

การศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน ต่อการบริหารจัดการของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด
เอราวัณพาราวูด จังหวัดนครศรีธรรมราช

Employee motivation study to the management of limited partnership

Erawan Parawood Nakhon Si Thammarat Province

รัตพร ภักดีชน

Rattaporn Phakdeechnon

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวูด จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ เพื่อศึกษาการศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน ต่อการบริหารจัดการของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวูด จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวูด จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 69 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ สถิติ t (t – Test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวูด จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์ทำงานในองค์กรต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ การบริหารจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวูด จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การบริหารจัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณพาราวูด

ABSTRACT

This study aims to compare the work motivation of employees of Erawan Parawood Limited Partnership, Nakhon Si Thammarat Province. Classified according to personal factors and to study the study of employee motivation. to the management of limited partnership Erawan Parawood Nakhon Si Thammarat Province. The population used in this research is Employees of Erawan Parawood Limited Partnership, Nakhon

Si Thammarat Province, totaling 69 people, using a questionnaire as a tool. Then the data was analyzed using statistics, t statistics (t – Test), one-way analysis of variance (One - Way Analysis of Variance), and analysis for relationships. with simple Pearson Product Moment Correlation Coefficient statistics. The results of the study found that Employees of Erawan Parawood Limited Partnership, Nakhon Si Thammarat Province, with different genders, ages, status, average monthly income, and work experience in organizations. There will be a significant difference in overall work motivation at the 0.05 level and management has an effect on work motivation. of employees of Erawan Parawood Limited Partnership, Nakhon Si Thammarat Province Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Motivation, Management, Limited Partnership Erawan Parawood

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันมีความท้าทายต้องเผชิญกับสภาวะที่ควบคุมไม่ได้ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภัยธรรมชาติ โรคติดต่อ นโยบายภาครัฐ การแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ การบริหารจัดการมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปมาก ทำให้ผู้บริหารต้องแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อน ตลอดเวลา การแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันค่อนข้างสูงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เป็นเรื่องจำเป็น และสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ยิ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากกว่า แต่ก็ขึ้นอยู่กับองค์กรแต่ละองค์กรว่าให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากน้อยเพียงใดเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มี ค่ามากที่สุดเลยก็ว่าได้ (พัชรินทร์ โพธิ์สวัสดิ์, 2566)

ปัจจุบันถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหาร ไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะ การที่ผู้บริหารจะบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น “จำเป็นต้องมีบุคลากร ที่มีคุณภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหนึ่งในหลักการของการสร้างความพึงพอใจให้กับ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” (ภัทรนันท์ ศิริไทย, 2559) เนื่องจากพนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จในธุรกิจได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร เป็นสำคัญถ้าพนักงานในองค์กรขาด

ประสิทธิภาพไม่มีความรู้ความสามารถแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา (นิติกร อุณเรื่อนงาม, 2559)

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของคนทำงานทั้งที่เป็นรูปแบบของเงินและไม่ใช้รูปแบบของเงินที่ได้สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงานส่งผลให้องค์กรได้รับการทำงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพและการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอีกด้วย การส่งเสริมชีวิตในการทำงานที่ดีเกิดประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยเอื้อให้มีอัตราการคงอยู่ของพนักงานที่สูงขึ้น ซึ่งรักษาการทำงานของพนักงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (อรรวรา กล้าหาญ, 2563)

แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยแรงผลักดัน 2 ส่วน คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรในการทำงาน (ณรงค์ ศรีเกรียงทอง, 2558) โดยที่แรงจูงใจภายใน คือแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมโดยตรง ไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลหรือผลของสิ่งเร้าภายนอก กล่าวคือ บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำด้วยความเต็มใจ และ แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เกิดจากอิทธิพลหรือผลจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้น แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย (ณรงค์ศักดิ์ พูลเงิน และคณะ, 2565)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจของพนักงานต่อการบริหารจัดการของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวิณ พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และเพื่อศึกษาแนวทางการ ปรับปรุงการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมการ พัฒนางานด้านทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวิณ พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาการศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน ต่อการบริหารจัดการของ ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอรಾವัน พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. การบริหารจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบและประเภทของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ ทำการรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม จำนวน 69 ชุด ให้แก่พนักงานที่ทำงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 69 คน เนื่องจากมีประชากรจำนวนไม่มาก การวิจัยในครั้งนี้จึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้คำถามแบบปิด (Closed-ended question) ซึ่งได้มีการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าแล้ว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-list) แบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Best answer)

ส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ การบริหารจัดการ โดยให้แสดงความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบบ Likert's scale มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยให้แสดงความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) แบบ Likert's scale มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำหรับงานทางโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงทำการจัดตั้งข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อมูลอยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันพร้อมที่จะนำไปลงรหัสได้

2. ลงรหัสและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้โดยเลือกใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ วิเคราะห์โดยทดสอบความแตกต่างของผลการวิจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t – Test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดย Independent - Samples t -Test เป็นคำสั่งให้ทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 ชุด หรือตัวแปร 2 ชุด และ One Way Analysis of Variance (One way ANOVA) เป็นคำสั่งให้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัฏ จังหวัดนครศรีธรรมราช

3) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2 การบริหารจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัฏ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$

ผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.1 อายุ น้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.6 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.7 และมีประสบการณ์การทำงานในองค์กร 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัฏ จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัต จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, S.D = 0.948) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการวางแผน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\mu = 3.91$, S.D = 0.982) รองลงมาคือในด้านการสั่งการ ($\mu = 3.86$, S.D = 0.979) และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดคือในด้านการประสานงาน ($\mu = 3.62$, S.D = 1.066)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัต จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, S.D = 0.930) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\mu = 3.84$, S.D = 0.992) รองลงมาคือในด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.79$, S.D = 0.930) และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดคือในด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.67$, S.D = 1.013)

4. การพิสูจน์สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัต จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัต จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์ทำงานในองค์กรต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัต จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัต จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการพิสูจน์สมมติฐานพบว่า การบริหารจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัต จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับสูงมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ การบริหารจัดการด้านการสั่งการ การบริหารจัดการด้านการประสานงาน และ การบริหารจัดการด้านการควบคุม มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัต จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับสูงมาก และ การบริหารจัดการด้าน

การวางแผน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวู้ด จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของพนักงาน ต่อการบริหารจัดการของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವันพาราวู้ด จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการของห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวู้ด จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮัมหมัด เจ๊ะตู (2566) การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวู้ด จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวู้ด จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สามีล รอดเจริญ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวู้ด จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สามีล รอดเจริญ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวู้ด จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ กองสมุทร (2557) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ผลการศึกษาพบว่าพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิมล รอดเจริญ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานปกครองที่มี เพศ ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ บุญสา (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มี เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ ยางงาม (2564) ได้ทำการศึกษาการจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ช้างพลี (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอรಾವัน พาราวิฑู จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุแก้ว พันซัง และราเชนทร์ นพณัฐวร (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงษ์ กสิกร (2563) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน, หน้า กรณีศึกษา บริษัทรับติดตั้งลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัด

กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัฏ จังหวัด นครศรีธรรมราช ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ช้าง พลี (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงาน ศาลยุติธรรมผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุแก้ว พันซัง และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อ เดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัฏ จังหวัด นครศรีธรรมราช ที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุ แก้ว พันซัง และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุนาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ บุญสา (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี อายุงาน ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัฏ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณ พาราวัฏ จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมิตรรา มงคลเกตุ (2565) ได้ทำการศึกษาการ บริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ ความสัมพันธ์กันสูง กับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ จังหวัด หนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อ

พิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กรด้านการ
สั่งการ และด้านการควบคุม โดยด้านการควบคุม มีอิทธิพลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของ พนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด
รองลงมา คือด้านการวางแผน ด้านจัดรูปงานหรือจัดองค์กร และ ด้านการสั่งการ ตามลำดับ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูฮัมหมัด เจ๊ะตุ (2566) การ
บริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนาจการ บริหาร
จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการศึกษาพบว่า จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า
การบริหารจัดการองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์อำนาจการ
บริหารจังหวัดชายแดน ภาคใต้ (ศอ.บต.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

- 1) ด้านการวางแผน บริษัทควรมีการวางแผนระบบการควบคุมของการ
ปฏิบัติงานไว้ และมีการเผยแพร่แผนงานให้บุคลากรรับทราบล่วงหน้า
- 2) ด้านการจัดองค์กร บริษัทควรมีการจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตาม
ความถนัด ความรู้และความสามารถ และควรมีการจัดแบ่งกลุ่มงานตามตำแหน่งหน้าที่ และแบ่ง
ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
- 3) ด้านการสั่งการ บริษัทควรให้การสนับสนุนการให้โอกาสในการปฏิบัติงาน
ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการตรวจสอบให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่
อย่างเหมาะสมในการบังคับบัญชาตามหน้าที่และตำแหน่งที่ผู้บริหารดำรงอยู่
- 4) ด้านการประสานงาน บริษัทมีการจัดทำระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้
เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือกันปฏิบัติงาน และ ควรมีการสร้างทัศนคติและความเข้าใจที่ดีใน
การปฏิบัติงานแก่บุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ
- 5) ด้านการควบคุม บริษัทควรมีการวางรูปแบบควบคุมการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานมีความชัดเจน และควรมีรูปแบบการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไป
ตามแผนที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ เนื่องจากในครั้งนี้เป็น
เพียงการศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจเท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษปัจจัยอื่นๆ หรือปัจจัย
ภายนอกด้วย เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2) ควรทำการศึกษาด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ หรือการใช้ข้อมูลย้อนหลังของบริษัทที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ประกอบการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

3) ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆนอกเหนือจากการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้ทราบปัจจัยที่หลากหลายที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

เกตุแก้ว พันซัง และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.). วารสารวิชาการธรรมทรรศน์ มหาวิทยาลัย เอเชียอาคเนย์. 20(1).

ณัฐนันท์ ช้างพลี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงาน ศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้าง ประสิทธิภาพในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษา ความงาม (BA)ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นเนลคอสเมติกส์ จำกัด. *Veridian*, 8 (2), 1654-1671.

ณรงค์ศักดิ์ พูลเงิน, สุณัฐชา กุณาศล และภัทรภร จิรโชติอาภา. (2565). แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดโชคถาวรพลาสติก. *วารสารการบริหารและ สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5 (3), 113-120

นิติกร อุ่นเรือนงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม เดอะ ซีซั่น พัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์นิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรินทร์ โพธิ์สวัสดิ์. (2566). หลักการบริหารองค์กร. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(2). 201-213.

ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. *วารสารด้านบริหารรัฐกิจและการเมือง*. 5(1).

มูฮิยะห์ เจ๊ะตู. (2566). การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรศูนย์อำนวยการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.). การประชุมหาตใหญ่ วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วัชรพงษ์ กสิกร. (2563). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทบำบัดตั้งลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิไลลักษณ์ ยางงาม. (2564). การจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 5(1).
- ศิริรัตน์ บุญสา. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2562. มหาวิทยาลัยสยาม.
- สาวิมล รอดเจริญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครองในจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 1(1).
- สุมิตรา มงคลเกตุ. (2565). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 7(3).
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อรรธา กล้าหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.