

**ปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง**

**Leadership and Motivation Factors Affecting Performance
of personnel in construction companies**

ภัทราภรณ์ โคตรชมพู
Pattaraporn Khotchomphu

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง และ 2) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้างโดยการ ได้ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เนาวัฒน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ที่ปฏิบัติงานในขณะการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ Multiple Regression Analysis โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการศึกษาพบว่า การทดสอบปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าทั้งปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง($R = 0.867$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) leadership factors affecting the efficiency of personnel in construction companies and 2) motivation affecting the efficiency of personnel in contractor companies. construction by have kept Collected data from 400 employees of Nawarat Patanakarn Public Company Limited who worked while working. collect information by using a questionnaire and used

statistics to analyze the data such as Multiple Regression Analysis with a statistical significance at the 0.05 level.

The results of the study found that Testing for Leadership Factors and Motivation Factors It was found that both the leadership factors and the motivation in the work of personnel in construction companies There was a high correlation positive correlation ($R = 0.867$) with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นธุรกิจที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในปัจจุบัน ประเทศไทยมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเอื้อต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น การก่อสร้างอาคาร การสร้างรถไฟฟ้า ความเร็วสูง การก่อสร้างท่าเรือ การก่อสร้างรถไฟฟ้า การก่อสร้างถนน สะพาน อุโมงค์ประปา บ่อน้ำบาดาล น้ำเสีย ฯลฯ ซึ่งการบริหารจัดการประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการวางแผนให้ทันต่อเวลา และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีการจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุคลากรตามความเหมาะสม ตลอดจนการกำหนดวิธีการประสานงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผน มีการชี้แจงให้ดำเนินงานเพื่อให้แผนงานและบุคลากรได้ดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่ชี้แจงจะต้องมีปัจจัยภาวะผู้นำในตัวเอง และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ให้ปฏิบัติงานบรรลุความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบัน ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมีการแข่งขันค่อนข้างสูง หากไม่มีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ อาจมีผลกระทบทำให้ลูกค้าขาดความเชื่อมั่น และมีค่าใช้จ่ายเกินงบประมาณที่กำหนด ส่งผลให้การดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและไม่สามารถแข่งขันในตลาดได้ โดย (นิศยาพรจันทร์, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะใหม่เพิ่มเติม เพราะมีปัจจัยภายนอกหลายประการ ที่มีความสำคัญมาก

ขึ้นต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การไวต่อการรับรู้ในวัฒนธรรม ความสามารถด้านความยืดหยุ่นทางพฤติกรรม และการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและรักษาแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีต่อการทำงานในองค์กร โดยผลที่ได้คือช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งภาวะผู้นำจะประกอบไปด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น ความมั่นใจในตัวเอง การกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น การมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น(Dubrin,2012) และแรงจูงใจประกอบไปด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่นความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน การยอมรับในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน (Herzberg , 1959)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้บริหารมีความสามารถในการชักนำบุคลากรใช้ความพยายามและความกระตือรือร้น และสร้างแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเท รักในงานที่ปฏิบัติ มีการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า ลดการมีผลงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้บริบทสังคมในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง จะส่งผลให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง บรรลุวัตถุประสงค์ และมีผลงานที่มีคุณภาพ ถูกคำพึงพอใจ ลดของเสีย ลดต้นทุน สร้างกำไรให้เพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง สามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้ด้วยความมั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1.ปัจจัยภาวะผู้นำ คือ ความสามารถปฏิบัติงานของผู้นำ ในการชักนำบุคลากรใช้ความพยายามและความกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- 2.ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเท รักในงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้เลือก ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ บุคลากรในส่วนโรงงานและศูนย์เก็บวัสดุอุปกรณ์ ของบริษัทเนวาร์คพัฒนาการ จำกัด (มหาชน) โดยในปี พ.ศ. 2565 พบว่ามีบุคลากรในส่วนโรงงาน จำนวน 365 คน บุคลากรในส่วนศูนย์เก็บวัสดุอุปกรณ์ 72 คน รวมทั้งสิ้น 437 คน

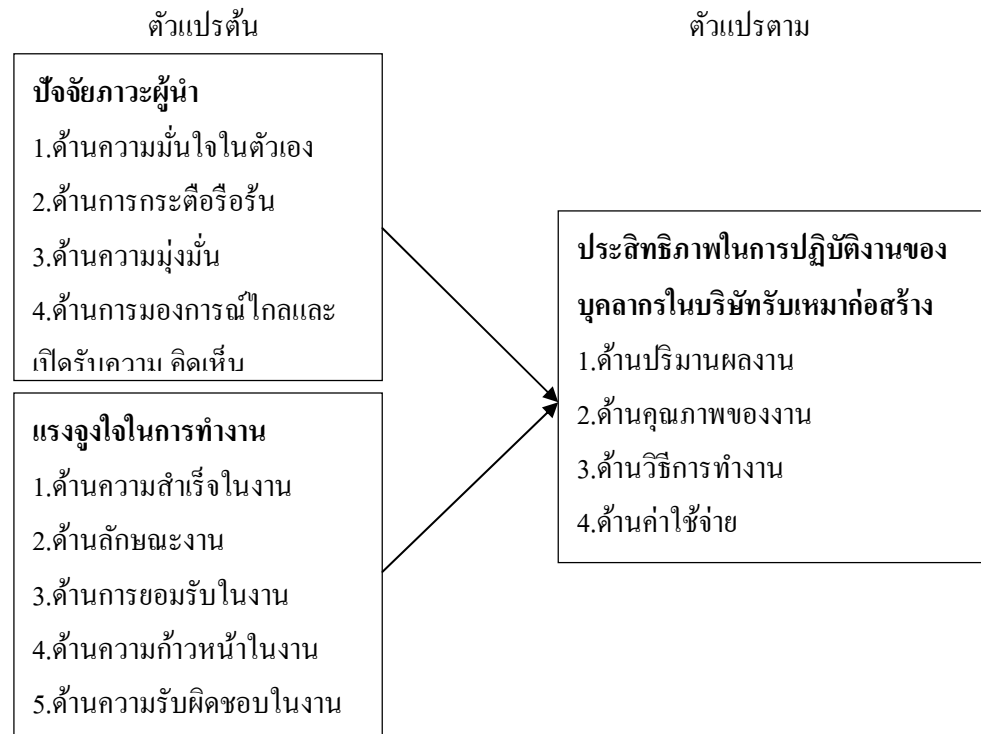
2.ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกใช้สูตรการคำนวณการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ขนาดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 209 คน เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัยให้ได้จำนวนและสัดส่วนตามที่กำหนดไว้ คือ จำนวนเท่ากับ 400 คน

3.ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

4.ขอบเขตด้านเวลา ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565

5.ขอบเขตด้านตัวแปร โดยกำหนดตัวแปรต้น แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ปัจจัยภาวะผู้นำ(X_1) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นใจในตัวเอง ด้านการกระตือรือร้น ด้านความมุ่งมั่น ด้านการมองการณ์ไกลและเปิดรับความ คิดเห็น ตามแนวคิดของ Dubrin (2012) (อ้างถึงใน นิตยา พรหมจันทร์, 2562) (2) แรงจูงใจในการทำงาน(X_2) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) (อ้างถึงใน เพ็ญรุ่ง แก้วทอง, 2559) กำหนดตัวแปรตามเป็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(Y) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณผลงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านวิธีการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) (อ้างถึงใน นิตยา พรหมจันทร์, 2562)

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยว และงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ

Dubrin (2012) อ้างถึงใน นิติยา พรหมจันทร์(2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถในการนำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งหรือมากกว่าสัมพันธ์ภาพในการใช้อิทธิพลที่มีผลต่อกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำสั่งการ ผลักดัน โน้มน้าวให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจ กระตือรือร้น สร้างสรรค์ในการท าส่งต่าง ๆ ตามต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่ตั้ง ไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้าง ปรับปรุง และการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อันจะ เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

(เพ็ญรุ่ง แก้วทอง(2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงการกระทำ หรือ พฤติกรรมในตัว ของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการใน การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) อ้างถึงใน นิติยา พรหมจันทร์ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จทางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ออกมาควรมีคุณภาพได้ มาตรฐานที่ดีที่สุด มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยการกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนต้องมีกลยุทธ์แผนงาน ระบบวิธีการทำงานที่เป็นหลักการเพื่อให้นุคลากรมีความเห็นและเป้าหมายเดียวกัน ทางที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพสูงสุดคือ การเลือกอบรมพนักงานอย่างระมัดระวัง และให้คนที่มีความศักยภาพได้มีโอกาสในการแสดงผลงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่ส่งผล ทางตรงและทางอ้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลในรูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยวิธีการใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางคอมพิวเตอร์ โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหัวข้อและขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างโดยใช้การศึกษาจากกรอบแนวคิดของงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของกรอบแนวคิด แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. วิธีสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการประเมิน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และค่า IOC ซึ่งผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pretest) โดยค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ภาพรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.986
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ให้ครบ

5. สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล มี 2 วิธี ได้แก่ (1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนที่ 1 โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ (2) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (เพื่อทดสอบสมมติฐานและทดสอบทางสถิติ สมมติฐานคือ ปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศชาย จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.25

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ของบุคลากร ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความมุ่งมั่น ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.569$) อยู่ในระดับมาก และด้านการมองเห็นโอกาสและเปิดรับความคิดเห็น ($\bar{x} = 4.04$, $SD = 0.565$) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นใจในตัวเอง ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.599$) อยู่ในระดับมาก และด้านการกระตือรือร้น ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.586$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของบุคลากร ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.532$) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.558$) อยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับในงาน ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.552$) อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.619$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.960$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านปริมาณผลงาน ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.561$) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.10$, $SD = 0.513$) อยู่ในระดับ

มาก ด้านวิธีทำงาน ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.541$) อยู่ในระดับมาก ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.630$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	1	2	3
ประสิทธิภาพในการทำงาน (Y)	1.000		
ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_1)	0.792*	1.000	
ปัจจัยแรงจูงใจ (X_2)	0.847*	0.806*	1.000

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6.ตัวแปรอิสระ(X_1 , X_2) มีความเหมาะสมมากในการนำมาเป็นตัวแปร พยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) มีระดับความสัมพันธ์กันสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อยู่ที่ 0.867 ($R = 0.867$) สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง คือ ร้อยละ 71.5 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.751$) และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

สรุปผลการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย 1 : ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย 2 : แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความมุ่งมั่น ด้านการมองเห็นไกลและเปิดรับความคิดเห็น ด้านความมั่นใจในตัวเอง และด้านการกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.867$) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับ งานวิจัย ของ นิตยา พรหมจันทร์ (2562)

2. ปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R = 0.867$) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท รับเหมาก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และ ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาบุคลากร ในองค์กรให้มีภาวะผู้นำ โดยการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น หลักสูตรภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการคิดบวก เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานที่ตัวเองรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์และเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่น มีความมั่นใจในตัวเองในทางที่ถูกต้อง และมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

2.จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร บริษัทรับเหมาก่อสร้าง และมีผลกระทบมากกว่าปัจจัยภาวะผู้นำ แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ในการนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นองค์กรควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ ค่าจ้าง โบนัส Incentive มีการเติบโตก้าวหน้างานและการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นต้น

3.จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร นอกจากปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจแล้ว การพัฒนาระบบกระบวนการทำงาน การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยในการทำงาน ก็จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแยกตามฝ่าย เพื่อนำมาพิจารณาเทียบเคียงให้เห็นลักษณะที่เหมือนกันและต่างกันอย่างไร

2.ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน องค์กรอื่น ๆ เพื่อขยายผลการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมมากขึ้น แล้วนำผลการวิจัยมาจัดทำแผนงาน แล้วดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อไป

3.ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่อาจจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ความสุขในการทำงาน บรรยากาศในที่ทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ปัญญาภา อคินบุตร.(2565).ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการท างานของพนักงาน
บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้านท่าอากาศยาน “Generation Y” . การจัดการมหابัณฑิต วิทยาลัย
การจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชรื ดามพ์ประเสริฐกุล .(2563) .ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของวิศวกร . การจัดการมหابัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ.
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการ
บริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562) .ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟ จำกัด (มหาชน).บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ลำไพ พรหมชัย. (2561) .ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- ศิริพร นาทันริ / ราเชนทร์ นพณัฐวงสร / วิเชียร วทียอุดม. (2561). ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- เกศณรินทร์ งามเลิศ .(2559) .ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ
ศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ ภาค 1. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .มหาวิทยาลัยเกริก
- พชร วงษ์แก้ว. (2558). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็น
ทีมภายในองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต .มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558).ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์เอนซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด.บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ .(2557).ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ
บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเน
ชั่น