

การบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
**Organizational Management Affecting the Work Motivation of Personnel
in Samut Sakhon Provincial Administrative Organization**

ภูมิวรินทร์ ชุณหะวงษ์วรित

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี

Phumvarin Chunhawongvarit

Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: pchunhawongvarit@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2)การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโดยสรุปพบว่า 2.1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านแบบแลกเปลี่ยนในเรื่องประสบการณ์ทำงาน ด้านแบบปล่อยเสรีในเรื่องเพศและประสบการณ์ทำงาน 2.2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมในเรื่องระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ด้านการมีเอกภาพของบุคลากรในเรื่องเพศ และด้านพันธกิจในเรื่องเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์การที่ พบว่า 3.1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การในด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านแบบปล่อยเสรี และ 3.2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่า ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

* วันที่รับบทความ : 2 กรกฎาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 30 กรกฎาคม 2567; วันตอบรับบทความ : 1 สิงหาคม 2567

คำสำคัญ : การบริหารจัดการองค์การ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร; องค์การบริหารส่วนจังหวัด
สมุทรสาคร

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of organizational management affecting the work motivation of personnel in Samut Sakhon Provincial Administrative Organization; 2) to compare the organizational management affecting the work motivation of personnel in Samut Sakhon Provincial Administrative Organization; and 3) to examine the organizational management factors affecting the work motivation of personnel in Samut Sakhon Provincial Administrative Organization. The quantitative research included a sample of 220 participants. A questionnaire was used as the data collection instrument. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The research results as follow: 1) the level of organizational management affecting the work motivation of personnel in Samut Sakhon Provincial Administrative Organization in the overall was at a high level of agreement; 2) a summary comparison of the personal data of the personnel found that 2.1) regarding organizational leadership factors were no difference except transactional leadership style in terms of work experience, laissez-faire leadership style in terms of gender and work experience 2.2) organizational cultural factors were no difference except participation the level of education, monthly income, personnel unity concerning gender and mission concerning gender at statistically significant level of .05; and 3) factors affecting organizational management were found 3.1) leadership factors in terms of transformational and laissez-faire leadership, and 3.2) organizational culture factors in terms of responsibility and value which affect the work motivation of personnel in the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization at the statistical level of .05 and .01 respectively.

Keywords: Organizational Management; Work Motivation of Personnel; Samut Sakhon Provincial Administrative Organization.

บทนำ

ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว องค์การที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เร็วเท่าไรย่อมมีความได้เปรียบมากเท่านั้น การเปลี่ยนผ่านย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในบริบทด้านการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านนวัตกรรม หรือแม้กระทั่งในแง่ของวัฒนธรรมทางสังคมต่างๆ (Ruengkun, J., 2020) ซึ่งเป็นยุคของการใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน คนที่มีความรู้มีทักษะในการรับมือและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นการบริหารจัดการองค์การในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ๆ ที่เพิ่มขึ้น (Liphancharoen, S., 2022) ซึ่งจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำมีผลกระทบโดยตรงกับทุกองค์กร

อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐยังคงยึดหลักการบริหารแบบ “ระบบราชการ” มีการปลูกฝังความเป็นลำดับขั้น มีกระบวนการที่ซับซ้อน มีขั้นตอนซ้ำซ้อนเกินความจำเป็นซึ่งไม่มีความคล่องตัวและไม่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล ที่กำลังเป็นประเด็นท้าทายขององค์กรต่างๆ ที่มีแนวคิดที่จะปฏิรูปองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล ที่ต้องเน้นความยืดหยุ่น และความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การจัดการรูปแบบการทำงานเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรยุคใหม่ (Manmee, T., 2022) ดังนั้นองค์กรยุคใหม่จึงต้องปฏิรูปและปรับวิธีการบริหารจัดการองค์กรให้เข้ากับยุคสมัย ซึ่งถือเป็นกุญแจที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร เพื่อขยายขีดความสามารถขององค์กร เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และด้านการให้บริการประชาชน ตลอดจนการเข้าถึงบริการของภาครัฐได้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) จากรากฐานแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (Office of the National Digital Economy and Society Commission, 2018)

การบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จากวิสัยทัศน์ “เมืองหน้าทำงาน บ้านหน้าอยู่อาศัย ก้าวไกลด้วยการศึกษา พัฒนayangยั่งยืน” ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานอยู่ในองค์กรจำนวนมาก และในปัจจุบันมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ตื้นเขินขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานที่ไม่ใช่เรื่องง่ายที่บุคลากรจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ โดยเฉพาะบุคลากรจากการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณเพื่อให้ดำเนินตามบทบาทหน้าที่และภารกิจในปัจจุบันกำลังถูกท้าทายความสามารถในเชิงการบริหารจัดการให้มีความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส รวมทั้งเป็นบทสะท้อนสภาพปัญหาหลายๆ ด้าน อันสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงบริบทหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งปัญหาภายใน และปัญหาภายนอกขององค์กรที่มีความซับซ้อน โดยปัญหาเหล่านี้พบมากในท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในสังคมเมืองหรือสังคมชนบทกึ่งสังคมเมือง (Piyapornsiri, W, 2020) เนื่องจากประชาชนเองก็ไม่สนใจและไม่มีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ทางกฎหมาย ส่วนใหญ่จึงเพิกเฉยและละเลยต่อการตรวจสอบที่จะมีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อความเป็นอยู่ของคนในชุมชนต้องมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีสุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และมีความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้พนักงาน และลูกจ้าง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจว่า อะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงาน และลูกจ้างเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามเป้าหมายที่

กำหนดไว้ ด้วยภารกิจและบทบาทหน้าที่ดังกล่าว พร้อมทั้งกฎระเบียบและข้อบังคับจากการผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่อไป (Wattanapong, A., 2020)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนที่ยังขาดหรือเป็นจุดอ่อน เพื่อให้องค์การสามารถพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรทุกด้านให้ได้มาตรฐาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร” เนื่องจากภาวะดังกล่าวเป็นผลให้พนักงาน และลูกจ้าง ขาดแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงาน และลูกจ้างเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดผลสำเร็จ ทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ระเบียบวิธีวิจัย

โดยผู้วิจัยมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1.1) ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 424 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร, 2565) 1.2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ใช้หลักการคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นไม่เกิน .05 จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 ตัวอย่างผู้วิจัยของเพิ่มเป็นจำนวน 220 คน เพื่อความสมบูรณ์แบบในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ดังนี้ (Srisa-ad, B., 2020)

ส่วนที่ 1.เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน เป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกคำตอบจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2.เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ 1) ด้านการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านแลกเปลี่ยน และ 3) ด้านการปล่อยเสรี เป็นคำถามปลายปิดแบ่งเป็น 5 ระดับ รวมจำนวน 30 ข้อย่อย

ส่วนที่ 3.การบริหารจัดการองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการมีเอกภาพ 3) ด้านการปรับตัว และ 4) ด้านพันธกิจ เป็นคำถามปลายปิดแบ่งเป็น 5 ระดับ รวมจำนวน 32 ข้อย่อย

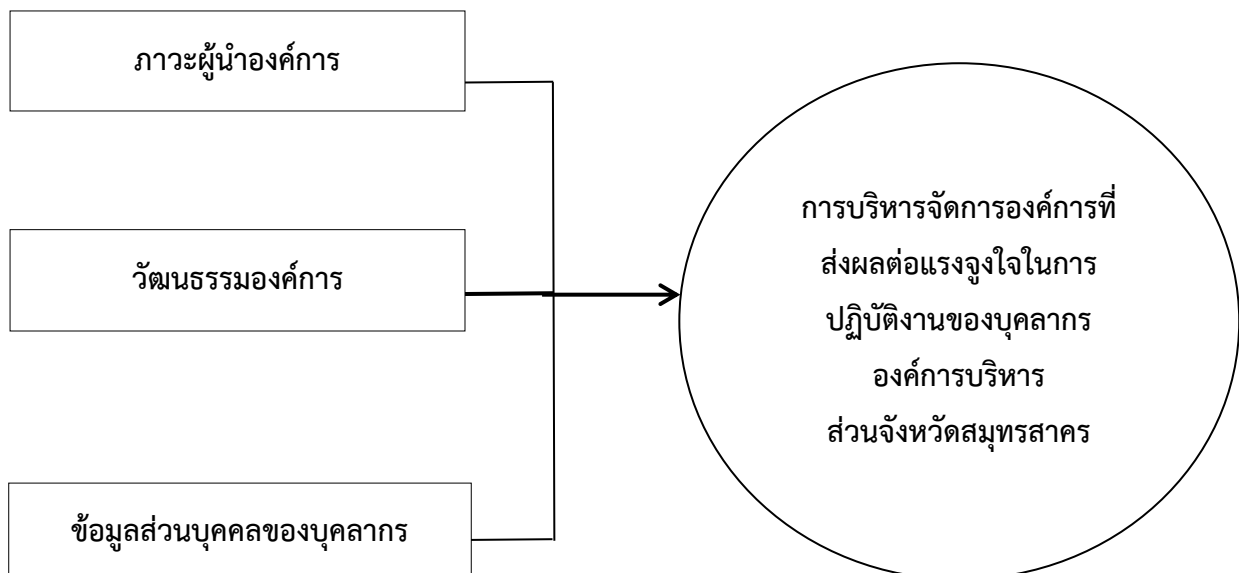
1.3) การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 50 คน ก่อนนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลจริงโดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.960 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นแสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยได้ในการวิจัยครั้งนี้ (Anegasukha, S., 2021)

1.4) การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1.4.1) ผู้วิจัยได้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลทฤษฎีเป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่นจากหนังสือ เอกสาร บทความทางวิชาการ รายงานผลการศึกษา บทวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น 1.4.2) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงหน่วยงานที่กำหนดไว้พร้อมนำหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งจัดหาผู้ช่วยเก็บข้อมูลจำนวน 3 คน ผู้ช่วยเก็บข้อมูลทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามแนวทางเดียวกัน โดยเก็บข้อมูลแจกและอธิบายถึง

วิธีการตอบคำถาม และเปิดโอกาสให้ซักถาม หลังจากนั้นเก็บข้อมูลตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป

1.5) การวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอได้ดังนี้ 1.5.1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2)ระดับการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ1.5.2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) เปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) 2 กลุ่มและการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ในการกรณี 3 กลุ่มขึ้นไปด้วยการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD และ 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามลำดับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยสรุปผลการศึกษานำเสนอได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุปพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คนพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 25- 34 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นบุคลากร จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 และส่วนใหญ่มิ่ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ

1.2) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุปพบว่า

1.2.1) ระดับการบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ โดยพบว่า ด้านแบบปล่อยเสรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X}$) = 3.76 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.69 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านแบบแลกเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X}$) = 3.62 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากตามลำดับ

1.2.2)ระดับการบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยพบว่า ด้านการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด ($\bar{X}$) = 3.70 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านพันธกิจโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.67 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการมีเอกภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 3.62 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด ($\bar{X}$) = 3.59 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ t-test กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ค่า F-test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปพบว่า 2.1) การบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านแบบแลกเปลี่ยนของบุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องประสบการณ์ทำงาน และด้านแบบปล่อยเสรีของบุคลากรที่มีข้อมูลส่วน

บุคคลในเรื่องเพศและประสบการณ์ทำงาน 2.2) การบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันด้านวัฒนธรรมองค์การพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ด้านการมีเอกภาพของบุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องเพศ และด้านพันธกิจของบุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ นำเสนอได้ตามตารางที่ 1. ดังนี้

ตารางที่ 1. สรุปผลเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

การบริหารจัดการองค์การ ในปัจจุบันด้านภาวะผู้นำองค์การ	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้ ต่อเดือน	ระดับ ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ ทำงาน
1.ด้านการเปลี่ยนแปลง	.320	.240	.059	.193	.323	.581
2.ด้านแบบแลกเปลี่ยน	.076	.325	.127	.291	.851	.015*
3.ด้านแบบปล่อยเสรี	.039*	.146	.232	.078	.129	.011*
การบริหารจัดการองค์การ ในปัจจุบันด้านวัฒนธรรมองค์การ	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้ ต่อเดือน	ระดับ ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ ทำงาน
1.ด้านการมีส่วนร่วม	.116	.223	.017*	.035*	.217	.079
2.ด้านการมีเอกภาพ	.045*	.192	.151	.455	.338	.136
3.ด้านการปรับตัว	.219	.247	.254	.086	.098	.110
4.ด้านพันธกิจ	.015*	.135	.489	.158	.062	.214

*P<.05

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยนำเสนอในตารางที่ 2. นำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 2. การวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามกลุ่มตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	การบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร						
	B	beta	B	beta	R ²	t	Sig.
1. การบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ							
1.1) ด้านการเปลี่ยนแปลง	.056	.111	.054	.106	.425	2.395	.018*
1.2) ด้านแบบแลกเปลี่ยน	.091	.062	5.132	.631	.126	.496	1.064
1.3) ด้านแบบปล่อยเสรี	.073	.126	.072	.124	.416	2.793	.003*
2. การบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ							
2.1) ด้านการมีส่วนร่วม	.001	1.320	.135	.412	.960	1.105	1.120
2.2) ด้านความโปร่งใส	.002	.124	.221	.132	.669	2.226	.124
2.3) ด้านความรับผิดชอบ	.230	.373	.231	.375	.255	8.686	.000*
2.4) ด้านความคุ้มค่า	.243	.345	.243	.345	.393	7.931	.000*
R = 0.831, R ² =0.691, Adjusted R Square =0.689, F=56.74, Sig.=.000							

** P<.01, *P<.05

จากตารางที่ 2. ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า 1) การบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การในด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านแบบปล่อยเสรี และ 2) การบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 0.01 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายของการวิจัยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1. ระดับการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน ในประเด็นนี้จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25- 34 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีระดับตำแหน่งงานเป็นบุคลากร และส่วนใหญ่มิ่ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ซึ่งในการทำงานปัจจุบันในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในรวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chaiya, M. and Chirinang, P. (2023). ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีผลมาจากการทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุด ที่ผลักดันให้งานสำเร็จอีกทั้งการทำให้คนเรามีแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งผลงานวิจัยของ Kirine, K., Charoenarpornwattana, P., and Leeniwa., J., (2023). ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีผลมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน

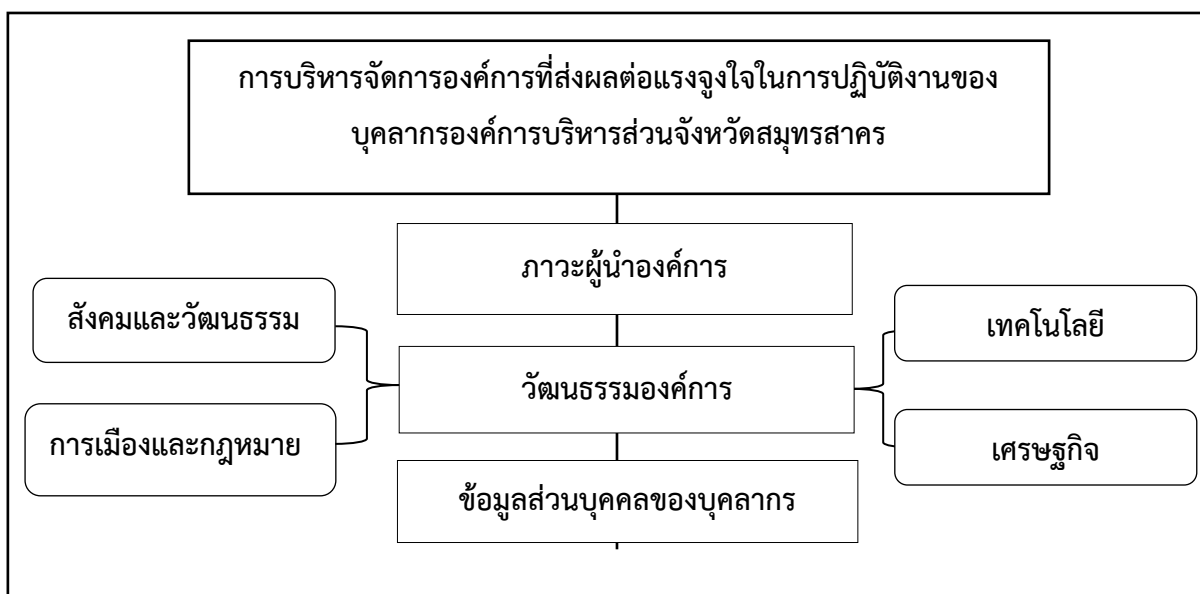
ประเด็นที่ 2. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุปพบว่า 1) การบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านแบบแลกเปลี่ยนในเรื่องประสบการณ์ทำงาน และด้านแบบปล่อยเสรีในเรื่องเพศและประสบการณ์ทำงาน 2) การบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเรื่องระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ด้านการมีเอกภาพของบุคลากรในเรื่องเพศ และด้านพันธกิจของบุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Woraphatthirakkul, P. (2022). ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารองค์การ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ประเด็นที่ 3. การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุปพบว่า 1) การบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การในด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านแบบปล่อยเสรี และ 2) การบริหารจัดการองค์การในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 0.01 ในประเด็นนี้ภาวะผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน ทำให้

ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Pongpan, P., Khamyang, P., Pawanna, S., Saiyarat, K., and Seedee, R. (2023). ผลการวิจัยพบว่าการเปลี่ยนจากการทำงานด้วยมือหรือแรงคนมาสู่การใช้เทคโนโลยีแทนนำไปสู่วัฒนธรรม เพื่อสร้างความพร้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kirine, K., Charoenarpornwattana, P., and Leeniwa., J., (2023). ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการองค์กร ให้ประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาระบบการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด จสำเร็จและยั่งยืนได้ การบริหารจัดการองค์กรด้านภาวะผู้นำองค์กร และการบริหารจัดการองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยและบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรในการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร สู่ผลสำเร็จและยั่งยืน โดยนำเสนอได้ดังภาพที่ 2. ต่อไปนี้



ภาพที่ 2. การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

- 1.1) ต้องมีการสนับสนุนให้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
- 1.2) การลดความซ้ำซ้อนโครงสร้างเพื่อสร้างกลไกบริหารงานบูรณาการการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งการแบ่งลักษณะงานต่างๆ ในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กรต่อไป
- 1.3) การสร้างภาวะผู้นำองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานตามปริมาณงานมาตรฐานที่กำหนดไว้ ตามปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1) การวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดมุมมองด้านแนวคิดที่หลากหลาย พร้อมทั้งควรเปลี่ยนเครื่องมือหรือเทคนิคในการวิจัย เพราะอาจจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้
- 2.2) ควรมองปัจจัยอื่นๆ ที่ความแตกต่างไปจากงานวิจัยนี้ และศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ นำมาเชื่อมโยงกับความสามารถและกำหนดทางเลือกใหม่ ของการบริหารมีความปรารถนาาร่วมกันที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Anegasukha, S. (2021). The Combination of Quantitative and Qualitative Methods to Mixed Methods Research. *Journal of Education Studies, Burapha University*. 3 (1), 1-16.
- Chaiya, M. and Chirinang, P. (2023). Human Resource Management under Transformation toward Digital Age. *Journal of Administrative and Management Innovation*. 11 (1), 104-115.
- Kirine, K., Charoenarpornwattana, P., and Leeniwa., J., (2023). Digital Transformation of Human Resource Development. *Journal of Information and Learning*. 34 (3), 154-165.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607–610.
- Liphancharoen, S. (2022). *Human Resource Management (2nd Edition)*. Ubon Ratchathani: Wittaya Printing 1973 Limited Partnership.
- Manmee, T. (2022). *Modern Human Resource Management*. Phra Nakhon Si Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Office of the National Digital Economy and Society Commission. (2018). *National Policy and Plan on Digital Development for Economic and Social Development (B.E.2061-2580)*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society.
- Piyapornsiri, W. (2020). *Human Resource Development in the Digital Economy Era*. Bangkok: Chulalongkorn University Publishing.

- Pongpan, P., Khamyang, P., Pawanna, S., Saiyarat, K., and Seedee, R. (2023). Digital HR Technology and Working Efficiency of Human Resource Officers. *Journal of Social Science Panyapat*. 4 (4), 27-39.
- Ruengkun, J. (2020). *Human Resource Management* (2nd edition). Nonthaburi: Nation High 1954 Company Limited.
- Srisa-ad, B. (2020). *Preliminary Research* (10th Edition). Bangkok: Suwiriyasarn.
- Wattanapong, A. (2020). *Digital Economy: Opportunities and Challenges*. Bangkok University Printing House.
- Woraphatthirakkul, P. (2022). Organization Administration Influencing Personnel Participation of the National Broadcasting and Telecommunication Commission (NBTC). *Journal of Educational Innovation and Research*. 6 (3), 809-822.