

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด

Management that affected motivation on employee performance

Natthapong sales and service Company Limited

นาริรัตน์ เกื้อนคุ้ม

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด จำนวน 225 คน โดยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีตามสะดวก ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการองค์การ รองลงมาคือ ด้านการควบคุม ด้านการนำ และด้านการวางแผน ตามลำดับ การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารจัดการโดยรวมและรายด้านส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research was to Management that affected motivation on employee performance Natthapong sales and service Company Limited. The sample used in this research was 225 employees in Natthapong sales and service Company Limited. The research tools used in this study were personal questionnaires, management of Natthapong sales and service Company Limited questionnaires and working motivation questionnaires. The statistic used to analyze the data in this research was frequency, percentage, average, standard deviation and Pearson correlation coefficient at the level of significant at 0.01. The result can be described below.

The results of this study showed that the respondents mostly were male, in the age between 30-40 years old, below a bachelor's degree, with income not more than 15,000 baht and working experience up to 5 years. According from the study of management, it was found that the overall management of the company was rated as highest level. And can be described in descending order as organizing, control, leading, and planning, respectively. According from the study of working motivation, it was found that the overall working motivation is rated as highest level. And can be described in descending order as the work itself, advancement, achievement, responsibility and recognition. Overall management and individual management significantly related to positive relationship with working motivation at the significance of 0.01 which complies with the hypothesis.

Keyword: Management, The Motivation of Employees.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งเป็นแนวทางพื้นฐานที่ผู้บริหารในแต่ละองค์การต้องปฏิบัติ ในการวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ในขณะที่ การจัดการองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง และไม่ทับซ้อนกัน รวมไปถึงการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ในส่วนการนำ (Leading) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป เช่น ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์การ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น และหน้าที่การบริหารในส่วนสุดท้าย คือ การควบคุม (Controlling) เป็นการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกในองค์การ การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร (Louis A. Allen, 1958)

ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์การ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์การ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์การได้นาน ดังนั้นนอกจากการบริหารงานเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายแล้ว การสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเช่นกัน

การสร้างแรงจูงใจ เป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจมีส่วนสำคัญต่อองค์การ ที่จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ และผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงาน เพื่อศึกษาผลที่อาจจะมีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นของ

บุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ดี (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานในองค์กร ที่ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้กับพนักงานอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคล อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นเพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด

3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือพนักงาน บริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1) ตัวแปรต้น
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน
 - การบริหารจัดการ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์กร 3) ด้านการนำ และ 4) ด้านการควบคุม
- 2) ตัวแปรตาม
 - แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบริหารจัดการองค์การและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการองค์การ

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจัดการของ Louis A. Allen

Louis A. Allen (1958) ที่ปรึกษาด้านการจัดการชาวอเมริกัน เขาเขียนหนังสือ Management and Organization ขึ้นในปี ค.ศ.1958 ได้ระบุหน้าที่พื้นฐานของการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ Planning Organizing Leading และ Controlling (หรือPOLC) โดย POLC ถือเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน

หลักการจัดการ POLC ของ Louis A. Allen ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นหน้าที่แรกและสำคัญที่สุดของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น นักวางแผนเป็นผู้จัดการที่ตระหนักดีที่สุดถึงสถานะแวดล้อมที่องค์กรของตนต้องเผชิญและสามารถวิเคราะห์และคาดการณ์สถานะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้จัดการควรเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจที่ดี การวางแผนเกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจและวัตถุประสงค์และการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัยการตัดสินใจ เช่น การเลือกแนวทางปฏิบัติในอนาคตจากทางเลือกอื่น

การวางแผนเป็นกระบวนการ โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่อไปนี้

- การเลือกเป้าหมายสำหรับองค์กร
- การกำหนดเป้าหมายสำหรับแต่ละหน่วยงานย่อยขององค์กร
- การจัดตั้งโปรแกรมเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เมื่อผู้จัดการสร้างแผนการทำงานแล้วขั้นต่อไปในวงจรการจัดการ คือการจัดระเบียบบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการตามแผน การจัดงานควรคำนึงถึงทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่มี เพื่อเพิ่มผลตอบแทนสูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ อาจเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการในการจัดเตรียมและแจกจ่ายงานตามแผนอำนาจและทรัพยากรระหว่างสมาชิกขององค์กรเพื่อให้พวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การจัดการองค์การ เกี่ยวข้องกับขั้นต่อไปนี้

- การสร้างโครงสร้างองค์กร กรอบขององค์กรถูกสร้างขึ้นภายในซึ่งมีการประสานความพยายามในการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โครงสร้างนี้มักจะแสดงด้วยแผนผังองค์กรซึ่งเป็นการแสดงภาพกราฟิกของสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร
- การตัดสินใจออกแบบองค์กร การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร
- การตัดสินใจออกแบบงาน มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของงานแต่ละงาน และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่

3. การนำ (Leading) องค์กรเมื่อเติบโตขึ้นพัฒนาโครงสร้างที่ซับซ้อนโดยมีความต้องการการประสานงานและการควบคุมที่เพิ่มขึ้น ในการรับมือและจัดการสถานการณ์ดังกล่าวความเป็นผู้นำจำเป็นที่จะต้องชักจูงผู้คนให้ร่วมมือกัน ไปสู่เป้าหมายร่วมกันและสร้างสถานการณ์เพื่อการตอบสนองร่วมกัน การเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำกับการณ์อิทธิพล และการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามที่จำเป็น นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับแหล่งอิทธิพลทางสังคมและทางการเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ผู้จัดการที่มีประสิทธิผลนำผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านแรงจูงใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างก้าวหน้า

4. การควบคุม (Controlling) ผู้จัดการทุกระดับมีส่วนร่วมในหน้าที่การจัดการในการควบคุมในระดับหนึ่ง เทคนิคการควบคุมแบบดั้งเดิมสองประการคือการตรวจสอบงบประมาณและประสิทธิภาพ การตรวจสอบเกี่ยวข้องกับการตรวจร่างกายและการยืนยันบันทึกขององค์กรและเอกสารประกอบ การตรวจสอบงบประมาณให้ข้อมูลว่าองค์กรอยู่ที่ใดในส่วนของที่เกี่ยวกับขั้นตอนที่ปฏิบัติตามสำหรับการวางแผน และการควบคุมทางการเงินในขณะที่การตรวจสอบประสิทธิภาพอาจพยายามพิจารณาว่าตัวเลขที่รายงานนั้นสะท้อนถึงประสิทธิภาพที่แท้จริง การควบคุมเกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิภาพตามเป้าหมายและแผน และช่วยแก้ไขการเบี่ยงเบนจากมาตรฐาน ตามความเป็นจริงการควบคุมช่วยอำนวยความสะดวกในการบรรลุผลตามแผนโดยการตรวจสอบให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานไม่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg

Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบของแรงจูงใจที่เรียกว่า Herzberg's Two Factor Theory ซึ่งสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีปัจจัย 2 ปัจจัยที่สำคัญ โดยมีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ แก่บุคคลในองค์กร โดยจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือ สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อคุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” พบว่าการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยก้ำจุนได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีอายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

กฤษ จรินทร์ โท และ ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและการบริหารจัดการองค์กร 2) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และ 3) ศึกษาระหว่างการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานตำแหน่งวิศวกรในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สัญชาติญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 350 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน 2) การบริหารจัดการองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การนำองค์กร และการควบคุม 3) แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ด้านการเสริมแรงทางบวก การเสริมแรงทางลบ การลงโทษ และการสูญเสีย 4) การบริหารจัดการองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และ การควบคุม ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารไม่ควรมุ่งเน้นด้านใดด้านหนึ่งเป็นหลัก แต่ควรที่

จะบริหารทั้งสี่ด้านให้มีความสมดุล นอกจากนี้ต้องใช้หลักการเสริมแรงสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยจึงจะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด จำนวน 225 คน
กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ดังนั้น ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจำนวน 144 คน โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น

ลักษณะของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบด้วยคำถามแบบให้เลือกเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการนำ และ 4) ด้านการควบคุม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะงานที่ทำ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่าระดับการตัดสินใจเป็น 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale

การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ โดยการทำ IOC (Item Objective Congruence) โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการองค์การ รองลงมาคือ ด้านการควบคุม ด้านการนำ และด้านการวางแผน ตามลำดับ การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การบริหารจัดการโดยรวม และรายด้านส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายด้าน การบริหารจัดการ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะพบว่าการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Louis A. Allen (1958) การจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรในส่วนของด้านการนำ ที่กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำกับ การมีอิทธิพล และการ

จงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน ในการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และสอดคล้องกับการวิจัยของของกฤษ จริน โทและลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์ (2563) พบว่าการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลในทางบวก โดยกล่าวไว้ในส่วนของการนำ คือการนำที่ดีจะสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และสอดคล้องกับการวิจัยของอคุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) พบว่าระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หากปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือด้านการจัดการองค์กร รองลงมาเป็นด้านการควบคุม ด้านการนำ ด้านการวางแผน ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำไปจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างบริษัทต่อไป เพื่อเสริมสร้างการบริหารที่ดีของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ รองลงมาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ สามารถนำข้อมูลไปจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรต่อไป เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ในทิศทางเดียวกัน หากต้องการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในแต่ละส่วนควรมีความสำคัญของทั้ง 2 ปัจจัยนี้ควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด โดยนำกระบวนการบริหารอื่นมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหาร POLC ของ Louis A. Allen

2. การนำการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหารบริษัท นัฐพงษ์ เซลส์แอนด์เซอร์วิส จำกัด

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมร่วมด้วย เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมองค์กร ทักษะการบริหาร ทศนคติต่อการปฏิบัติ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กฤช จรินโท และลัดดาวัลย์ ฤทธิสมบุญ. (2563). การบริหารจัดการองค์กรและแรงงูใจในการทำงานที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษย์และสังคมศาสตร์*. 3(2): 1-15.

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ บริทัศน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. 9(2): 161-171

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีสึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. *ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Louis A. Allen. (1958). *Management and organization*. New York: McGraw-Hill Inc.