการแก้ปัญหา มีแรงผลักดันในการใช้ความคิด สร้างสรรค์เพื่อสถานการณ์ทางสังคม เชื่อมมั่นในตนเองและมีเอกลักษณ์ส่วนตัว เต็มใจรับผลกระทบจากการตัดสินใจและการกระทำ มีความพร้อมในการดูดซับความเครียด และพร้อมที่จะอดทนต่อความอึดอัดและความล่าช้า สามารถกระตุ้นพฤติกรรมผู้อื่น และสามารถจัดโครงสร้างระบบทางสังคมได้ตามที่ต้องการ

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถใช้ศิลปะเพื่อจูงใจโน้มน้าว ให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติตามแนวคิด ความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดี จะให้ความร่วมมือ ประสานงานในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวนำไปสู่เป้าหมายและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Dubrin (2012) (อ้างถึงใน พุทธิลักษณ์ มณีพรหม, 2556) คุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1. คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ (Personality traits) 2. คุณลักษณะด้านการจูงใจ (Motivation) 3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการรับรู้ (Cognitive factor) ดังรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไป (General personality traits) และคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-related traits)

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาลักษณะนิสัยของผู้นำทั้งภายในและภายนอกของการทำงาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และยังเป็นที่น่าสนใจทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิต ได้แก่

1.1.1 ความมั่นใจในตนเอง เป็นลักษณะนิสัยแรกที่ค้นพบในตัวของผู้นำเอง หากมีผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

1.1.2 ความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ได้แสดงถึงอ่อนแอ ความไม่รู้และไม่สามารถทำงานได้ เพียงแต่เป็นพฤติกรรมที่ไม่แข็งกระด้าง อ่อนโยน ต่อสมาชิกในกลุ่ม

1.1.3 การประเมินตนเอง เป็นสิ่งหนึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้เช่นเดียวกัน การประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ควบคุมภายในตนเอง ความมีประสิทธิภาพในตนเอง และความมั่นคงทางอารมณ์ ทั้ง 4 ลักษณะจะมีความสัมพันธ์กัน ความภาคภูมิใจในตนเองเกี่ยวข้องความคิดในเชิงบวก ความมีประสิทธิภาพในตนเองเกี่ยวข้องถึงความมั่นใจในตนเองในทุกสถานการณ์ การควบคุมภายในหมายถึงการมีเหตุผลในแต่ละสถานการณ์ ส่วนความมั่นคงทางอารมณ์คือความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ให้มีสุขภาพจิตที่ดี

1.1.4 การสร้างความไว้วางใจ ผู้นำจะต้องใส่ใจยอมรับผลสะท้อนกลับและนำไปปรับปรุง และมองหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มากกว่าการตำหนิ สิ่งที่สำคัญผู้นำจะต้องบอกกล่าว ข้อมูลความจริงขององค์กรให้สมาชิกทราบ สมาชิกก็จะยอมรับความจริงในการทำงานจะแสดงถึงความซื่อสัตย์ของผู้นำและสมาชิกทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

1.1.5 ความน่าเชื่อถือ เป็นการนำของผู้นำที่ทำงานด้วยความถูกต้องจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ผู้อื่นจะสามารถนำพาองค์กรไปได้ดีกว่า

1.1.6 ความมีบุคลิกด้านบวก มีประโยชน์ต่อการเป็นผู้นำที่ดีเพราะเป็นคนช่างพูด ช่างคุย มีชีวิตชีวา สามารถเข้าสังคมได้ง่าย ไม่เก็บกด ปรับตัวได้ง่ายทุกสถานการณ์

1.1.7 ความกล้าแสดงออก เป็นการที่ผู้แสดงออกถึงความต้องการ ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติ ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยหนึ่งที่ช่วยให้ผู้นำสามารถประสบความสำเร็จได้

1.1.8 การกระตือรือร้นมองโลกในแง่ดีและอบอุ่น ผู้นำมีความกระตือรือร้นเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกกลุ่มหรือผู้ตาม ทำให้มีแนวโน้มที่จะตอบสนองความกระตือรือร้นในการทำงาน การมองโลกในแง่ดีและอบอุ่นเป็นส่วนหนึ่งของความกระตือรือร้น ความอบอุ่นช่วยสร้างความเป็นมิตรระหว่างผู้นำและสมาชิกกลุ่ม

1.1.9 มีอารมณ์ขัน เป็นสิ่งที่สำคัญของผู้นำเช่นเดียวความมีอารมณ์ขันช่วยคลายความตึงเครียดและความขัดแย้งลดน้อยลง ช่วยทำให้ผู้นำมีอำนาจมากยิ่งขึ้นในกลุ่ม

1.2 คุณลักษณะด้านการจัดการงาน ได้แก่

ความสามารถในการยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เป็นการยืดหยุ่นผ่อนปรน และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของผู้นำ

1.2.1 สภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันกับความมีความมั่นใจในตนเอง เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งงานจะมีลักษณะที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถสูง

1.2.2 สภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันกับความมีความมั่นใจในตนเอง เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งงานจะมีลักษณะที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถสูง

1.2.3 ความกล้าหาญ ผู้นำจะต้องกล้าหาญที่จะต้องพบเจอสิ่งที่ท้าทายอยู่ข้างหน้า รับผิดชอบและทำงานในหน้าที่ได้ดี

1.2.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนงานให้ทันต่อสถานการณ์ทางสังคม

1.2.5 ความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น

2. คุณลักษณะด้านการจูงใจ (Motivation) เป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

2.1 แรงจูงใจด้านอำนาจ

2.2 ความมุ่งมั่น

2.3 ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน

2.4 แรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการรับรู้ (Cognitive factor)

3.1 ความเฉลียวฉลาดทางปัญญา

3.2 ความรู้ทางด้านธุรกิจ

3.3 ความคิดสร้างสรรค์

3.4 ความสามารถในการหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์

3.5 การมองการณ์ไกลและการเปิดรับความคิดเห็น

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งหรือมากกว่า สัมพันธภาพในการใช้อิทธิพลที่มีผลต่อกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ สั่งการ ผลักดัน โน้มน้าวให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจ กระตือรือร้น สร้างสรรค์ในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่ตั้งไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้าง ปรับปรุง และการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อันจะเกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ในการทำงานที่จะให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและอยู่ร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีความสุข การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจะขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นการที่ผู้บริหารต้องเข้าใจพฤติกรรมและปัญหาของแต่ละบุคคล เพื่อให้พนักงานทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็วและดีที่สุด

Simon (1960) (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียง, 2544) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพไว้ว่า งานใดที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ ดังนั้นตามทฤษฎีนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กรของรัฐก็บอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
O = Output	คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา
I = Input	คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร
S = Satisfaction	คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

เมธี ไพรัชิต (2556) ศึกษาเรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุทั้งที่ส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจแบ่งออกเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ เรื่องสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งเกิดความคล่องตัวในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาหรือการบริหารองค์กรต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจน คุณธรรมในการบริหาร นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอนในการทำงาน ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์มาทำงานตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดแนวความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วยการให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงานหรือปฏิบัติงานยังแยกไม่ออกเมื่อเทียบกับประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานนั้นจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ แต่ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมี

ประสิทธิภาพเสมอไป เพราะว่า ความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

อารีรัตน์ ปานศุภวัชร (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์จากการบริการงานให้ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ต่ำที่สุด เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพสูงสุดภายในเวลาที่กำหนด (Emerson, 1913) ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลให้ดียิ่งขึ้น (Witzel, 2002) โดยมุ่งเน้นปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. การทำงานที่ต้องเชื่อถือได้ (Reliable Work) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องมีบันทึกที่เชื่อถือได้ ถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ รวดเร็ว ถาวร ควรครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายสังคมด้วย

2. งานสำเร็จทันเวลา (Timeliness Work success) หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบหรือรับมอบหมายให้กระทำ สามารถทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดและถูกต้อง ให้เกิดประสิทธิผลตามเวลาที่ต้องการได้

3. ผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Work) หมายถึง ผลงานสำเร็จ มีความถูกต้องเรียบร้อย และสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด หรืออาจเกิดจากการควบคุมงาน เพื่อกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ มาตรฐานงานครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

รณฤทธิ์ สีชนนังสุ (2560) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานต้องการ

Peterson & Plowman (1953) (อ้างถึงใน กฤษดากร หรุ่นสมบูรณ์, 2550) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกันคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Woodcock (1989) (อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะของทีมงานทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงาน ได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และ ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงาน เป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการ สื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่ เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยส่งเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถให้เกื้อหนุนทั้ง การสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทาง สร้างสรรค์เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ การทำงานในทีมนั้นจะต้องมีผู้นำ ที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีม ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงาน ของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของ ทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัม พันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไป อย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น

จากการศึกษาของผู้วิจัย สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จทางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ออกมาควรมีคุณภาพได้มาตรฐานที่ดีที่สุด มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยการกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนต้องมีกลยุทธ์แผนงาน ระบบวิธีการทำงานที่เป็นหลักการเพื่อให้บุคลากรมีความเห็นและเป้าหมายเดียวกัน ทางที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพสูงสุดคือ การเลือกอบรมพนักงานอย่างระมัดระวัง และให้คนที่มีความศักยภาพได้มีโอกาสในการแสดงผลงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อม

2.4 หลักการแนวคิดองค์กร ยุค 4.0

พสุ เดชะรินทร์ (2560) กล่าวว่า การที่องค์กรใด ๆ ก็ตามจะรองรับและพร้อมต่อการก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 องค์กรเองก็ต้องมีความพร้อมในการก้าวสู่ความเป็นองค์กร 4.0 แนวทางสำหรับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น 4.0 มี 5 ประการดังนี้

ประการแรก คือองค์กร 4.0 จะต้องสามารถบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร เนื่องจากในยุค 4.0 ที่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ถูกกระจายออกไปได้เพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัส ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น ทุกคนพร้อมและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง นอกจากนี้ในยุคคนวัย Gen Z กำลังจะเริ่มจบจากมหาวิทยาลัยและเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน ก็จะทำให้สถานที่ทำงานยุคใหม่กำลังจะประกอบด้วยคนสี่ยุคที่เกิดมาในช่วงเวลาที่แตกต่าง และนำไปสู่วิถีคิด วิถีทำงานที่แตกต่างและหลากหลาย

ประการที่สอง คือองค์กร 4.0 จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เนื่องจากในยุค 4.0 ความรู้ที่เรียนมาในสถาบันการศึกษานั้น เพียงแค่ก้าวออกจากรั้วมหาวิทยาลัยก็จะล้าสมัยแล้ว ดังนั้นจะต้องแสวงหาทุกหนทางในการที่จะพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามการพัฒนานั้นไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาความรู้เท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาทักษะและวิถีคิดที่จำเป็นและสิ่งสำคัญสำหรับยุค 4.0 ผู้บริหารจะต้องคอยทบทวนว่าบุคลากรของตนเองมีวิถีคิดและทักษะในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้หรือยัง การติดตามและมองเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ การคิดเชิงพิพากษ์ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความฉลาดทางอารมณ์

ประการที่สาม คือการทำงานภายในองค์กรยุค 4.0 นั้นจะไม่สามารถทำงานแบบสมัย 2.0 หรือ 3.0 ได้อีกต่อไป การบริหารงานในลักษณะของการสั่งการและควบคุม (Command and Control) แบบเดิม ๆ นั้นจะไม่เหมาะสมต่อทั้งกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายมากขึ้น และบุคลากรที่จะต้องมีการคิดและทักษะสำหรับยุค 4.0 ในต่างประเทศมีแนวคิดของ Holacracy คือองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีเจ้านายไม่มีลูกน้อง ไม่มีโครงสร้าง ไม่ยึดติดกับตำแหน่งต่าง ๆ มาปรับใช้มากขึ้น ถึงแม้แนวคิดของ

Holacracy คือองค์กรรูปแบบใหม่ที่ไม่มีเจ้านายไม่มีลูกน้อง ไม่มีโครงสร้าง ไม่ยึดติดกับตำแหน่งต่าง ๆ มาปรับใช้มากขึ้น ถึงแม้แนวคิดของ Holacracy จะยังไม่ได้มีการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่ก็แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการบริหารองค์กรในอนาคตที่บุคลากรจะต้องมีการบริหารตนเองในลักษณะของ Self-managed, self-motivated teams กันมากขึ้น บุคลากรในองค์กร 4.0 จะต้องมีโอกาสมากขึ้นในการบริหารความสำเร็จของการทำงานของตนเอง

ประการที่สี่ คือองค์กร 4.0 จะต้องสามารถนำดิจิทัลใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานขององค์กรมากขึ้น และอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนองค์กรเลย ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายใน การสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับลูกค้า หรือ การสร้าง Business model แบบใหม่ อย่างไรก็ตามสำหรับองค์กร 4.0 ในประเทศไทยนั้นการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้นั้นก็ยังคงควรที่จะต้องผสมผสานให้เข้ากับ Human Touch อยู่ด้วย

ประการที่ห้า คือองค์กร 4.0 จะต้องสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องระวังไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอก

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)

บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2540 จำหน่ายผลิตภัณฑ์กระจายและส่งจ่ายไฟฟ้า สวิตช์บอร์ดไฟฟ้า ระบบควบคุมอัตโนมัติ ระบบบริหารจัดการพลังงาน รวมถึงบริการหลังการขายและบริการวิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันมีที่ตั้งฐานการผลิตและสำนักงานอยู่ในพื้นที่ปริมณฑล มีพนักงานเพื่อรองรับปริมาณงานประมาณ 1,200 คน โดยการจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการ ควบคู่ไปกับการสร้างความเจริญเติบโตทางธุรกิจของบริษัทฯ และลูกค้าอย่างต่อเนื่อง บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างสมดุลทางธุรกิจกับการคืนกำไรสู่สังคม

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ มุ่งสู่การเป็นผู้นำในผลิตภัณฑ์กระจายและส่งจ่ายไฟฟ้า สวิตช์บอร์ดไฟฟ้า ระบบควบคุมอัตโนมัติ ระบบบริหารจัดการพลังงาน รวมถึงบริการหลังการขายและบริการวิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

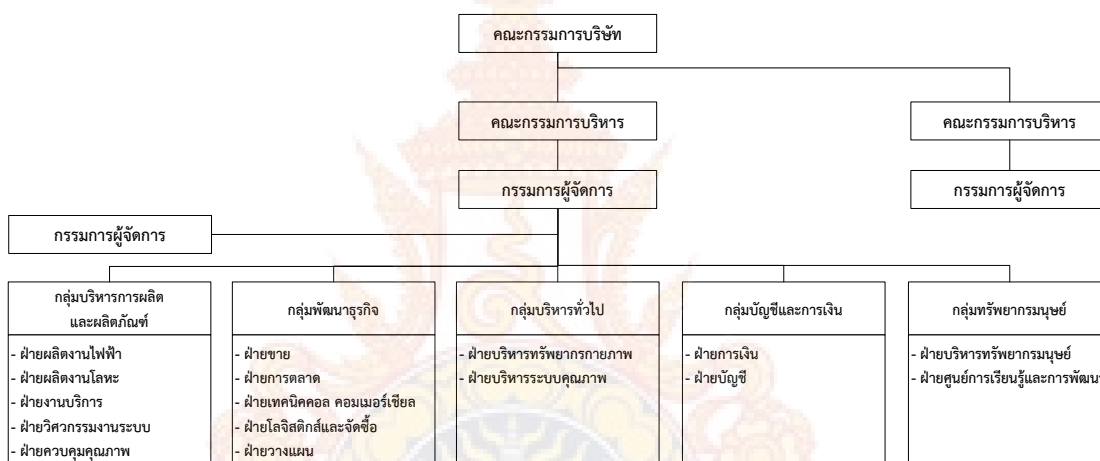
พันธกิจ

1. พัฒนาเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ รวมถึงกระบวนการผลิต
2. พัฒนาระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ
3. พัฒนาและสร้างจิตสำนึกเพื่อสิ่งแวดล้อมและการคืนประโยชน์ต่อสังคม

4. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสร้างโอกาสเติบโตก้าวหน้าให้กับพนักงาน

ผลิตภัณฑ์และบริการ

บริษัทฯ เสนอทางเลือกที่หลากหลายให้แก่ลูกค้าทั้งในสินค้าและบริการเพื่อให้ตรงต่อความต้องการในธุรกิจ สาธารณูปโภค อุตสาหกรรม ตึกและอาคารเพื่อการพาณิชย์ ที่พักอาศัย โรงพยาบาล ศูนย์ข้อมูลและโทรคมนาคม และโรงไฟฟ้า โดยจัดหาอุปกรณ์เกี่ยวกับไฟฟ้าต่าง ๆ ได้แก่ ระบบส่งจ่ายไฟฟ้า สวิตช์บอร์ด รางไฟฟ้า โคมไฟส่องสว่าง ระบบอัตโนมัติและระบบจัดการพลังงาน เน้นผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและเชื่อถือได้ อีกทั้งมีอายุการใช้งานได้ยืนยาว นอกจากนี้ในระบบวิศวกรรมระบบ มีทีมผู้เชี่ยวชาญ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมด้วยอุปกรณ์ที่จะตอบสนองความต้องการอย่างทันทั่วทั้งในส่วนของ One stop service ประกอบไปด้วย ส่วนงานติดตั้ง ส่วนงานจัดการโครงการและบริการ



ภาพที่ 2.8 โครงสร้างองค์กร

ที่มา : โครงสร้างองค์กร บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน), ออนไลน์.

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

รณฤทธิ์ ลิขณนังสุ (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา 1) แรงจูงใจภายในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายในงาน ด้านความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากแรงจูงใจภายในทั้ง 5 ด้าน เป็นแรงผลักดันพลังที่มีแหล่งกำเนิดจาก

ภายในของตัวบุคคลที่แสดงออกมาโดยมีความต้องการ มีแรงขับและเป้าหมายของตัวบุคคลเป็นตัวกำหนด ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ ถ้าพนักงานเกิดแรงงูใจภายในทั้ง 5 ด้านสูงขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย 2) แรงงูใจภายนอกทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากแรงงูใจภายนอกทั้ง 5 ด้าน เป็นแรงผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่เป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก มีแรงงูใจด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการ อยู่ในระดับมาก มีประสิทธิภาพด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นแรงงูใจด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กัน ผลสรุปงานด้านภูมิสารสนเทศต้องอาศัยแรงงูใจในด้านต่าง ๆ แรงงูใจที่กล่าวมาข้างต้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านภูมิสารสนเทศ

กานดา คำมาก (2555) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจภายในและแรงงูใจภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงงูใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการก้าวหน้าและอำนาจ ส่วนแรงงูใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ (2548) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และสภาพที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ส่วนความต้องการผูกพันหรือเป็นเพื่อน ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 1 ส่วนใหญ่

เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นส่วนมาก ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี เป็นส่วนมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ อันดับแรกคือ ปัจจัยค่าจ้าง รองลงมาคือปัจจัยจูงใจตามลำดับ 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านปริมาณผลงาน รองลงมาคือ ด้านความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความทันเวลา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ 4) สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นรินทร์ จันทรหอม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี บทบาทหน้าที่ด้านสินเชื่อ และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ส่วนจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ข้อเสนอแนะโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้นและเงินค่าช่วยเหลือต่างๆ ควรมีการปรับเพิ่มขึ้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้สอบเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มเติม ด้านความรับผิดชอบควรให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ปริญ บุญฉนวน (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร องค์การการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของศาลยุติธรรม ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับของประสิทธิภาพการอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ ซึ่งตามเป้าหมายเชิงเหตุผลสูงมากที่สุด (4.970) 2) องค์ประกอบของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ตามวัฒนธรรมส่วนรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับทุกองค์ประกอบของประสิทธิภาพองค์การ 3) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างปัจจัย

วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การในภาพรวมจะพบว่าแนวคิดปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (OC) มีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์การ (EFF) อยู่ในระดับสูง

สายชล ศิริพงษ์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากร ภาค 9 มี 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 โดยตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากร ภาค 9 โดยรวม คิดเป็นร้อยละ 64.10

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็น ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นันทา โสรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จารุณี สารนอก (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าเขต 3 อำเภอพิมาย มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07

ประเวช รัตนเพียร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชนมากที่สุดคือปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยแฝงคุณลักษณะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชน

มากที่สุด คือคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแฝงคุณลักษณะผู้นำไปในทิศทางบวก ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงมาก

ศราวุฒิ รุ่งวิไลเจริญ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับภาวะผู้นำ กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 70 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีการรับรู้อยู่ในระดับต่ำ 2) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน

อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา องค์การสร้างสรรค์สุข ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรายงานว่า ผู้นำแบบพัฒนาแตกต่างกันมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ และมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างชัดเจนด้วย คือ พนักงานที่รับรู้ว่าคุณำของตนมีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่า และมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่รับรู้ว่าคุณำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย ผลการศึกษานี้บ่งชี้ด้วยว่า พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ในระดับมาก มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ในระดับน้อยอย่างชัดเจน

วรจกณา กาญจนพาที (2556) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร กรณีศึกษา ธนาการเพื่อการส่งออกและนำเข้าประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และประสิทธิภาพองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.963$)

สันติ หอมทวีโชค (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.35 และปริมาณการผลิต ค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ

นิมนน ทองแสน (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่งงาน (ระดับ) อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชัน ไซน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Zaenal Mustafa Elqadri (2015) ศึกษาเรื่อง รูปแบบความเป็นผู้นำแรงจูงใจและแรงจูงใจ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน PT. Kurnia Wijaya Various Industries “Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Various Industries” การวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ว่าระดับของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ และการให้สิ่งจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานมีผลระดับมาก บ่งชี้ว่าตัวความเป็นผู้นำสไตล์แรงจูงใจและแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 97.1 ส่วนที่เหลือได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

Sheikh Raheel Manzoor. (2011) (อ้างถึงใน สายชล ศิริพงษ์, 2560) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมต่อผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษาชั้นสูงของไคเบอร์ปัคตูนควา จังหวัดเปศวาร์ ประเทศปากีสถาน “Effect of Teamwork on Employee Performance Khyber Pakhtoon Khawa (KPK)” ผลการศึกษาพบว่า หลายมาตรการของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ได้นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ปฏิภาณ ความน่าเชื่อถือของ

ทีม รางวัลและการยอมรับ มีหลักฐานที่ชัดเจนว่าการทำงานเป็นทีมและมาตรการอื่น ๆ ของการทำงานของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาให้เห็นว่า มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญตามสมมติฐาน ตัวแปรในการศึกษาแนะนำให้ไปปรับเข้ากับกิจกรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร



ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
รณฤทธิ์ สิขณนังศุ	2560	อิทธิพลของแรงจูงใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจระบบส่งก๊าซ ธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	-แรงจูงใจภายใน -แรงจูงใจ ภายนอก	-ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ของพนักงาน	-Mean -Standard Deviation -Multiple Regression	แรงจูงใจภายในและภายนอกทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากแรงจูงใจภายนอกทั้ง 5 ด้าน เป็นแรงผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่ เป็นแรงผลักดันในการแสดง พฤติกรรมในการทำงานอย่างมี เป้าหมาย
ทศพร ทรงเกียรติ	2554	แรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านภูมิสารสนเทศของ พนักงานการไฟฟ้าส่วน	-ลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ -แรงจูงใจในการ ทำงาน	-ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	-Percentage -Frequency -Mean -t-tast,f-test	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
		ภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัด ลพบุรี			-Pearson Correlation	ในงานกับประสิทธิ ภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายไม่มีความ สัมพันธ์กัน ผลสรุป งานด้านภูมิสารสนเทศต้อง อาศัยแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ แรงจูงใจ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อ ประสิทธิ ภาพในการทำงานด้านภูมิ สารสนเทศ
กานดา คำมาก	2555	แรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา	-แรงจูงใจภายใน -แรงจูงใจ ภายนอก	-ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	-Percentage -Frequency -Standard Deviation -Multiple Regression	แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติ งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้าน ความต้องการก้าวหน้าและ อำนาจ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร และด้าน

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
						ความมีเอกลักษณ์ของงาน
ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ	2548	แรงจูงใจและ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัส ตรี จำกัด	-แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	-ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	-Percentage -Mean -Standard Deviation -Peason Correlation -Multiple Regression	ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและสภาพที่ ทำงาน มีความ สัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ส่วนความต้องการ ผูกพัน หรือเป็นเพื่อน ความต้องการ เจริญก้าวหน้า และความต้องการ ผลตอบแทน ไม่มีความ สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน
เพ็ญรุ่ง แก้วทอง	2559	แรงจูงใจกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ธุรการศาล	-ปัจจัยจูงใจ -ปัจจัยค้ำจุน	-ประสิทธิผลใน การปฏิบัติงาน	-Percentage -Mean -Standard Deviation	1) ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของ ข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง สำนักอำนวยการประจำศาล

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
		ยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1			-Pearson Correlation	อุทธรณ์ภาค 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นส่วนมาก ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี เป็นส่วนมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
นรินทร์ จันทร์หอม	2557	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์	เพศ อายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน	-แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน	-Frequency -Percentage -Mean -Standard Deviation -t-tast,f-test	1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี บทบาทหน้าที่ด้านสินเชื่อ และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
						4) ข้อเสนอแนะคือด้านเงินเดือนและผล ประโยชน์เกื้อกูลควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้น และเงินค่าช่วยเหลือต่าง ๆ
ปริญ บุญฉลุย	2556	ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การ องค์ การการเรียนรู้กับ ประสิทธิผลองค์การของ ศาลยุติธรรม : ตัวแบบ สมการโครงสร้าง	-วัฒนธรรมองค์ การ -องค์การการ เรียนรู้	-ประสิทธิผล ขององค์การ	-Percentage -Mean -Standard Deviation -Pearson Correlation	1) ระดับของประสิทธิผลขององค์การ อยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ ซึ่งตามเป้าหมายเชิงเหตุผลสูงมาก ที่สุด 2) องค์ประกอบของปัจจัยวัฒนธรรม องค์การ ตามวัฒนธรรมส่วนรวม มี ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับ ทุก องค์ ประกอบ ของ ประสิทธิผลองค์การ 3) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางแนวคิด ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมี

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
						อิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร อยู่ในระดับสูง
สายชล ศิริพงษ์	2560	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9	-แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	-Frequency -Percentage -Mean -Standard Deviation -Multiple Regression	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวม คิดเป็นร้อยละ 64.10
ดาริน ปฏิเมธีภรณ์	2556	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศ	-ลักษณะส่วนบุคคล -แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน)	-ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	-Percentage -Mean -Standard Deviation -t-tast, f-test -Peason Correlation	1) มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในระดับสูงมาก

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
		ของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร				3) ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับ สูงมาก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
นันทา ไสรัตน์	2560	การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	-แรงจูงใจในการทำงาน -คุณภาพชีวิตในการทำงาน -ความขัดแย้งระหว่างบุคคล	-ประสิทธิผลในการทำงาน	-Percentage -Mean -Standard Deviation -Multiple Regression	1) แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 3) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จารุณี สารนอก	2553	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการ	-ปัจจัยแรงจูงใจ -ปัจจัยค่าจ้าง	-ผลการปฏิบัติงาน	-Percentage -Mean	พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 อำเภอมาย มีแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ใน

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
		ปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา			-Standard Deviation -Pearson Correlation	ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07
ประเวช รัตนเพียร	2561	ปัจจัยโครงสร้างเชิง สาเหตุของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและ คุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการบริหารงาน มหาวิทยาลัยเอกชน	-สถานะภาพส่วน บุคคล -ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	-ประสิทธิผล ของการบริหาร	-Multiple Regression	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของการบริหารงาน มหาวิทยาลัยเอกชนมากที่สุดคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล ส่วนปัจจัยแฝงคุณลักษณะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการ บริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชนมาก ที่สุด คือคุณลักษณะด้านความคิด สร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยแฝง

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
						คุณลักษณะผู้นำไปในทิศทางบวก ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงมาก
ศราวุฒิ รุ่งวิไลเจริญ	2556	ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับ ภาวะผู้นำ กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติ การของ บริษัท ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 70	วัฒนธรรมองค์การ	ภาวะผู้นำ	-Percentage -Mean -Standard Deviation -t-tast -One-way ANOVA -Peason Correlation	1) พนักงานระดับปฏิบัติการ มีการ รับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้ง รับ-เฉื่อยชา วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ภาวะผู้นำ เปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนมีการรับรู้อยู่ในระดับ ต่ำ 2) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับภาวะผู้นำ 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
						เปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำ แลกเปลี่ยน
อัญมณี วัฒนรัตน์	2556	ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ และความ สุขในการทำงาน กรณี ศึกษา องค์การสร้างสุข	-ภาวะผู้นำแบบ พัฒนา -การจัดการ ความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ	-ความสุขในการ ทำงาน	-Frequency, Mean -Percentage, S.D. -t-tast One-way ANOVA -Multiple Regression	พนักงานรายงานว่าผู้นำแบบพัฒนา แตกต่างกันมีการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ แตกต่างกันอย่างเชื่อถือ ได้ทางสถิติและมีความสุขในการ ทำงานแตกต่างกันอย่างชัดเจนด้วย
วรางคณา กาญจนพาที	2556	ภาวะผู้นำและภาวะผู้ ตามที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อ การส่งออกและนำเข้า ประเทศไทย	-ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง -คุณลักษณะผู้ตาม	-ประสิทธิผล องค์กร	-Percentage -Mean -Standard Deviation -Peason Correlation -Multiple Regression	ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และ ประสิทธิผลองค์กร โดยรวมอยู่ใน ระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กร มี ค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.963$)

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
สันติ หอมทวีโชค	2554	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาในสถานศึกษา	-Frequency -Percentage -Mean -Standard Deviation -Peason Correlation	1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
						ราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
อัครเดช ไม้จันทร์	2560	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา	-ปัจจัยส่วนบุคคล -ปัจจัยในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-Frequency -Percentage -Mean -Standard Deviation -t-tast -One-way ANOVA -Multiple Regression	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.35 และปริมาณการผลิต ค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ
นิมนวน ทองแสน	2559	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดประทุมธานี	-ปัจจัยส่วนบุคคล -องค์ประกอบของความคาดหวัง 5 ด้าน	ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 5 ด้าน	-Frequency -Percentage -Mean -Standard Deviation -t-tast -One-way ANOVA	ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่งงาน (ระดับ) อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
					-Peason Correlation	
กิตติยา ฐิติคุณรัตน์	2556	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	-ปัจจัยส่วนบุคคล	-ประสิทธิภาพการทำงาน	-Frequency -Percentage -Mean -Standard Deviation -t-tast, f-test -One-way ANOVA	1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบ พนักงานที่มี

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
						เพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Zaenal Mustafa Elqadri	2015	รูปแบบความเป็นผู้นำ แรงจูงใจและแรงจูงใจ เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน PT	-ภาวะผู้นำ -แรงจูงใจ	-ประสิทธิภาพ การทำงาน	-Multiple Regression	ระดับของความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ และการให้สิ่งจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพ ของพนักงาน มีผลระดับมาก บ่งชี้ว่า ตัวความเป็นผู้นำสไตล์แรงจูงใจและ แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

ชื่อผู้วิจัย	ปีวิจัย	เรื่อง	ตัวแปร		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	ผลการวิจัย
			ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม		
						การทำงานของพนักงาน ร้อยละ 97.1
Sheikh Raheel Manzoor	2011	การทำงานเป็นทีมต่อผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษาชั้นสูงของไคเบอร์ปัคตูนควา จังหวัดเปศวาร์ ประเทศปากีสถาน	-การทำงานเป็นทีม -ปฏิภาณ -ความน่าเชื่อถือของทีม -รางวัลและการยอมรับ	ประสิทธิภาพการทำงาน	-Peason Correlation	การทำงานเป็นทีม ปฏิภาณ ความน่าเชื่อถือของทีม รางวัลและการยอมรับ มีหลักฐานที่ชัดเจนว่าการทำงานเป็นทีมและมาตรการอื่นๆ ของการทำงานของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ตามสมมติฐาน ตัวแปรในการศึกษาแนะนำให้ไปปรับเข้ากับกิจการการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ยุค 4.0: กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยวิธีการใช้แบบสอบถาม 296 ชุด ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางคอมพิวเตอร์ โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหัวข้อและขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,137 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ขนาดของความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนพนักงานทั้งหมดหรือขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{1137}{1 + 1137 (0.05)^2} \\ &= 296 \text{ คน} \end{aligned}$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 296 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้าง โดยใช้การศึกษาจากกรอบแนวความคิดของงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของกรอบแนวความคิด แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed End) มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีคำตอบให้เลือก (Multiple Choice) มีคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่

สังกัดฝ่ายงาน ใช้การวัดผลแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

วุฒิการศึกษา ใช้การวัดผลแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

ระยะเวลาการทำงาน ใช้วิธีการวัดผลคือมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ในตอนที่ 1 ได้แก่ สังกัดฝ่ายงาน กลุ่มงาน วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่

1. ความมั่นใจในตัวเอง
2. การกระตือรือร้น
3. ความมุ่งมั่น
4. การมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 หัวข้อ ได้แก่

1. ด้านคุณภาพงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านวิธีการ
4. ด้านค่าใช้จ่าย

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 ได้แก่สเกลของคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า Likert Scale 5 ระดับ โดยกำหนดระดับเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับค่ามากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
ระดับค่ามาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
ระดับค่าปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
ระดับค่าน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
ระดับค่าน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

โดยการแปลงผลได้ใช้ค่าพิสัย โดยใช้ค่าสูงสุดลบค่าต่ำสุดหารจำนวนชั้นก็จะได้เกณฑ์ในการแปลงดังนี้

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

สำหรับค่าแปลความหมายการเฉลี่ย ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์เพื่อแปลความหมายดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
2.61 – 3.40 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 – 1.80 หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาความเที่ยงตรง (Validity) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านทำการประเมินแบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องและทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และค่า IOC ซึ่งผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คนโดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อหาความเชื่อมั่นรวม โดยใช้วิธีของ Cronbach และนำข้อบกพร่องมาทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

กำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1	คือ แน่ใจว่าสอดคล้อง
0	คือ ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
-1	คือ แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α = coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อ

s_i^2 = คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 = คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิจากแหล่งข้อมูลดังนี้

3.4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มาจากหลักวิชาการบทความ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้า

3.4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บริษัท อาซิฟ จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน ที่ปฏิบัติงานในขณะการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

มีการใช้วิธีดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ในตอนที่ 1 สังกัดฝ่ายงาน วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

$$P = \frac{fx100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

f = ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

N = จำนวนความถี่ทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนน

N = จำนวน

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2, 3 และ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 หัวข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 หัวข้อ และการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน จำนวน 4 หัวข้อ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลค่า มีวิธีการให้คะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ค่าความสำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ค่าความสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ค่าความสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ค่าความสำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ค่าความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum (x - \bar{x}) =$ ผลรวมของคะแนนลบด้วยคะแนนเฉลี่ย

N = จำนวน

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใช้สถิติ t-test (t-test for Independent Sample) และ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0: กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
F	แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
t	แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบที (T-distribution)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามจำนวน 296 ชุด ด้วยตนเอง และนำคำตอบจากแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์และรายงานผล มีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.1.2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

4.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1.4 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การรายงานผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Decriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) จำนวน 296 คน แสดงเป็นค่าร้อยละ จำแนกรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดฝ่ายงาน

สังกัดฝ่ายงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	6	2.0
ฝ่ายงานบริการ	9	3.0
ฝ่ายผลิต -งานไฟฟ้า	43	14.5
ฝ่ายผลิต -งานโลหะ	40	13.5
ฝ่ายวิศวกรรมงานระบบ	6	2.0
ฝ่ายการตลาด	10	3.4
ฝ่ายขาย	21	7.1
ฝ่ายเทคนิคคอลคอมเมอร์เชียล	64	21.6
ฝ่ายลอจิสติกส์และจัดซื้อ	15	5.1
ฝ่ายวางแผน	21	7.1
ฝ่ายบริหารทรัพยากรกายภาพ	16	5.4
ฝ่ายบริหารระบบคุณภาพ	11	3.7
ฝ่ายการเงิน	7	2.4
ฝ่ายบัญชี	16	5.4
ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์	6	2.0
ศูนย์การเรียนรู้และการพัฒนา	5	1.7
รวม	296	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.1 แสดงสังกัดฝ่ายงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามอันดับแรกที่ตอบแบบสอบถามคือ พนักงานฝ่ายเทคนิคคอลคอมเมอร์เชียล จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รองลงมาพนักงานฝ่ายผลิต - งานไฟฟ้า จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และพนักงานฝ่ายผลิต - งานโลหะ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	38	12.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย	38	12.8
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	78	26.4
ปริญญาตรี	134	45.3
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.7
รวม	296	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.2 แสดงวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาวุฒิการศึกษาระดับปวช./ ปวส./อนุปริญญา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายเท่ากับวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 – 5 ปี	91	30.7
6 – 10 ปี	118	39.9
11 – 15 ปี	76	25.7
มากกว่า 15 ปี	11	3.7
รวม	296	100.0

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.3 แสดงระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี ระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมามีระยะเวลา การทำงาน ต่ำกว่า 1 – 5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และมีระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.35	0.47	ดีมาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.73	0.63	ดี
ด้านการยอมรับนับถือ	3.95	0.54	ดี
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.66	0.67	ดี
รวม	3.92	0.45	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.45 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.64	ดีมาก
2. ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติ อยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	4.32	0.59	ดีมาก
3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผน งานที่ กำหนด	4.57	0.55	ดีมาก
4. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในที่ทำงาน	4.30	0.65	ดีมาก
รวม	4.35	0.47	ดีมาก

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อพิจารณา รายข้อคำถาม พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ตามความสามารถ	3.65	0.80	ดี
2. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ จะช่วยให้ท่านมีเกียรติ มีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าด้านการงาน	3.68	0.82	ดี
3. ท่านพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกรอคอยความเบื่อหน่ายงาน	3.80	0.90	ดี
4. ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาอบรม ประชุมวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน	3.78	0.82	ดี
รวม	3.73	0.63	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อท่านทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ผลงานออกมาท่านมีความพอใจในระดับใด	3.95	0.62	ดี
2. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด	3.87	0.72	ดี
3. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพียงใด	3.99	0.61	ดี
4. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลเสร็จสิ้น	3.98	0.68	ดี
รวม	3.95	0.54	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.54 เมื่อพิจารณาข้อคำถาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	3.61	0.80	ดี
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.66	0.76	ดี
3. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	3.92	0.77	ดี
4. ค่าตอบแทนที่ได้เพียงพอแก่การใช้จ่ายส่วนตัวและใช้จ่ายในครอบครัว	3.44	0.84	ดี
รวม	3.66	0.67	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.67 พิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน จำแนก ตามปัจจัยรายด้าน

ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความมั่นใจในตัวเอง	4.00	0.49	ดี
ด้านการกระตือรือร้น	4.23	0.52	ดีมาก
ด้านความมุ่งมั่น	4.33	0.50	ดีมาก
ด้านการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น	4.29	0.48	ดีมาก
รวม	4.21	0.43	ดีมาก

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการกระตือรือร้น ด้านความมุ่งมั่น และด้านการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น อยู่ในระดับดี มาก มีเพียงด้านความมั่นใจในตัวเอง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้าน ความมั่นใจในตัวเอง จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านความมั่นใจในตัวเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ	3.90	0.70	ดี
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.94	0.63	ดี
3. ท่านสามารถควบคุมตนเองได้ตลอดเวลา	3.99	0.64	ดี
4. ท่านกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบกับผลที่ตัดสินใจนั้น	4.16	0.64	ดี
รวม	4.00	0.49	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นใจในตัวเอง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.49 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ด้านความมั่นใจในตัวเอง ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านการกระตือรือร้น จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านการกระตือรือร้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความความอดทน ขยัน คล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน	4.25	0.59	ดีมาก
2. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีจุดหมายและแข่งกับเวลา	4.29	0.64	ดีมาก
3. ท่านศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส	4.17	0.73	ดี
4. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา	4.20	0.69	ดี
รวม	4.23	0.52	ดีมาก

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านการกระตือรือร้น อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.52 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ข้อที่ 1 และ 2 อยู่ในระดับดีมาก ส่วนข้อที่ 3 และ 4 อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่น จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านความมุ่งมั่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเสมอ	4.39	0.59	ดีมาก
2. ท่านมีความตั้งใจ มุ่งมั่น มีสมาธิจดจ่อกับงาน	4.28	0.58	ดีมาก
3. ท่านเอาใจใส่ต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.41	0.57	ดีมาก
4. ท่านปรับปรุง พัฒนางานด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.66	ดีมาก
รวม	4.33	0.50	ดีมาก

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.50 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน
ด้านการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อมีการระดมความคิดเห็นท่านจะยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่น	4.33	0.57	ดีมาก
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานและเตรียมตัวแก้ปัญหาที่อาจจะ เกิดขึ้น	4.11	0.63	ดี
3. ท่านเต็มใจเรียนรู้วิธีการสิ่งใหม่ๆจากเพื่อนร่วมงาน	4.43	0.60	ดีมาก
4. ท่านลำดับความสำคัญของงานส่วนไหนก่อนส่วนไหนหลังได้	4.30	0.59	ดีมาก
รวม	4.29	0.48	ดีมาก

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.48 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า มีเพียงข้อที่ 2 อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.63

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
จำแนกรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพงาน	4.07	0.52	ดี
ด้านปริมาณงาน	3.99	0.53	ดี
ด้านวิธีการ	4.02	0.57	ดี
ด้านค่าใช้จ่าย	3.93	0.58	ดี
รวม	4.00	0.46	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.46 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.07, 3.99, 4.02 และ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.52, 0.53, 0.57 และ 0.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านคุณภาพงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดที่บริษัทกำหนดไว้	4.14	0.63	ดี
2. ท่านใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม	4.16	0.65	ดี
3. งานที่ท่านทำเสร็จมีความถูกต้องแม่นยำ	3.95	0.62	ดี
4. งานที่ท่านทำเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	4.02	0.63	ดี
รวม	4.07	0.52	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.52 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านปริมาณงาน จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานทุกอย่างเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.15	0.64	ดี
2. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานเท่าเดิมแม้จำนวนคนในทีมงานของท่านจะน้อยลงก็ตาม	4.00	0.68	ดี
3. ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน	3.89	0.68	ดี
4. ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.92	0.71	ดี
รวม	3.99	0.53	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.53 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านวิธีการ จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านวิธีการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน	4.02	0.71	ดี
2. ท่านได้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.65	ดี
3. ท่านได้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อลดระยะเวลาการทำงาน	3.94	0.70	ดี
4. ท่านสามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนเพื่อให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น	4.01	0.73	ดี
รวม	4.02	0.57	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.57 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการ ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกเป็นรายข้อคำถาม

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถวางแผนการควบคุมค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.88	0.71	ดี
2. ท่านสามารถวางแผนค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือที่ช่วยในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.81	0.74	ดี
3. ท่านสามารถสร้างสรรค์ คิดแผนการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท	3.86	0.70	ดี
4. ท่านบำรุงรักษาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานสม่ำเสมอ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมหรือเสียหาย	4.16	0.66	ดี
รวม	3.93	0.58	ดี

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.58 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับดี

4.3 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

รายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาชีฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดฝ่ายงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	9.406	15	.627	2.472	.002*
	Within Groups	71.030	280	.254		
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	6.385	15	.426	1.583	.078
	Within Groups	75.277	280	.269		
ด้านวิธีการ	Between Groups	8.873	15	.592	1.906	.023*
	Within Groups	86.900	280	.310		
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	6.995	15	.466	1.405	.144
	Within Groups	92.917	280	.332		
รวมทั้งสิ้น	Between Groups	6.238	15	.416	2.076	.011*
	Within Groups	56.094	280	.200		

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.19 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันซึ่ง ได้แก่ ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดฝ่ายงาน ที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และ ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านที่มีระดับ

การวัดตัวแปรแบบอัตราภาคชั้น โดยรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดฝ่ายงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=2.076$, $Sig.=0.011$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดฝ่ายงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และด้านวิธีการแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=2.472$, $Sig.=0.002$ และ $F=1.906$, $Sig.=0.023$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดฝ่ายงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=1.583$, $Sig.=0.078$ และ $F=1.405$, $Sig.=0.144$)

ตารางที่ 4.20 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	2.985	4	.746	2.804	.026*
	Within Groups	77.450	291	.266		
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	1.501	4	.375	1.362	.247
	Within Groups	80.161	291	.275		
ด้านวิธีการ	Between Groups	.484	4	.121	.369	.831
	Within Groups	95.289	291	.327		
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	.370	4	.093	.271	.897
	Within Groups	99.542	291	.342		
รวมทั้งสิ้น	Between Groups	.822	4	.205	.972	.423
	Within Groups	61.510	291	.211		

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.20 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันซึ่ง ได้แก่ ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาที่มีระดับการวัดตัวแปร

แบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และ ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอัตรภาคชั้น โดยรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=0.972$, $Sig.=0.423$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=2.804$, $Sig.=0.036$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=1.362$, $Sig.=0.247$ $F=0.369$, $Sig.=0.831$ และ $F=0.271$, $Sig.=0.897$)

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	.659	3	.220	.804	.492
	Within Groups	79.776	292	.273		
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	.073	3	.024	.087	.967
	Within Groups	81.589	292	.279		
ด้านวิธีการ	Between Groups	.476	3	.159	.486	.692
	Within Groups	95.297	292	.326		
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	.736	3	.245	.723	.539
	Within Groups	99.176	292	.340		
รวมทั้งสิ้น	Between Groups	.073	3	.024	.114	.952
	Within Groups	62.259	292	.213		

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.21 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันซึ่ง ได้แก่ ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และ ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอัตราภาคขึ้น (Interval Scale) โดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=0.114, F=0.952) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F=0.804, Sig.=0.492 F=0.087, Sig.=0.967 F=0.486, Sig.=0.692 และ F=0.723, Sig.=0.539)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	31.037	36	.862	4.520	.000*
	Within Groups	49.399	259	.191		
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	24.841	36	.690	3.145	.000*
	Within Groups	56.821	259	.219		
ด้านวิธีการ	Between Groups	29.901	36	.831	3.266	.000*
	Within Groups	65.872	259	.254		
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	23.830	36	.662	2.253	.000*
	Within Groups	76.082	259	.294		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ) แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวมทั้งสิ้น	Between Groups	23.297	36	.647	4.294	.000*
	Within Groups	39.035	259	.151		

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.22 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันซึ่ง ได้แก่ ตัวแปรอิสระปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอัตราภาคขั้น (Interval Scale) และตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอัตราภาคขั้น (Interval Scale) โดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=4.294$, $Sig.=0.000$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=4.520$, $Sig.=0.000$ $F=3.145$, $Sig.=0.000$ $F=3.266$, $Sig.=0.000$ และ $F=2.523$, $Sig.=0.000$)

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพงาน	Between Groups	46.336	31	1.495	11.572	.000*
	Within Groups	34.099	264	.129		
ด้านปริมาณงาน	Between Groups	36.267	31	1.170	6.804	.000*
	Within Groups	45.395	264	.172		
ด้านวิธีการ	Between Groups	46.035	31	1.485	7.882	.000*
	Within Groups	49.738	264	.188		
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	47.382	31	1.528	7.681	.000*
	Within Groups	52.530	264	.199		
รวมทั้งสิ้น	Between Groups	40.726	31	1.314	16.053	.000*
	Within Groups	21.606	264	.082		

ที่มา: จากการคำนวณ.

จากตารางที่ 4.23 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันซึ่งได้แก่ ตัวแปรอิสระปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale) และตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ที่มีระดับการวัดตัวแปรแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale) โดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=16.053$, $Sig.=0.000$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=11.572$, $Sig.=0.000$ $F=6.804$, $Sig.=0.000$ $F=7.882$, $Sig.=0.000$ และ $F=7.681$, $Sig.=0.000$)

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาชีฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ด้านสังกัดฝ่ายงานแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสังกัดฝ่ายงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสังกัดฝ่ายงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดฝ่ายงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.011 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ด้านวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมมีค่า Significant มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.423 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ด้านระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมมีค่า Significant มากกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.952 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาชีฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยแรงจูงใจต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยแรงจูงใจต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยภาวะผู้นำแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาชีฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยภาวะผู้นำต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยภาวะผู้นำต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เสนอแนะอื่น ๆ

1) บริษัทควรจัดศูนย์การเรียนรู้ที่จริงจังให้มากกว่านี้ เน้นให้มีศึกษาเฉพาะด้านให้มีความเชี่ยวชาญ

2) หากมีการกระจายอำนาจจริง และชัดเจน จะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3) องค์กรควรทบทวนมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน

4) ขั้นตอนการทำงานบางส่วนมีความยุ่งยากเกินไป ทำให้ใช้เวลาในการทำงานมากและได้ผลลัพธ์ที่ช้า อยากให้จัดสรรกระบวนการที่กระชับ

5) ทุกส่วนงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมตั้งเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน บริษัทจะพัฒนาได้ต้องพัฒนาที่ความคิดของบุคลากรเป็นอันดับแรก

6) แผนการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในทีม โดยแยกอบรมว่าคนไหนเหมาะจะพัฒนาไปด้านใด ต้องการอบรมเชิง Practice (ฝึกฝนทำจริง) มากกว่าการอบรมในห้อง (เชิงทฤษฎี)

7) ควรมีการปรับปรุงพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันต่อยุค 4.0 ที่ต้องนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

8) คนในทีมนั่งทำงานกันอย่างกระจัดกระจาย ทำให้มีความยากและล่าช้าในการสื่อสาร ให้คำแนะนำ ประสานงาน สอดส่องดูแล จึงเห็นควรที่จะต้องจัดที่นั่งทำงานให้นั่งรวมอยู่ใกล้กัน

9) พนักงานที่ไม่มีความรับผิดชอบในงานควรปรับปรุงเพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้บริษัทมีประสิทธิภาพ ควรมีการตรวจดูพนักงานที่ไม่ได้ทำงานตามระบบ

10) จัดระบบขั้นตอนงานด่วน ปลุกฝังทัศนคติที่ดี วัฒนธรรมบริษัทที่ดีในทิศทางเดียวกันให้กับพนักงาน จัดกิจกรรมการสะท้อนพฤติกรรมของหัวหน้าที่มีต่อลูกน้อง ลูกน้องมีต่อหัวหน้า จะส่งผลให้ทีมมีความเข้าใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาสรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายเทคนิคคอลคอมเมอร์เชียล คิดเป็นร้อยละ 21.6 ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.3 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.9

5.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี โดยกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

5.1.3 ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นใจในตัวเอง ด้านการกระตือรือร้น ด้านความมุ่งมั่น และด้านการมองเห็นไกลและเปิดรับความคิดเห็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 โดยกลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาด้านการมองเห็นไกลและเปิดรับความคิดเห็น อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 ด้านการกระตือรือร้น อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 และด้านความมั่นใจในตัวเอง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ

5.1.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.00 โดยกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย 4.0 รองลงมาด้านวิธีการ มีค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.5 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดฝ่ายงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และด้านวิธีการแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

5.1.6 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

5.1.7 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.8 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.9 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่ายแตกต่าง

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ทั้ง 4 ด้านโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ระดับดี ค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับดีมาก 1 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.35 เนื่องจากแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่แสดงออกมา โดยมีความต้องการมีแรงขับและมีเป้าหมายของตัวบุคคลเป็นตัวกำหนด ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน หากได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับการศึกษาของจารุณี สารนอก (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าเขต 3 อำเภอพิมาย มีแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 และสอดคล้องกับ ธิติรัตน์ ดีประเสริฐ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และสภาพที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วน ความต้องการผูกพันหรือเป็นเพื่อน ความต้องการเจริญก้าวหน้า และความต้องการผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการกระตือรือร้น ด้านความมุ่งมั่น และด้านการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น อยู่ระดับดีมาก ส่วนด้านความมั่นใจในตัวเองมีความคิดเห็นอยู่ระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.00 เนื่องจากบทบาทของผู้นำจะเป็น

สิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวม จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กร ความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การมีภาวะผู้นำที่ดีและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีขึ้นได้นั้น ต้องมีความรู้ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ รู้จักสร้างโอกาสเพื่อทำหน้าที่ในการนำแนวคิดของตนเองไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเวศ รัตนเพียร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชนมากที่สุดคือปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนปัจจัยแฝงคุณลักษณะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชนมากที่สุด คือคุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแฝงคุณลักษณะผู้นำไปในทิศทางบวก ซึ่งอยู่ในระดับที่สูงมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ หอมทวีโชค (2554) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zaenal Mustafa Elqadri (2015) ศึกษาเรื่อง รูปแบบความเป็นผู้นำแรงจูงใจและแรงจูงใจเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน PT ผลการศึกษาพบว่า ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ และการให้สิ่งจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน มีผลระดับมาก บ่งชี้ว่าตัวความเป็นผู้นำสไตล์แรงจูงใจและแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 97.1 ส่วนที่เหลือได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่าด้านคุณภาพงาน ด้านวิธีการ ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับดี โดยภาพรวม

มีความคิดเห็นอยู่ระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.00 ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยึดถือผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ในการดำเนินงานโดยมุ่งผลลัพธ์ มีการประเมินผล วัตถุประสงค์ของงาน การกำหนด KPI (Key Performance Indicator) เพื่อชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน พนักงานทำงานให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่ ถูกต้องตามมาตรฐานและระบบวิธีการปฏิบัติที่บริษัทกำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.35 และปริมาณการผลิต ค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด การศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็ว การปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบ พนักงานที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวางแผนผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดฝ่ายงาน พบว่าโดยภาพรวมมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.011 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากสังกัดฝ่ายงานของมีขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่เหมือนกัน มีขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่าง ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ นิมนวน ทองแสน (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่งงาน (ระดับ) อายุงาน (ปี) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่างกัน

5.2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยแรงจูงใจแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีแรงจูงใจที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง ไม่ว่าจะเป็น ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับบริษัท โดยมีการเติบโต มั่นคงทั้งในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ที่เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจอื่นๆ เช่น เงินเดือน โบนัส Incentive และสวัสดิการต่างๆ สรุปได้ว่า ถ้าพนักงานเกิดแรงจูงใจที่แตกต่าง ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวคือ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็น หรือขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นการทำงานก็มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็น ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ จันทรหอม (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ผลการศึกษพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี บทบาทหน้าที่ด้านสินเชื่อ และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ข้อเสนอแนะคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้น และเงินค่าช่วยเหลือต่าง ๆ

5.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยภาวะผู้นำแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเท่ากับ 0.000 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การเป็นผู้นำ

เป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคล สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำสามารถกระตุ้น หรือผลักดันตนเองหรือบุคคลอื่น ให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติตามแนวคิด ความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ โดยมีเป้าหมายหรือความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Dubrin (2012) คุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ 2) คุณลักษณะด้านการจูงใจ 3) คุณลักษณะด้านความสามารถในการรับรู้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารศนา กาญจนพาที (2556) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และประสิทธิผลองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กร มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.963$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรายงานว่ผู้นำแบบพัฒนาแตกต่างกันมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างชัดเจนด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรยุค 4.0 บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) และในการจัดเก็บข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาจให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละฝ่ายงานประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาแทน เพื่อทราบผลการทำงานของพนักงานที่อ้างอิงผลงานจริง ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสะท้อนประสิทธิภาพที่แท้จริงของพนักงานบริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) แต่ละคนมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 ขององค์กรอื่น ๆ เพื่อขยายผลการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมมากขึ้น แล้วนำผลการวิจัยมาจัดทำแผนงานพัฒนาระบบแรงจูงใจและภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อดูความแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่อย่างไร

5.3.3 ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่อาจจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร

บรรณานุกรม

- กฤษฎากร หรุ่นสมบุรณ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินของพนักงานภาคขาย และบริการนครหลวงที่ 1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี)
- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน)
- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซ่ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช ภัฏรำไพพรรณี)
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2561). องค์กรยุค 4.0 ปรับตัวอย่างไร. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก: [http:// bangkokbiznews.com](http://bangkokbiznews.com). (วันที่สืบค้น 7 กรกฎาคม 2562).
- จารุณี สารนอก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการ ไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระ บรมราชูปถัมภ์)
- จุนจิตร ธวัชจิเรช. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี)
- จรี วรรณาเจริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม)
- เจมส์ แมคกราท และ บอว์ เบทส์. ลิขสิทธิ์ต้นฉบับปี. (2009). 89กลยุทธ์ที่องค์กรระดับโลกใช้สร้าง องค์กรและบริหารคน. (แปลโดย วิชิตา สุนทรพิพิธ, กรุงเทพมหานคร: ดำรง พิณคุณ)
- ชาตรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการศึกษา แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรการึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- คาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- ทศพร ทรงเกียรติ. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)
- ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ. (2548). แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสันต์สตรี จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- นรินทร์ จันท์หอม. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์. วารสารการเมืองการปกครอง (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 4(2). 12-15
- นรุจน์ พรประสิทธิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- นันทา โสรรัตน์. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)
- นันทวน ทองแสน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตรถยนต์ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการ (มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย), 6(2). 121-132.
- บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน). (2561). โครงสร้างองค์กร. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก: <http://asefa.co.th>. (วันที่สืบค้น 1 กรกฎาคม 2562).
- ประเวช รัตนเพียร. (2561). ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารธุรกิจปริทัศน์ (มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต), 10(1). 73-91.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปริญ บุญฉวย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร องค์การการเรียนรู้กับประสิทธิภาพ
องค์การของศาลยุติธรรม ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วารสารศิลปศาสตร์ (มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี), 9(2). 28.
- ปิยณัฐ วงศ์เครือสร. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคละติน
4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. (ปริญาญาคูศาสตร
ดุขฎิบัณทิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)
- พสุ เดชะรินทร์. (2560). มองมุมใหม่. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก: <http://bangkokbiznews.com>. (วันที่
สืบค้น 1 กรกฎาคม 2562).
- พุดลักษณะ มณีพรรณ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร กรณีศึกษา บริษัท
ฟาร์มสุกร จำกัด (นามสมมติ) จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ ศาล
ยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเกริก)
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด. (สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี)
- มลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์
(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 8.
- รณฤทธิ์ สีฉนวนัง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
กลุ่มธุรกิจ ระบบทอสงกาชธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2554. พจนานุกรมเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา
พานิช.
- วรจกณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร
กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

บรรณานุกรม (ต่อ)

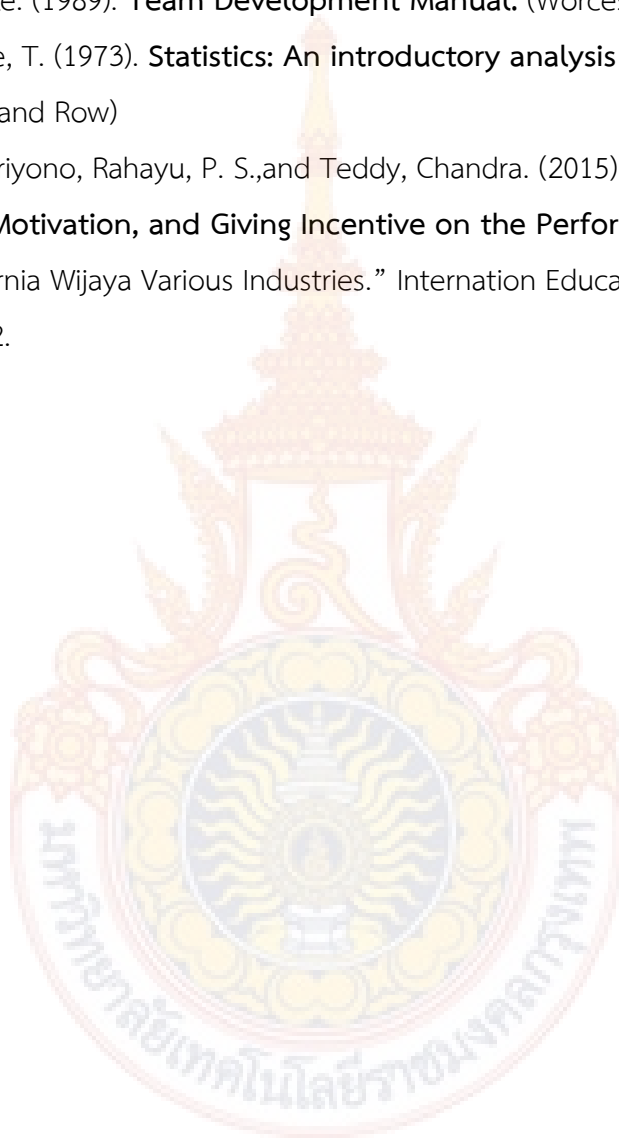
- ศราวุฒิ รุ่งวิไลเจริญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับภาวะผู้นำ กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ธนาคารกลีกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 70. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- สถิต คำลาเลียง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบินทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- สนธยา บุตรวาระ. (2556). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร เรื่องการจูงใจจากแนวความคิดไปสู่ การประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรกิจ.
- สันติ หอมทวีโชค. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- สายชล ศิริพงษ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ เจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน)
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)
- อัญมณี วัฒนรัตน์. (2556). ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และ ความสุขในการทำงาน กรณี ศึกษา องค์การสร้างสุข. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร)
- อารีรัตน์ ปานศุภวัชร. (2560). รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานไปรษณีย์ไทยในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิชาการ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 9(2). 261-266.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Adam, Stacy J. (1965). **Inequality in Social Exchange**. (In L. Berkoeitz ed Advances in Exprimental Psychology), Vol.2. 267-299.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence relatedness and growth**. (New York: The Free Press)
- Certo, S. C. (2000). **Modern management (8th ed.)**. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hell)
- Dubrin,J.A. (2012). **Leadership research findings, Practice, and skill**. (7th ed. Ohio: South-western, Cengage Learning)
- Emerson,H. (1913). **Tha twelve principles of efficiency**. (New York: The Engineering Magazine)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). **Work re-design**. (Reading, MA: Addison-Wesley)
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. (New York: John Wiley and Sons)
- Maslow, A. H. (1943). **A ctheory of human motivation**. (The psychological Review), 50(4), 370-396.
- McClelland, D.C. (1961). **Power: The inner experience**. (New York: Irvington)
- Mowen, J. C. (1995). **Consumer behavior**. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall)
- Murray, H. H. (1938). **Explorations in personality**. (New York: Oxford University Press)
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Managerment**. (Homewood, Ill. : Richard D. Irwin)
- Pinder Craig C. (1998). **Work motivation in organizational behavior**. (US: Prentice Hell)
- Sheikh Raheel Manzoor. (2011). **Effect of Teamwork on Employee Performance**. (International Journal of Learning and Development), 1(1). 110-126.
- Simon, Herbert A, 1960. **Administrative Behavior**. (New York: The McMillen Company)
- Stogdill, Ralph,M. (1981). **Handbook of Leadership**. (New York: The Free Press)
- Terry & Franklin. (1982). **Principles of Management**. (8th Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Inv)
- Vroom, V. H. (1964). **Work and Motivation**. (Florida: Robert E. Krieger Publishing. Co.)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Witzel, M. (2002). **A short history of efficiency.** (Business Strategy Review), 13(4). 38-47.
- Woodcock, Mike. (1989). **Team Development Manual.** (Worcester: Billing and Sons)
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed. New York: Harper and Row)
- Zaenal, M. E., Priyono, Rahayu, P. S., and Teddy, Chandra. (2015). **Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentive on the Performance of Employees-PT. (Kurnia Wijaya Various Industries.”** Internation Education Studies), 8.(10). 108-192.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ



แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกคนปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย

จรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด

1. นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติและอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่มาใช้ในการงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

2. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำงานวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย และต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุด และเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบไม่ละทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

3. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือการสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

4. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและมีปณิธานที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5. นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัยนักวิจัยต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยและขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ต้องถือเป็นการละเมิดที่ที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

6. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ต้องตระหนักว่า อคติส่วนตัว หรือความลำเอียงทางวิชาการ อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย

7. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกินความเป็นจริง และไม่ใช้

8. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

ข้าพเจ้า นางสาวนิตยา พรหมจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 60805141003-3 ซึ่งเป็นผู้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)” ได้ทราบและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ทุกประการ ข้าพเจ้าทราบดีว่าการให้ข้อความอันเป็นเท็จและการละเมิดหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย อาจนำมาสู่การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หรือถูกเพิกถอนปริญญา

.....
นางสาวนิตยา พรหมจันทร์

ผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

วันที่ เดือน พ.ศ.



ภาคผนวก ข.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0:
กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง:

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0: กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการสร้างแรงจูงใจและภาวะผู้นำและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ท่านให้ไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลของท่านให้ผู้อื่นทราบ

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม:

1. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องหรือผิด คำตอบทุกข้อเป็นไปตามความคิดเห็น ความรู้สึกตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน
2. ข้อมูลที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในส่วนตัวของท่านแต่อย่างใด

3. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน

- | | |
|---|-----------------|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 3 หัวข้อ |
| ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | จำนวน 16 หัวข้อ |
| ส่วนที่ 3 ข้อมูลภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน | จำนวน 16 หัวข้อ |
| ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | จำนวน 16 หัวข้อ |
| ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอื่น ๆ | |

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 , 3 และ 4 ได้แก่สเกลของคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า Likert Scale 5 ระดับ โดยกำหนดระดับเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับค่ามากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
ระดับค่ามาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ระดับค่าปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
ระดับค่าน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ระดับค่าน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการพิจารณา
แบบสอบถามในครั้งนี้

(นางสาวนิตยา พรหมจันทร์)

นักศึกษาปริญญาโท บริหารบัณฑิต มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. สังกัดฝ่ายงาน

- | | |
|------------------------------|-------------------------------------|
| () ฝ่ายควบคุมคุณภาพ | () ฝ่ายงานบริการ |
| () ฝ่ายผลิต -งานไฟฟ้า | () ฝ่ายผลิต -งานโลหะ |
| () ฝ่ายวิศวกรรมงานระบบ | () ฝ่ายการตลาด |
| () ฝ่ายขาย | () ฝ่ายเทคนิคคอลคอมเมอร์เชียล |
| () ฝ่ายลอจิสติกส์และจัดซื้อ | () ฝ่ายวางแผน |
| () ฝ่ายบริหารทรัพยากรกายภาพ | () ฝ่ายบริหารระบบคุณภาพ |
| () ฝ่ายการเงิน | () ฝ่ายบัญชี |
| () ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ | () ฝ่ายศูนย์การเรียนรู้และการพัฒนา |

2. วุฒิการศึกษา

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| () ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | () มัธยมศึกษาตอนปลาย |
| () ปวช./ปวส./อนุปริญญา | () ปริญญาตรี |
| () สูงกว่าปริญญาตรี | |

3. ระยะเวลาการทำงาน

- | | |
|----------------------|-------------------|
| () ต่ำกว่า 1 – 5 ปี | () 6 – 10 ปี |
| () 11 – 15 ปี | () มากกว่า 15 ปี |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.1 ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
1.2 ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
1.3 ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนด					
1.4 ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในที่ทำงาน					
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ตามความสามารถ					
2.2 งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ จะช่วยให้ท่านมีเกียรติ มีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าด้านการงาน					
2.3 ท่านพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึกเกิดความเบื่อหน่ายงาน					
2.4 ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา อบรม ประชุม วิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน					
3. ด้านการยอมรับนับถือ					
3.1 เมื่อท่านทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ผลงานออกมาท่านมีความพอใจในระดับใด					
3.2 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
3.3 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
3.4 ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลเสร็จสิ้น					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
4.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ					
4.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
4.3 สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข					
4.4 ค่าตอบแทนที่ได้เพียงพอแก่การใช้จ่ายส่วนตัวและใช้จ่ายในครอบครัว					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของมากที่สุด

ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความมั่นใจในตัวเอง					
1.1 ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ					
1.2 ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
1.3 ท่านสามารถควบคุมตนเองได้ตลอดเวลา					
1.4 ท่านกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบกับผลที่ตัดสินใจนั้น					
2. การกระตือรือร้น					
2.1 ท่านมีความความอดทน ขยัน คล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน					
2.2 ท่านปฏิบัติงานอย่างมีจุดหมายและแข่งกับเวลา					
2.3 ท่านศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส					

ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.4 ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา					
3. ความมุ่งมั่น					
3.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเสมอ					
3.2 ท่านมีความตั้งใจ มุ่งมั่น มีสมาธิจดจ่อกับงาน					
3.3 ท่านเอาใจใส่ต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.4 ท่านปรับปรุง พัฒนางานด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
4. การมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น					
4.1 เมื่อมีการระดมความคิดเห็นท่านจะยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่น					
4.2 ท่านมีการวางแผนการทำงานและเตรียมตัวแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
4.3 ท่านเต็มใจเรียนรู้วิธีการสิ่งใหม่ๆ จากเพื่อนร่วมงาน					
4.4 ท่านลำดับความสำคัญของงานส่วนไหนก่อนส่วนไหนหลังได้					

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านคุณภาพงาน					
1.1 ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดที่บริษัทกำหนดไว้					
1.2 ท่านใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
1.3 งานที่ท่านทำเสร็จมีความถูกต้องแม่นยำ					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.4 งานที่ท่านทำเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด					
2. ด้านปริมาณงาน					
2.1 ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานทุกอย่างเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2.2 ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานเท่าเดิมแม้จำนวนคนในทีมงานของท่านจะน้อยลงก็ตาม					
2.3 ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน					
2.4 ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
3. ด้านวิธีการ					
3.1 ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน					
3.2 ท่านได้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
3.3 ท่านได้นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการทำงานเพื่อลดระยะเวลาการทำงาน					
3.4 ท่านสามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนเพื่อให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น					
4. ด้านค่าใช้จ่าย					
4.1 ท่านสามารถวางแผนการควบคุมค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างเหมาะสม					
4.2 ท่านสามารถวางแผนค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยในการทำงานอย่างเหมาะสม					
4.3 ท่านสามารถสร้างสรรค์ คิดแผนการดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.4 ท่านบำรุงรักษาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน สม่ำเสมอ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมหรือเสียหาย					

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

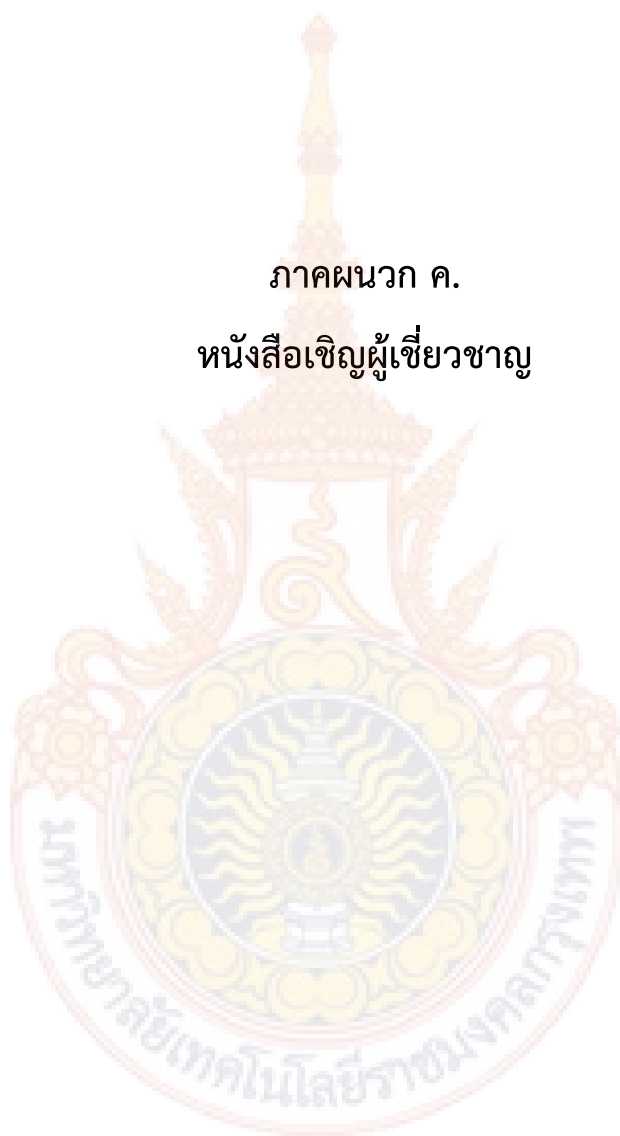
.....

.....

.....



ภาคผนวก ค.
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ



ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/๐๘๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๘๗๘ ถนนอาคารสงเคราะห์
แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ ๑๐๑๒๐

๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พร้อมพร ภูวดิน

ด้วย นางสาวนิตยา พรหมจันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๐๘๐๕๑๔๑๐๐๓-๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ๔.๐ กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)” โดยมี ดร.คุณากร ไวยวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวนิตยา พรหมจันทร์ โทรศัพท์ ๐๙๒ ๒๘๓ ๔๖๕๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติคุณ เอี่ยมแล่ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานคณบดี คณะบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๗ ๔๖๗๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๖ ๘๙๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๙๖๗๓

ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/ 0394 วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาณ

ด้วย นางสาวนิตยา พรหมจันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๐๘๐๕๑๔๑๐๓-๓ นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ๔.๐ กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)” โดยมี ดร.คุณากร ไวยวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวนิตยา พรหมจันทร์ โทรศัพท์ ๐๙๒ ๒๘๓ ๔๖๕๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๙๖๗๓

ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/ 0395 วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เชิงชาย สุวรรณภู

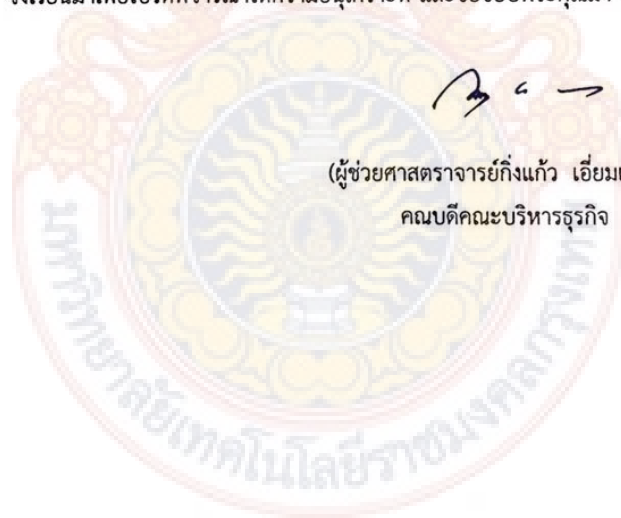
ด้วย นางสาวนิตยา พรหมจันทร์ รหัสนักศึกษา ๖๐๘๐๕๑๔๑๐๓-๓ นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ๔.๐ กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน)” โดยมี ดร.คุณากร ไวยวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวนิตยา พรหมจันทร์ โทรศัพท์ ๐๙๒ ๒๘๓ ๔๖๕๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัณฑ์ แก้ว เอี่ยมแล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ภาคผนวก ง.

ผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ



ผลการตรวจหาค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(Item Objective Index: IOC)

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	2	3		
1	สังกัดฝ่ายงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	วุฒิการศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ระยะเวลาการทำงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2	ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและ แก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
3	ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานให้เสร็จ ตามแผนงานที่กำหนด	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
4	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความ สำเร็จในที่ทำงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
5	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การ งานสูงขึ้นตามความสามารถ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ จะช่วยให้ท่านมี เกียรติ มีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า ด้านการงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	ท่านพอใจกับงานในปัจจุบัน โดยไม่รู้สึก เกิดความเบื่อหน่ายงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
8	ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	อบรม ประชุมวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการทำงาน					
ด้านการยอมรับนับถือ						
9	เมื่อท่านทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ผลงาน ออกมาท่านมีความพอใจในระดับใด	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
10	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับ นับถือจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพียงใด	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถเมื่อ ได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผล เสร็จสิ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
13	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ทำให้ท่าน สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
16	ค่าตอบแทนที่ได้เพียงพอแก่การใช้จ่าย ส่วนตัวและใช้จ่ายในครอบครัว	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ความมั่นใจในตัวเอง						
1	ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
2	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ท่านสามารถควบคุมตนเองได้ตลอดเวลา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	ท่านกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลที่ตัดสินใจนั้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การกระตือรือร้น						
5	ท่านมีความความอดทน ขยัน คล่องแคล่ว ว่องไวในการทำงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
6	นปฏิบัติงานอย่างมีจุดหมายและแข่งกับเวลา	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
7	ท่านศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติมเมื่อมีโอกา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ท่านทำงานหรือตามที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
ความมุ่งมั่น						
9	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเสมอ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
10	ท่านมีความตั้งใจ มุ่งมั่น มีสมาธิจดจ่อกับงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ท่านเอาใจใส่ต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
12	ท่านปรับปรุง พัฒนางานด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
การมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น						
13	เมื่อมีการระดมความคิดเห็นท่านจะ ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของ ผู้อื่น	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
14	ท่านมีการวางแผนการทำงานและเตรียม ตัวแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
15	ท่านเต็มใจเรียนรู้วิธีการสิ่งใหม่ๆจากเพื่อน ร่วมงาน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
16	ท่านลำดับความสำคัญของงานส่วนไหน ก่อนส่วนไหนหลังได้	1	0	1	0.67	สอดคล้อง

ส่วนที่ 4 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
ด้านคุณภาพงาน						
1	ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	ท่านใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
3	งานที่ท่านทำเสร็จมีความถูกต้องแม่นยำ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	งานที่ท่านทำเสร็จเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
ด้านปริมาณงาน						
5	ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานทุกอย่างเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
6	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานเท่าเดิมแม้จำนวนคนในทีมงานของท่านจะน้อยลงก็ตาม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
	เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน					
8	ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอและ เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านวิธีการ						
9	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วย ในการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10	ท่านได้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ท่านได้นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการ ทำงานเพื่อลดระยะเวลาการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ท่านสามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ ซ้ำซ้อนเพื่อให้การทำงานสะดวกรวดเร็ว ขึ้น	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
ด้านค่าใช้จ่าย						
13	ท่านสามารถวางแผนการควบคุมค่าใช้จ่าย ในการทำงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ท่านสามารถวางแผนค่าใช้จ่ายในการ จัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือที่ช่วยในการ ทำงานอย่างเหมาะสม	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
15	ท่านสามารถสร้างสรรค์ คิดแผนการ ดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับ บริษัท	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
16	ท่านบำรุงรักษาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ใน การทำงานสม่ำเสมอ เพื่อลดค่าใช้จ่ายใน การซ่อมหรือเสียหาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ส่วนที่ 5 : ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

ข้อที่	ข้อความสำหรับการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	2	3		
1	ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะอื่นๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง



ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ นามสกุล	นางสาวนิตยา พรหมจันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	21 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	129 หมู่ที่ 8 ตำบลบางครุ อำเภอยะประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130
ที่อยู่ปัจจุบัน	189/277 หมู่ที่ 3 ตำบลในคลองบางปลากด อำเภอยะสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 10290
E-mail	nunidonline@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2560	ปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
สถานที่ทำงาน	บริษัท อาชีหา จำกัด (มหาชน) 5 หมู่ที่ 1 ถนนพระราม2 ตำบลคอกกระบือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกอาวุโส

