

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
A Study of Executive leadership, Organizational Communication Behavior, and
Achievement Motive Affecting Performance Effectiveness of Employees of
Private Companies in Bangkok

ณัฐชนนต์ ธนาโชติอเมริกัน¹ และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ²

¹นักศึกษา ปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1) อิทธิพลปัจจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) อิทธิพลของพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.913 โดยแจกพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการปฏิบัติตามแผนงานและควบคุมการทำงาน ด้านการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา และด้านความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหา ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการสื่อสารแบบบนลงล่าง ด้านการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน และด้านการสื่อสารแบบแนวนอน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน และด้านความต้องการที่เอาชนะปัญหาต่างๆ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร, พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์กร, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

Abstract

This research has 2 objectives: 1) to study the impact of executive leadership on performance effectiveness of employees; 2) to study the impact of communication behavior on performance effectiveness of employees; and 3) to study the impact of achievement motive on

performance effectiveness of employees. A pilot study involving 30 respondents were conducted in order to test the measurements' validity and reliability (Cronbach's Alpha = 0.913). 400 employees who work for private companies in Bangkok were recruited to participate in the survey. Questionnaires were used to collect data from these respondents. Descriptive statistics were used to analyze data and a multiple regression analysis was used to test hypotheses. The results indicate that executive leadership dimensions, including planning and controlling, improving and resolving problems, and ability to face and solve problems, affect performance effectiveness of employees in Bangkok. As for organizational communication, downward communication, upward communication, and horizontal communication affect performance effectiveness of employees in Bangkok. Finally, for achievement motive, need for work ethics, need for best practice, need for competition, and need for problem solutions affect performance effectiveness of employees in Bangkok (p-value < 0.05).

Key words: Executive leadership dimensions, Communication behavior, Organization, Achievement motive, Performance effectiveness, Private companies

1. บทนำ

ผู้บริหารและบุคลากรที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนในการดำเนินงาน โดยแรงจูงใจนี้ไม่ใช่รางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ การร่วมมือกันสร้างแรงจูงใจสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในตัวของบุคลากรในองค์กรนั้น จะส่งผลให้สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพมากที่สุด จากปัญหาที่เกิดขึ้นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาคือ ปัจจัยความเป็นผู้นำ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจะช่วยให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายที่วางไว้ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับบุคลากรในองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้งานวิจัยจำดำเนินการวิจัยโดยใช้บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นกรณีศึกษา และจะดำเนินการสำรวจกับบุคลากรหรือพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เหตุที่เลือกศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เนื่องจากผู้บริหารควรที่จะทราบถึงปัจจัยภาวะผู้นำที่ดี พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม รวมถึงแรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่บุคลากรควรมีหรือต้องการ เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2. วัตถุประสงค์

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลปัจจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้จะเป็นกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกลุ่มประชากรมีเป็นจำนวนมาก หรือไม่จำกัดจำนวน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับ ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ประกอบด้วย ด้านการวางแผนในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานและการควบคุมการทำงาน ด้านการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา และด้านความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหา 2) ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารแบบบนลงล่าง ด้านการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน และด้านการสื่อสารแบบแนวนอน 3) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

(Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 1: ตารางแสดงผลการทดสอบสมมุติฐานด้านปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยภาวะผู้นำ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P – Value)
1. ด้านการวางแผนในการทำงาน	0.031	0.485	0.628
2. ด้านการปฏิบัติตามแผนงานและควบคุมการทำงาน	0.284	4.072	0.000*
3. ด้านการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา	0.148	2.350	0.019*
4. ด้านความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหา	0.195	2.991	0.003*

$R^2 = 0.292$, F-Value = 27.932, n = 400, P-Value ≤ 0.05 *

จากตารางพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านการปฏิบัติตามแผนงานและควบคุมการทำงาน ด้านการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา และด้านความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหา ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านการวางแผนในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2: แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P – Value)
1. ด้านการสื่อสารแบบบนลงล่าง	0.181	2.925	0.004*
2. ด้านการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน	0.240	3.826	0.000*
3. ด้านการสื่อสารแบบแนวนอน	0.224	3.667	0.000*

$R^2 = 0.269$, F-Value = 33.419, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางพบว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการสื่อสารแบบบนลงล่าง ด้านการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน และด้านการสื่อสารแบบแนวนอน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3: ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P – Value)
1. ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน	0.113	2.177	0.030*
2. ด้านความต้องการค่าตอบแทน	0.086	1.656	0.099
3. ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ	0.167	2.776	0.006*
4. ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน	0.223	4.143	0.000*
5. ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น	0.069	1.328	0.185
6. ด้านความต้องการที่เอาชนะปัญหาต่างๆ	0.288	5.195	0.000*

$R^2 = 0.717$, F-Value = 47.559, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน และด้านความต้องการที่เอาชนะปัญหาต่างๆ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านความต้องการค่าตอบแทนและด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้นไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำด้านการปฏิบัติตามแผนงานและการควบคุมการทำงาน แสดงให้เห็นว่ามีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติตามแผนงานที่สร้างขึ้นมา และสามารถจัดสรรงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Trewatha and Newport (1982) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำสามารถรับรู้ได้จากพฤติกรรมการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความแข็งแกร่งขององค์กร ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิผล

ขององค์กร ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ ยลดา โขลิตวิสุทธิคุณ (2554) พบว่าภาวะผู้นำและบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหา และด้านการวางแผนงานในการทำงาน ส่วนด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพัน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานและการควบคุมการทำงาน และด้านการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา ด้านการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน แสดงให้เห็นว่าหากท่านมีปัญหาในการทำงานสามารถแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบได้ตลอดเวลา ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชาของท่าน และท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้โดยไม่ต้องนัดล่วงหน้าส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาตศิลา ทองสวัสดิ์ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล ระดับหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์ภายใต้สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะ บุคคล ตลอดจน สารเรื่องราวและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ อารีรัตน์ ลือสุขศรี (2553) พบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรด้านต่างๆอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาคือในด้านการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการในแนวนอน ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกันไปตามอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง จำนวนพนักงานในหน่วยงาน วิธีการติดต่อสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร วิธีการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา วิธีการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยี และความคิดเห็นของพนักงานต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกันตามเพศ และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่เอาชนะปัญหาต่าง แสดงให้เห็นว่า ท่านมีความเชื่อว่าหากท่านใช้ความพยายามมากพอจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิตที่ได้กำหนดไว้ได้ หากท่านไม่ถนัดในเรื่องใด ท่านจะพยายามเอาชนะในเรื่องนั้นโดยการเรียนรู้อย่างหนักเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้ และในการปฏิบัติงานทุกครั้งหากมีปัญหา ท่านจะปรึกษาหารือกับผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาให้สามารถลุล่วงไปได้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Cassidy & Lynn (1989) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่จะบอกถึงลักษณะส่วนบุคคล หรือสามารถบรรยายถึงความพยายามส่วนตัวของแต่ละบุคคลกับการที่จะทำสิ่งนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามสภาพแวดล้อมทางสังคมของพวกเขาที่เป็นอยู่ ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นไม่สอดคล้องกับการศึกษาของดวงดาว แสงจันทร์ (2552) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี่ จำกัด” ผลการศึกษาพบว่ามีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการผูกพันเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ และด้านความต้องการอำนาจ ผลของการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด ที่มีรายได้ระดับการศึกษา อายุงาน แตกต่างก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน

การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่างๆของพนักงานเอกชนและระดับประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้วิจัยคิดว่า หากมีการพิจารณาเพื่อศึกษาในการศึกษาครั้งต่อไป ก็ควรที่จะระบุเขตเพื่อเจาะจงกลุ่มเป้าหมายให้แคบลง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้งานวิจัยมากขึ้น รวมถึงองค์กรเอกชนในเขตนี้นั้นๆสามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม และอาจจะมีการเพิ่มปัจจัยส่วน

บุคคลที่แตกต่างกัน เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างในเรื่องเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทงานในปัจจุบัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร อาจนำไปสู่ผลการวิจัยที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและละเอียดมากยิ่งขึ้น

7. กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยค้นคว้าอิสระของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

8. เอกสารอ้างอิงบางส่วน

ดวงดาว แสงจันทร์. (2552). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน บริษัท แฟมิลี่ จำกัด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

ชาติชาย ทองสวัสดิ์. (2553). การศึกษารูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงาน บริษัท ชุมพรอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม จำกัด (มหาชน). โครงการเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยลดา โฉสิตวิสุทธิคุณ. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาของธนาคารกสิกรไทยสำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาลย์กรุงเทพ.

อารีรัตน์ ลือสุขศรี. (2553). ความคิดเห็นที่มีต่อการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของ พนักงานฝ่ายพัฒนาและสนับสนุนการพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน). ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาลย์เกษตรศาสตร์.

Trewatha, R.L. & Newport, M.G. (1982). Management. Plano, Texas: Business Publications