

การบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขต

กรุงเทพมหานคร

Management to create work motivation of private organizations in Bangkok

ศิรดา จินดาบุรินทร์¹ ดร.นารีนี แสงสุข²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร

วิธีการสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยวิธีใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน คือ พนักงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและหญิง ที่ทำงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเบื้องต้น โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็น Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล โดย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นต่อด้าน (1) การบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; สร้างแรงจูงใจ

¹นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purpose of this research is (1) to study the work management of private organizations In Bangkok (2) to study the motivation of working by a private organization In Bangkok

The survey method is to collect data by using questionnaires (questionnaires) from a sample of 400 people who are employees of private organizations in Bangkok, both men and women who work in private organizations in Bangkok to answer the questionnaire and analyze the data with preliminary statistics, with descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation And testing hypotheses with inferential statistics such as T-test, One way Analysis of Variance, and comparing differences into Least-Significant Different (LSD)

The results of the research revealed that in terms of personal characteristics by age, location, experience, opinions (1) work management of non-governmental organizations in Bangkok (2) creating work-momentum of non-governmental organizations In Bangkok is different

Keywords: Management; Motivation

¹Special program students Master of Business Administration (Visionary Leaders) Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University

² Independent research advisors Master of Business Administration Ramkhamhaeng University

บทนำ

การจัดการขององค์กรธุรกิจเอกชน เป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มส่วนตัวเพื่อรับผลกำไร เป็นกิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการวางแผน การจัดระเบียบ การควบคุม การประสานงาน การดำเนินการตามนโยบาย และโปรแกรมที่ดำเนินการโดยการจัดการขององค์กร ทำงานเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจขององค์กรโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานและลูกค้าหรือคู่ค้ารวมถึงองค์กรที่เกี่ยวข้อง(ความแตกต่างระหว่างการบริหารภาครัฐกับภาคเอกชน.สืบค้น 20 สิงหาคม 2562, จาก <https://th.gadget-info.com/difference-between-public>)

นอกจากการบริหารจัดการในการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) ซึ่งองค์กรธุรกิจเอกชนควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของการสร้างแรงจูงใจ ความเป็นมาและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะและที่มาของแรงจูงใจ ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ และการประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ในองค์กรธุรกิจเอกชน ซึ่งในยุคนี้ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมใหม่พนักงานทุกคนต้องปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากระบบเศรษฐกิจโลก แรงผลักดันจากนวัตกรรมและเทคโนโลยีการแข่งขัน กำลังแรงงานและอื่นๆ ดังนั้นองค์กรเอกชน จึงต้องแสวงหาแนวทางในการจัดการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอยากทำงานด้วยความรู้สึกที่ตัวเองมีความหมาย มีความสามารถ มีคุณค่าต่อองค์กร ปัจจุบันองค์กรเอกชนนั้นมีบทบาทที่สำคัญมากขึ้น ซึ่งองค์กรจึงต้องมีการบริหารจัดการระบบการทำงานและพนักงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เป็นปัญหาในการดำเนินธุรกิจเมื่อเกิดขึ้นกับองค์กร หรือหน่วยงานภายใน จะทำให้องค์กร ทำงานให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่งผลกระทบต่อธุรกิจและเศรษฐกิจในภาพรวม อาจมีสาเหตุมาจากความขัดแย้งทั้งในระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากคนดังนั้นองค์กรเอกชนจะต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่สามารถควบคุมได้ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และด้วยปริมาณมากที่สุด (พิมสิริ ดิยะ โศทร และคณะ. *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม การสร้างผลิตผลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2562, <https://sites.google.com/site/anthikabac/>)

การศึกษานี้เปิดเผยว่า การบริหารจัดการที่ขาดแรงจูงใจในการทำงานนับเป็นปัญหาสำคัญสำหรับพนักงานในประเทศไทย ส่งผลให้ศักยภาพในการทำงานในสถานที่ทำงานลดลงและเพิ่มความเสี่ยงที่จะพัฒนาเป็นปัญหาเรื้อรังได้ จากการสำรวจยังพบข้อมูลในส่วนของสุขภาพจิตว่าพนักงานในประเทศไทยจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งที่ถูกสัมภาษณ์ในการสำรวจนี้มีความเครียดจากการทำงานอย่างน้อย 1 เรื่อง และร้อยละ 5 มีความวิตกกังวลและมีความเครียดในระดับสูง โดยกว่าร้อยละ 27 มีความกังวลเกี่ยวกับปัญหาทางการเงินอย่างมาก (*ประกาศผลสำรวจของเอไอเอ ประเทศไทย โครงการ “Healthiest Workplace by AIA Vitality”*, 2561)

องค์กรเอกชนหลายแห่งก็จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากทั้งเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เต็มไปด้วยการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงปัญหาอื่นๆเลยทำให้ผู้วิจัยมีความคิดที่จะศึกษาการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการหาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้

ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสามารถพัฒนาบริษัทให้มีอัตราการเติบโตของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1. การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ความหมายดังนี้

1.1. การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรีสำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่างๆ

1.2. การจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (By product) เมื่อเป็นเช่นนี้จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (Public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (Management administration)

2. แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Walters, K.(1978). *The Working Class in Welfare Capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั่นเอง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจ ให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก สิ่งเร้าที่เป็นเป้าหมาย ที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการ ไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

3.องค์กรเอกชน หมายถึง องค์กรที่มีใช้เป็นองค์กรของรัฐ แต่เป็นองค์กรที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น และดำเนินงานอิสระโดยภาคเอกชน ไม่ว่าจะการจัดตั้งนั้นจะอาศัยอำนาจตามกฎหมายเฉพาะหรือกฎหมายทั่วไป และในการบริหารจัดการองค์กรจะต้องไม่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในฐานะผู้มีตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า เป็นองค์กรธุรกิจชนิดหนึ่ง ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มหรือการรวบรวมปัจเจกบุคคล หรือบริษัทอื่น ผู้ซึ่งเป็นหุ้นส่วนร่วมลงทุนก่อตั้งบริษัท บุคคลกลุ่มนี้มีความมุ่งประสงค์หรือจุดสนใจร่วมกัน และมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาผลกำไร การรวมกลุ่มเช่นนี้สามารถกระทำได้ภายใต้กฎหมาย และตัวบริษัทเองนั้นก็จะเป็นนิติบุคคล (Legal person) ชื่อของบริษัทก็จะถูกตั้งขึ้นเพื่อใช้อ้างอิงแทนกลุ่มบุคคลเหล่านั้น

4.ด้านการวางแผน หมายถึง กิจกรรมในการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินงานให้บรรลุผล โดยกำหนดว่า จะต้องทำอะไร ให้ใคร ทำเมื่อใด ที่ไหน ทำอย่างไร โดยใคร ทบทวนอย่างไร เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ

5.ด้านการจัดการองค์กร หมายถึง การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้อยู่ในแต่ละหน้าที่ตามความเหมาะสม ซึ่งจะทำเป็นแผน โครงสร้างแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่จัดแบ่งตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลเพื่อทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายได้

6.ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล หรือคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงานหรือ องค์กร ตามความเหมาะสมตามกรอบนโยบาย กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานทำงานในหน่วยงานหรือ องค์กร เพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7.ด้านการอำนวยการ หมายถึง การจัดการของผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการสั่งการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ชี้แนะ บุคคล การนิเทศงาน และการติดตามผล เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผน หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องมีการติดต่อประสานงานที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการสำคัญ และผู้บริหารงานจะต้องมีการจูงใจให้ผู้ที่รับมอบหมายหน้าที่สามารถดำเนินการตามคำสั่งได้

8.ด้านการควบคุม หมายถึง การสร้างมาตรฐานของงานในองค์กร ระบุวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะสามารถตรวจสอบขั้นตอนการทำงานของพนักงานในองค์กร หรือสามารถสร้างคุณภาพในการทำงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงานตามทฤษฎีการบริหารจัดการธุรกิจ (Theory of Business Administration) โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 5 ปัจจัยหลักที่เรียกว่า POCCC คือ

1. การวางแผน (P = Planning)
2. การจัดองค์การ (O = Organizing)
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (C = Commanding)
4. การประสานงาน (C = Coordinating)
5. การควบคุม (C = Controlling)

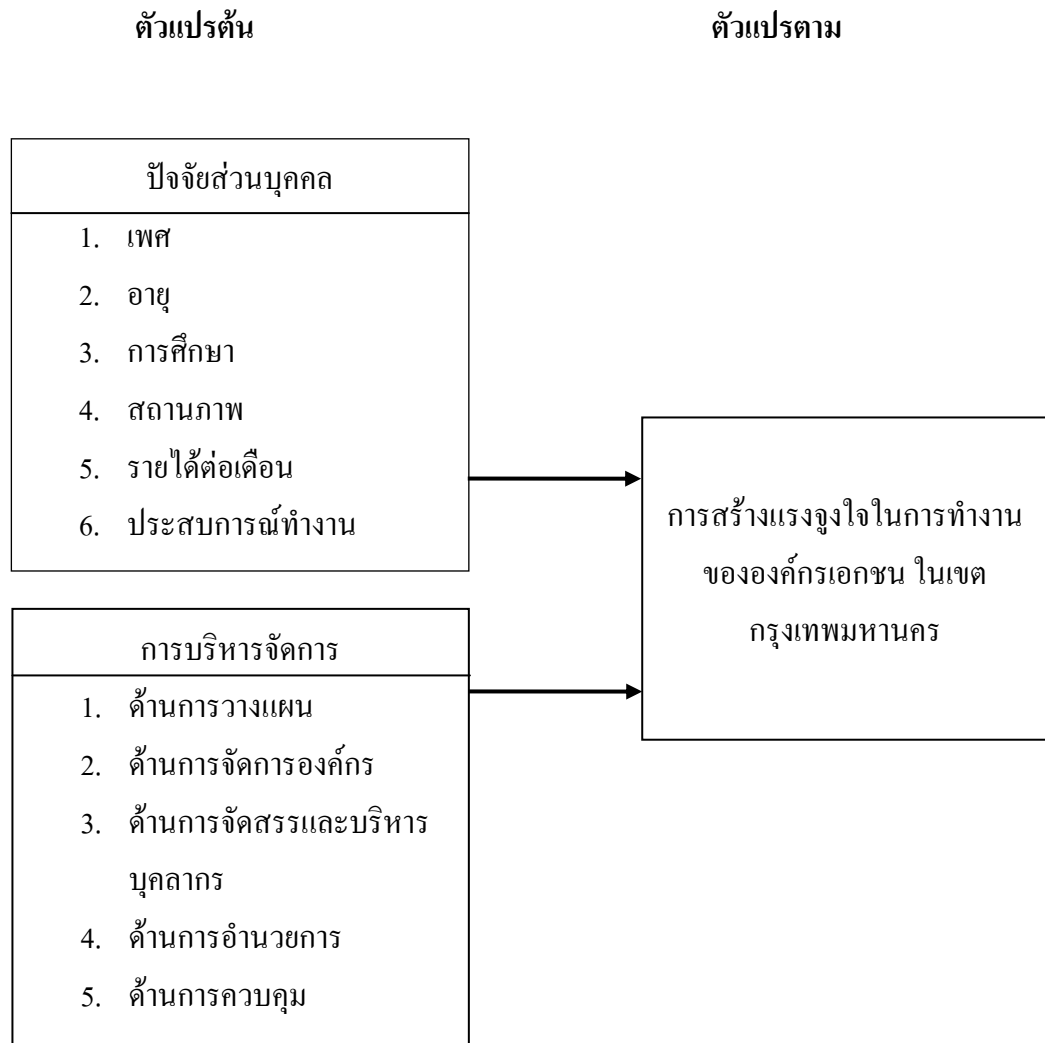
ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 1.1 ศึกษาการบริหารจัดการขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 1.2 ศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2.ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาการศึกษาวิจัย ส.ค. – ต.ค 2562 รวมระยะเวลา 3 เดือน
- 3.ขอบเขตด้านประชากร ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน
- 4.ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาครอบคลุมเฉพาะ องค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1.การบริหารจัดการของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการทำงานช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในที่ทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีเลือกตัวอย่างโดยเจาะจงตามประชากรที่ทำงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและหญิงจำนวน 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสอบถาม เรื่อง การบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทฤษฎีได้จากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องจากเอกสารสิ่งพิมพ์ งานวิจัยในประเทศไทย

2. ข้อมูลปฐมภูมิได้เก็บข้อมูลแบบออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยวิธีเก็บแบบสอบถามจากบุคคลที่ทำงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสถิติ

นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเบื้องต้นโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ทดสอบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65 มีอายุ 31 ปี– 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.30 จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 82.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดร้อยละ 69.80 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 41.00 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 1-5ปี ร้อยละ 41.50

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

การบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	4.14	0.597	มาก
2. ด้านการจัดการองค์กร	4.04	0.591	มาก
3. ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร	4.05	0.549	มาก
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	4.23	0.564	มากที่สุด
5 ด้านการควบคุม	4.20	0.547	มาก
ผลรวม	4.13	0.569	มาก

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก $\bar{X}=4.13$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.569

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวก $\bar{X}=4.23$ และด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านการควบคุม $\bar{X}=4.20$ รองลงมาด้านการวางแผน $\bar{X}=4.14$ ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร $\bar{X}=4.05$ และด้านการจัดองค์กร $\bar{X}=4.04$ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล	4.11	0.560	มาก
2. ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ใน ที่ทำงาน	4.06	0.617	มาก
ผลรวม	4.14	0.589	มาก

ผลการวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก $\bar{X}=4.14$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.589 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล $\bar{X}=4.11$ และปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในที่ทำงาน $\bar{X}=4.06$ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	
	ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล	ด้านปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ในที่ทำงาน
เพศ	Sig = 0.93 ไม่แตกต่าง	Sig = 0.20 ไม่แตกต่าง
อายุ	Sig = 0.00 แตกต่าง	Sig = 1.05 ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	Sig = 0.06 แตกต่าง	Sig = 0.47 ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	Sig = 0.02 แตกต่าง	Sig = 0.03 แตกต่าง
รายได้	Sig = 0.27 ไม่แตกต่าง	Sig = 0.60 ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ทำงาน	Sig = 0.00 แตกต่าง	Sig = 0.01 แตกต่าง

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านการอำนวยความสะดวกมากที่สุดด้านเดียว

2. ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนเพศ รายได้ ไม่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ในภาพรวมในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งมี \bar{X} = 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.569 โดยด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชนอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การอำนวยความสะดวก มี \bar{X} = 4.23 และด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการบริหารจัดการการทำงานขององค์กรเอกชนอยู่ในระดับมาก คือด้านการควบคุม มี \bar{X} = 4.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติวิษ เกิดสว่าง (2554) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน รองลงมาด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านการจัดสรรและบริหารบุคลากร มี \bar{X} = 4.05 และด้านการจัดองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.04 สอดคล้องกับงานวิจัย ของจตุพร เสถียรคง (2557) ที่ศึกษาพบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดเป้าประสงค์และกลยุทธ์ การดำเนินการ การนำกลยุทธ์มาปฏิบัติมีวิธีการสื่อสารและปรับทัศนคติของบุคลากรให้เปิดใจรับความเปลี่ยนแปลง การให้ทุกฝ่ายทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพ โดยเน้นการตรวจสอบ ประเมินหาข้อบกพร่อง และนำมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน เป็นไปตามที่ Henri Fayol เสนอองค์ประกอบของการบริหาร (element of management) 5 ประการ ได้แก่ (Sheldrake, John R. 1996)

1. การวางแผน (planning) ซึ่งได้แก่การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการจะบรรลุและวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผล การวางแผนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ ความเป็นเอกภาพ (unity) มีความต่อเนื่อง (continuity) มีลักษณะยืดหยุ่น (flexible) และมีความกระชับและชัดเจน (precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์อนาคตขององค์กร

2. การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ (Organizing) องค์ประกอบในเรื่องการจัดองค์การเป็นการพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงานว่าใครควรทำอะไรในองค์กรควรจะประกอบด้วยหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงใดและแต่ละหน่วยงานย่อย ควรจะทำหน้าที่ใดจึงจะทำให้งานในองค์กรบรรลุผลสอดคล้องกับ Frank Buytendijk (2006) ได้ให้ความหมายขององค์กรที่มีศักยภาพการทำงานสูง (High performance organization) ว่าหมายถึงองค์กรที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงตลาดก่อนองค์กรอื่น สามารถรักษานักงานที่มีความสามารถสูงและสามารถรับมือกับแรงกดดันได้ทั้งจากภายใน และภายนอกได้ดี

3. การสั่งการ (Command) ได้แก่ การกำหนดหรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินการตามที่ต้องการได้ผู้ที่สั่งการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของคน สามารถจัดการหรือจัดผู้ที่มีความสามารถออกไปจากองค์กรได้สามารถยกตัวอย่างที่เห็นชัดสามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้ และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนักมีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกันสอดคล้องกับงานวิจัยของอากัสตรี ไชยคุนา (2542) ที่ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนกำหนดนโยบาย การดำเนินงานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. การประสานงาน (co-ordination) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยการเชื่อมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรเข้าด้วยกันเป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร สอดคล้องกับ Gregg, Russell T (1957) ได้แสดงทัศนะจากการวิเคราะห์และประมวลกระบวนการเกี่ยวกับการประสานงาน เป็นการร่วมมือระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือหน่วยงานต่อหน่วยงาน มีการติดต่อสัมพันธ์กันช่วยเหลือกันในด้าน บุคคล วัสดุ และทรัพยากรอื่นๆ

5. การควบคุม (control) ได้แก่การตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้การควบคุมจะเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างชัดเจนการควบคุมจะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงสอดคล้องกับ Anthony (1968) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการควบคุมไว้ว่า การควบคุม หมายถึง การบังคับการกำกับ

หรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เป็นไปตามแผน เพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในกรณีใดๆ หรือในเรื่องที่ต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขในบางขั้นตอน

ในด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าอายุ สถานภาพ ประสบการณ์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากอายุที่ส่งผลต่อวุฒิภาวะที่ดี สถานภาพที่มีผลต่อเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานจากการเรียนรู้และการปฏิบัติ จะส่งผลให้ได้รับความเชื่อถือยอมรับไว้วางใจ หรือมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สก (2552) ที่ศึกษาพบว่า การส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานองค์กรเอกชนควรที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อาจจะเป็นเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากผู้ปฏิบัติงานขององค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ข้อมูลที่ได้ อาจจะไม่ตรงตามความคิดเห็นจริงกับทุกองค์กรเสมอไป เนื่องจากมีหลากหลายองค์กรที่นำมาเป็นตัวอย่างในการทำวิจัยเพื่อการศึกษา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าการบริหารจัดการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้มีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านการมอบหมายงาน การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือการปรับเงินเดือน แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1 องค์กรควรกำหนดนโยบายการบริหารจัดการการทำงานให้เกิดความชัดเจน มีเกณฑ์กำหนดที่เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งพิจารณาในการมอบหมายงาน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและความสามารถได้อย่างเท่าเทียมกัน

2 องค์กรควรสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานให้เหมาะสมกับตัวผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้มีการทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ และหากเป็นไปได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด อาจจะมีการปรับเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนเพื่อเป็นผลตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3 องค์กรควรจัดกิจกรรมสร้างความบันเทิงหรือกิจกรรมสานสัมพันธ์กันภายในองค์กรให้
ผู้ปฏิบัติงานรู้จักกัน และมีความผูกพันต่อองค์กร

4 องค์กรควรมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับส่วนงานของผู้ปฏิบัติงานมีบรรยากาศการ
ทำงานที่สงบ สบายใจ และมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการทำงาน

5 องค์กรจัดหาอัตราคนทำงานให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

เกิรทวิช เกิดสว่าง. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร*

กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ความแตกต่างระหว่างการบริหารภาครัฐกับภาคเอกชน. สืบค้น 20 สิงหาคม 2562,

จาก <https://th.gadget-info.com/difference-between-public>

จตุพร เสถียรคง. (2557). *กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐของไทย*. มหาวิทยาลัย
บูรพา

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์*

พัฒนา สินทรัพย์ จำกัด. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม,
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประกาศผลสำรวจของเอไอเอ ประเทศไทย โครงการ “Healthiest Workplace by AIA

Vitality” 2561. สืบค้น 20 สิงหาคม 2562, จาก [https://www.aia.co.th/](https://www.aia.co.th/aboutaia/mediacentre/pressreleases/2561/AIA_Healthiest_Workplace.html)

[aboutaia/mediacentre/pressreleases/2561/AIA_Healthiest_Workplace.html](https://www.aia.co.th/aboutaia/mediacentre/pressreleases/2561/AIA_Healthiest_Workplace.html)

พิมสิริ ดิยะ โครต และคณะ. *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม การสร้างผลผลิตใน*

การทำงานให้มีประสิทธิภาพ. สืบค้น 20 สิงหาคม 2556, จาก [https://sites.google.com/](https://sites.google.com/site/anthikabac/)
[site/anthikabac/](https://sites.google.com/site/anthikabac/)

Athos, Anthony G. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America’s Best-Run.*

New York: Harper Collins Publishing

Frank Buytendijk. (2006). *Business Performance Management Magazine*. Englewood

of Cliffs, NJ: Prentice – Hall.

Gregg, Russell T. (1957). *The Administrative Process in Administrative Behavior in*

Education, 274. R.F. Cambell and R.T.Gregg. New York : Harper and Row.

- Sheldrake, John R. (1996). *Management Theory from Taylorism to Japanization*. London: International Thompson Business Press.
- Walters, K. (1978). *The Working Class in Welfare Capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.