

การบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง

**Management that affects the work motivation of employees of a private information and
communication technology company in Bangkok:**

มารุต เลิศบัณฑิตเมธาวิ

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต One Day Program รุ่นที่ 8

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Marut Lertbundidmaythawee

Master of Business Administration, One Day Program Class 8

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง จำนวน 207 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรจากตารางของ Comrey&Lee โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ(multiple regression) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปแบบองค์กร ด้านความเป็นผู้นำในองค์กร และ ด้านการควบคุม มีระดับความสัมพันธ์สูง ($R=0.788$) กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง โดยพบว่าตัวแปรการบริหารจัดการ ด้านการจัดรูปแบบองค์กร ด้านความเป็นผู้นำในองค์กร และ ด้านการควบคุม

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการวางแผนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การบริหารการจัดการ, บริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ(multiple regression)

Abstract

The purpose of this research is to study management factors that affect the work motivation of employees of private information and communication technology companies in Bangkok: a case study of a private information and communication technology company for 207 people by calculating the sample size of the population from Comrey&Lee's table, which using a questionnaire as a tool for collecting data. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypotheses were tested using multiple regression analysis. and analyze the relationship between independent variables and dependent variables using the Pearson correlation coefficient.

The results of the research found that Management factors in all 4 areas, including planning, Organizational, formatting Leadership in the organization and control. There is a high level of relationship ($R=0.788$) with the work motivation of employees of private information and communication technology companies in Bangkok: a case study of a private information and communication technology company. It was found that the Management factors in Organizational formatting, The leadership in the organization and the control aspect affect work motivation at the statistical significance level of 0.05. As for planning, its effect on work motivation is not statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Management factors, Private information and communication technology companies, Multiple regression analysis.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการ คือการประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการนั้นเกิดผลสำเร็จ โดยใช้หลักของการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผนการดำเนินงาน การจัดโครงสร้างองค์การ การนำ และการควบคุมติดตามผล และ แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานทุกระดับในองค์กรและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผลของการดำเนินงานของพนักงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจแตกต่างกันไปด้วย

ผลสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรในสายงานด้าน AI และดิจิทัลของ WTW พบว่า บริษัทกว่า 97% กำลังประสบปัญหาในการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถด้านดิจิทัลให้มาร่วมงาน และอีก 96% ประสบปัญหาในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถด้านดิจิทัล ให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับ AI, ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

นอกจากนี้ผลสำรวจจาก WTW พบว่าในปี 2566 ตำแหน่งงานที่ต้องการหลักๆ คือ งานด้านการขาย งานวิศวกรรม งาน IT และช่างเทคนิค ซึ่งตำแหน่งงาน IT ติดอันดับต้นๆ มาแล้วถึง 3 ปีซ้อน ส่วนงานที่มาแรงและได้รับค่าตอบแทนสูงสุดคือ งานในสาย Data Science และ Business Intelligence โดยอาชีพด้านเทคโนโลยี และ Digital Marketing จะเป็นอาชีพที่ติดอันดับดาวรุ่งในปี 2566 เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการนำดิจิทัลมาใช้ในองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจที่พบว่า 60% ขององค์กร เชื่อว่าการดึงดูดและรักษาบุคลากรด้านดิจิทัล คือสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรเปลี่ยนผ่านไปสู่ความเป็นดิจิทัลได้อย่างราบรื่นมากที่สุด และสิ่งที่เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญคือ กลุ่มงานสายดิจิทัลกลับครองแชมป์ ตำแหน่งงานที่มีการลาออกมากที่สุดทั้งๆ ที่เป็นตำแหน่งที่องค์กรต่างต้องการตัวเป็นอย่างมาก โดยมีอัตราการลาออกมากกว่าค่าเฉลี่ยทั่วไปถึง 9% หรือคิดเป็นเกือบ 20% โดยเฉพาะงานด้าน IT Developer, Digital Marketing และ Online Community Marketing ซึ่งสาเหตุหลักมาจากการที่องค์กรไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรได้นั่นเอง สุดท้ายจะเห็นว่ายุคนี้เป็นยุคที่ “คนเก่งเลือกองค์กร ไม่ใช่องค์กรเลือกคน” เพราะฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องตื่นตัวและคอยอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กลุ่มบุคลากรสายดิจิทัลมองหาอยู่เสมอ จึงจะสามารถโน้มน้าวให้พวกเขาเข้ามาทำงานและอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้ จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์พัฒนาองค์กร รวมถึงการปรับปรุงด้านการจัดการ และบุคลากรเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในปัจจุบันด้านที่มีอิทธิพลได้ตรงจุดมากขึ้น นำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารจัดการส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่จะศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 207 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้ตารางของ Taro Yamane แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่ถึง 500 คน จึงต้องใช้ประชากรทั้งหมดคือ 207 คน โดยอ้างอิงตาม Comrey & Lee (1992)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือตัวแปรการบริหารการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning), การจัดการองค์กร (Organizing) ความเป็นผู้นำ (Leading), การควบคุม (Controlling)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 1.ด้านลักษณะของงาน 2.ด้านความก้าวหน้า และ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1.ด้านค่าตอบแทน 2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3.นโยบายและการบริหารงาน 4.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2567 – วันที่ 15 มิถุนายน 2567

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT: Information and Communication Technology) หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข่าวสารข้อมูลและการสื่อสาร นับตั้งแต่การสร้าง การนำมาวิเคราะห์หรือประมวลผล การรับและส่งข้อมูล การจัดเก็บและการนำไปใช้งานใหม่ เทคโนโลยีเหล่านี้มักจะหมายถึง คอมพิวเตอร์ ซึ่งประกอบด้วยส่วนอุปกรณ์ (hardware) ส่วนคำสั่ง (software) และส่วนข้อมูล (data) และระบบการสื่อสารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโทรศัพท์ ระบบสื่อสารข้อมูล ดาวเทียมหรือเครื่องมือสื่อสารใด ๆ ทั้งมีสายและไร้สาย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานวิจัย

1. การบริหารจัดการมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ผู้อ่านงานวิจัยและผู้บริหาร สามารถนำผลวิจัยไปพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการจัดการ

Louis A. Allen (1958) (อ้างถึงใน นาริรัตน์ เลื่อนคุ่ม, 2565) ได้ระบุหน้าที่พื้นฐานของการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ Planning Organizing Leading และ Controlling (หรือPOLC)

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่แรกและสำคัญที่สุดของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น นักวางแผนเป็นผู้จัดการที่ตระหนักดีที่สุดถึงสถานะแวดล้อมที่องค์กรของคนต้องเผชิญและสามารถวิเคราะห์และคาดการณ์สถานะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้จัดการควรเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจที่ดี การวางแผนเกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจและวัตถุประสงค์และการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัยการตัดสินใจ เช่น การเลือกแนวทางปฏิบัติในอนาคตจากทางเลือกอื่นการวางแผนเป็นกระบวนการโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่อไปนี้

- การเลือกเป้าหมายสำหรับองค์กร
- การกำหนดเป้าหมายสำหรับแต่ละหน่วยงานย่อยขององค์กร
- การจัดตั้งโปรแกรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เมื่อผู้จัดการสร้างแผนการทำงานแล้วขั้นตอนต่อไปในวงจรการจัดการ คือการจัดระเบียบบุคคลและทรัพยากรอื่นๆที่จำเป็นในการดำเนินการตามแผนการจัดงานควรคำนึงถึงทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่มี เพื่อเพิ่มผลตอบแทนสูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ อาจเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการในการจัดเตรียมและแจกจ่ายงาน ตามแผนอำนาจและทรัพยากรระหว่างสมาชิกขององค์กรเพื่อให้พวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การจัดการองค์การ เกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่อไปนี้ การสร้างโครงสร้างองค์กร กรอบขององค์กรถูกสร้างขึ้นภายในซึ่งมีการประสานความพยายามในการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โครงสร้างนี้มักจะแสดงด้วยแผนผังองค์กรซึ่งเป็นการแสดงภาพกราฟิกของสายบังคับบัญชาภายในองค์กร

- การตัดสินใจออกแบบขององค์กร การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร
- การตัดสินใจออกแบบงาน มีกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของงานแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่

3. การนำ (Leading) องค์กรเมื่อเติบโตขึ้นพัฒนาโครงสร้างที่ซับซ้อนโดยมีความต้องการการประสานงานและการควบคุมที่เพิ่มขึ้นในการรับมือและจัดการสถานการณ์ดังกล่าวความเป็นผู้นำจำเป็นที่จะต้องชักจูงผู้คนให้ร่วมมือกันไปสู่เป้าหมายร่วมกันและสร้างสถานการณ์เพื่อการตอบสนองร่วมกัน การเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำกับการมีอิทธิพล และการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานที่จำเป็น นอกจากนี้ยัง

เกี่ยวข้องกับแหล่งอิทธิพลทางสังคมและทางการเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ผู้จัดการที่มีประสิทธิผลนำผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านแรงจูงใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างก้าวหน้า

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

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg 1959 (อ้างถึง, น.ส.เนตรชนก พูลน้อย, 2565) แนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัย คือทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่พูดถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยได้ทำการวิจัยผ่านกลุ่มตัวอย่างจากวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน ทำให้สรุปได้ว่ามี 2 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วมของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งความพึงพอใจหรือการอยากทำงาน และความไม่พึงพอใจหรือไม่อยากทำงาน แบ่งเป็น 2 หมวดหมู่ ประกอบด้วย ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน

ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายโดยตรง เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความรู้สึกอยากทำงานให้ได้ผลที่ดี ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตอบสนองการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจนี้ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน คือการที่บุคคลสามารถบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี การมีส่วนร่วมในการร่วมมือทำงานกับองค์กรให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ได้ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ และรู้จักป้องกันการเกิดปัญหาในอนาคตได้ บุคคลนั้นจะรู้สึกภูมิใจในตัวเองเมื่อสิ่งที่ทำนั้นผ่านไปได้ เช่น การใช้ความรู้ต่างๆ มาทำงานตามแผนงานที่องค์กรวางไว้ และให้โอกาสตัวเองได้ตัดสินใจปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่และสำเร็จตามที่องค์กรวางไว้ เป็นต้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กรหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจจะแสดงออกมาในหลากหลายแบบ เช่น รูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี พฤติกรรมแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับนับถือในความสามารถของบุคคลนั้นสามารถทำให้เพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจในตัวเองและเขาก็จะแสดงกับเราด้วยเหมือนกัน เป็นต้น

3. ลักษณะของงาน คืองานที่มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง มีความอิสระในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามแผนที่องค์กรวางไว้

4. ความรับผิดชอบ คือการได้รับการ หรือการมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจเช็คจากหัวหน้าหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากบุคคลอื่น นั้นหมายถึงการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานนั้นๆ

5. ความก้าวหน้า คือการได้ที่ตัวบุคคลรับโอกาสต่างๆ ให้มีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมากขึ้น เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับเลือกให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน เป็นต้น

ด้านปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมปัจจัยอื่นๆ แต่อาจจะไม่สามารถที่จะเป็นแรงจูงใจได้นัก เป็นปัจจัยที่ประครองความรู้สึกไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นจากการทำงานและต้องได้รับอยู่แล้ว ปัจจัยค่าจูนนี้ ประกอบด้วย

1. เงินเดือน สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน โครงสร้างของเงินเดือนควรอยู่ในระดับที่เหมาะสมและมีเหตุมีผล ควรเท่าเทียมหรือสู้ได้กับค่าจ้างค่าตอบแทนของบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

2. ความสัมพันธ์กับเจ้านาย ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน คือความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ที่ส่งผลให้ทำงานร่วมกันได้อย่างความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ติดต่อกันด้วยการปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสม แสดงถึงความจริงใจ มีความนอบน้อม ให้ความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. สถานะของอาชีพ คือลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะของอาชีพที่ทำเป็นที่ยอมรับในสังคม ไม่กระทำการใดๆ ที่เบียดเบียนผู้อื่นในสังคม มีความสำคัญกับองค์กร

4. นโยบายและการบริหาร คือการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีนโยบายการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีวิธีการทำงานที่มีแบบแผนและชัดเจนต่อการทำงาน

5. สภาพการทำงาน คือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือพื้นฐานต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน

6. ชีวิตส่วนตัว คือสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว หรือสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันความสะดวกในการเดินทาง เป็นต้น

7. ความมั่นคงในงาน คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กรที่ทำงานอยู่ ความยั่งยืนในหน้าที่การงาน ภาพลักษณ์ภายนอก ชื่อเสียงขององค์กร

8. การปกครองบังคับบัญชา หรือการนิเทศงาน คือ ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน ความยุติธรรมของหัวหน้างาน ลักษณะงานที่มีความชัดเจน และผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่รับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังข้อคิดเห็นของทุกคนที่เป็นพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลรายงาน บทความในวารสารต่างๆ ระบบออนไลน์ เป็นต้น

2. การศึกษาจากแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) โดยการศึกษาจากพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง จำนวน 207 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการประมวลข้อมูล ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ประมวลข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากภาคสนาม
- สอบแบบสอบถามทุกชุดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
- ตรวจสอบแบบสอบถามทุกชุดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
- จัดคำตอบเป็นกลุ่ม และเป็นหมวด รวมทั้งให้รหัสคำตอบ
- จัดทำคู่มือลงรหัส ลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถามลงเครื่องคอมพิวเตอร์
- ทำการประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

2. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากทำการสร้างเครื่องการวิจัยแล้ว ผู้ศึกษาจะจัดทำคู่มือการลงรหัสที่ได้จัดทำไว้ เปลี่ยนแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ที่เครื่องคอมพิวเตอร์ สามารถคำนวณและประมวลผลได้ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรพื้นฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง

2.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ Multiple Regression เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการจัดการและแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิจัย

การศึกษาสมมติฐาน โดยวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการใช้การคัดเลือกตัวแปร โดยวิธีการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย (Enter Method) เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระ(การบริหารการจัดการ) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 1 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (n=207 คน)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. ด้านการวางแผน (X ₁)	1	0.734*	0.599*	0.618*	0.631*
2. ด้านการจัดรูปแบบองค์กร (X ₂)	0.734*	1	0.559*	0.625*	0.625*
3. ด้านความเป็นผู้นำในองค์กร (X ₃)	0.599*	0.559*	1	0.589*	0.654*
4. ด้านการควบคุม (X ₄)	0.618*	0.625*	0.589*	1	0.714*
5. แรงจูงใจในการทำงาน (Y)	0.631*	0.625*	0.654*	0.714*	1

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 : ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary) (n = 207 คน)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28.145	4	7.036	82.962	.000*
Residual	17.132	202	0.085		
Total	45.277	206			

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 2 สามารถวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น โดยกำหนดสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

H₀ : ไม่มีตัวแปรอิสระปัจจัยการบริหารการจัดการตัวใดมีผลกระทบเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H₁ : ตัวแปรอิสระปัจจัยการบริหารการจัดการอย่างน้อย 1 ตัวมีผลกระทบเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นั้น ผลจากการทดสอบตามตารางที่ 3 ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงปฏิเสธ H₀ และยอมรับ H₁ นั่นคือ ตัวแปรอิสระปัจจัยการบริหารการจัดการ ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน, ด้านการจัดรูปแบบองค์กร, ด้านความเป็นผู้นำในองค์กร, และด้านการควบคุม อย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร F = 82.962, P < 0.05

ตารางที่ 3 : ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร (n = 207 คน)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.737	0.149		4.945	0.000
1. ด้านการวางแผน (X ₁)	0.108	0.059	0.126	1.827	0.069
2. ด้านการจัดรูปแบบองค์กร (X ₂)	0.132	0.065	0.137	2.022	0.045*
3. ด้านความเป็นผู้นำในองค์กร (X ₃)	0.213	0.046	0.271	4.664	0.000*
4. ด้านการควบคุม (X ₄)	0.340	0.053	0.391	6.416	0.000*

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 3 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple regression analysis ตัวแปรอิสระแต่ละตัวของตัวแปรต่าง ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standardized coefficients) หรือค่าของ Beta ที่แสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ ถ้าค่า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่คิดเครื่องหมาย) แสดงว่าตัวแปรนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก โดยแสดงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากตัวแปรการบริหารการจัดการทั้ง 4 ด้านพบว่า ด้านการควบคุม มีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเป็นผู้นำในองค์กร และด้านการจัดรูปแบบองค์กรตามลำดับ สำหรับด้านการวางแผน สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 : แสดงผลทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานงานวิจัย	ผลสรุป
ตัวแปรอิสระปัจจัยการบริหารจัดการอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีผลกระทบเชิงบวกต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	สนับสนุน

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการหาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จากการวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นั้น ผลการทดสอบปรากฏว่าการบริหารการจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากตัวแปรการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้านพบว่า ด้านการควบคุม มีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเป็นผู้นำในองค์กร และด้านการจัดรูปแบบองค์กรตามลำดับ สำหรับด้านการวางแผน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการวางแผน พบว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.126 และค่า Sig. เท่ากับ 0.069 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทในกรณีศึกษานั้นยังสามารถพัฒนาปรับปรุงขบวนการการวางแผนเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจและเห็นด้วยมากขึ้นในเรื่องของการวางแผน แต่เนื่องจากบริษัทกรณีศึกษาเป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จึงมีการสั่งงานและการวางแผนที่เป็นแผนนโยบายมาจากบริษัทแม่ที่ประเทศญี่ปุ่น ที่มีสาขาอยู่ 135 ประเทศทั่วโลก จึงทำให้แผนนั้นมีความยืดหยุ่นน้อย ไม่สามารถปรับเปลี่ยนแผนได้รวดเร็วตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการทบทวนแผนปฏิบัติที่ไม่สามารถทบทวนได้อย่างต่อเนื่อง

ด้านการจัดรูปแบบองค์กร พบว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.137 และค่า Sig. เท่ากับ 0.045* การจัดการองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์กรยังรวมถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งในบริษัทกรณีศึกษา พบว่าค่าเฉลี่ยที่ได้น้อยสุด 3 อันดับแรกคือ แต่ละหน่วยงานย่อยมีบุคลากรไม่เพียงพอ รองลงมาคือ แต่ละหน่วยงานย่อยมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และในองค์กรมีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน แสดงให้เห็นว่าองค์กรกรณีศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขด้านบุคลากรให้เพียงพอปริมาณงาน และในเรื่องของความซับซ้อนของงานภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นมีความสมบูรณ์ในการจัดการการบริหาร

ด้านความเป็นผู้นำในองค์กร พบว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.271 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000* ภาวะการเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้อื่นได้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่ง

แสดงให้เห็นว่าพนักงานในบริษัทกรณีศึกษาบริษัทเอกชนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีมุมมองที่ดีต่อผู้บริหารและหัวหน้างานด้านความเป็นผู้นำในองค์กร โดยหัวหน้างานให้อิสระในการดำเนินงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นที่มาให้พนักงานเองก็สามารถปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานเองก็มีวิธีการสั่งงานที่เหมาะสม และสามารถเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน

ด้านการควบคุม พบว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Beta เท่ากับ 0.391 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000* การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย โดยถ้าวิเคราะห์จากบริษัทกรณีศึกษา หัวข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือการมีอิสระในการทำงานและไม่ถูกสั่งการอย่างเข้มงวด รองลงมาคือองค์กรมีการตรวจสอบการดำเนินการของแผนกย่อยให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ถัดมาองค์กรได้รับการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการ การทำงานจากหน่วยงานภายนอก และสุดท้ายองค์กรมีการควบคุมพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งองค์กรควรเริ่มปรับปรุงจากหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายนั่นคือ การหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

1. ด้านการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่าอันดับ 1 นั้นสามารถปฏิบัติตามแผนที่กำหนดได้ ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.722$) อันดับ 2 องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่กัน ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.696$) อันดับ 3 องค์กรมีการจัดการทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.696$) อันดับ 4 องค์กรมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.680$) และอันดับสุดท้าย องค์กรมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.734$) อยู่ในระดับปานกลาง

เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรปรับปรุงการวางแผนเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเริ่มจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย โดยปรับเปลี่ยนแผนได้รวดเร็วตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการทบทวนแผนปฏิบัติที่ไม่สามารถทบทวนได้อย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการจัดรูปแบบขององค์กร พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า อันดับ 1 องค์กรมีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านแก่กัน ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.653$) อันดับ 2 องค์กรมีการพิจารณาแบ่งงานภายในที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.668$) อันดับ 3 ใน

องค์กรมีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.652$) อันดับที่ 4 แต่ละหน่วยงานย่อยมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 0.614$) และ อันดับสุดท้าย แต่ละหน่วยงานย่อยในที่ทำงานของฉันทน์ มีบุคลากรเพียงพอ ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.662$) อยู่ในระดับปานกลาง

จากค่าเฉลี่ยแสดงให้เห็นว่าองค์กรกรณีศึกษาควรปรับปรุงแก้ไขด้านบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน และในเรื่องของความซับซ้อนของงานภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรนั้นมีความสมบูรณ์ในการจัดการการบริหาร

3. ด้านความเป็นผู้นำในองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า อันดับ 1 ฉันทน์สามารถปฏิบัติตามคำสั่งการของหัวหน้าได้ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.702$) อันดับ 2 หัวหน้างานให้ฉันทน์ดำเนินการตามที่ต้องการได้ ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.689$) อันดับ 3 หัวหน้างานมีวิธีการสั่งการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.744$) และ อันดับสุดท้าย หัวหน้างานของฉันทน์มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกันได้ ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.698$) อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารควรรักษาพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเป็นผลมาจากวิธีการให้ผู้ที่บังคับบัญชาดำเนินงานเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการควบคุม พบว่าค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า อันดับ 1 ฉันทน์ได้รับอิสระในการทำงานและไม่ถูกสั่งการอย่างเข้มงวด ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.706$) อันดับ 2 องค์กรมีการตรวจสอบการดำเนินการของแผนกย่อยให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.635$) อันดับ 3 องค์กรได้รับการตรวจสอบและควบคุมกระบวนการการทำงานจากหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.776$) และ อันดับสุดท้าย องค์กรมีการควบคุมพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.689$) อยู่ในระดับปานกลาง

เพราะฉะนั้นองค์กรควรเริ่มปรับปรุงจากหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายนั่นคือ การหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่สมบูรณ์แบบและพัฒนาขึ้นไป

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิจัยศึกษาต่อๆ ไปเพื่อพัฒนาให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ควรนำผลการวิจัยต่อๆ ไปศึกษาในบริบทของหน่วยงานหรือองค์กรประเภทอื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. วารสาร

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. <https://www.mdes.go.th/content/download-detail/2798>.

กฤษ จรินทร์, ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์. (2563). การบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: นิคมอดุทธสาทรอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี (วิทยานิพนธ์ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง).

จิรศักดิ์ จิยะจันทน์. (2563). การบริหารองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงาน ปฏิบัติการนครหลวง (วิทยานิพนธ์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี).

ชนิดา คุณทองคำ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 2 จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ชลิดา ลีนิจ, กนกมณี หอมแก้ว, กัญธิมา อิ่มใจ, (2564) การบริหารการจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).

ณิสรรา เวทยานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายใน จังหวัดกาญจนบุรี สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล).

ชเนตรตรี รัตนเรืองยศ. (2567). ภาวะผู้นำคืออะไร. <https://thaiwinner.com/what-is-leadership>.

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

นารีรัตน์ เกื้อนคุ้ม. (2565). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท นัฐ พงษ์เซลล์แอนด์เซอร์วิส จำกัด (การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการ จัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

เนตรชนก พูลน้อย. (2565). การบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) (การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ประนอม ศรีดี. (2562). ระบบบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).

ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2565). เทคนิคการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ.

<https://www.popticles.com/communications/effective-communication-techniques>.

พระพงษ์ศักดิ์ สนุดมโน (เกษวงศรีรอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง

สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย).

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

วัชรพงษ์ กสิกร. (2562). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทรับติดตั้งลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

สิริพร ทัดทวี. (2561). ตัวแบบความได้เปรียบเชิงการแข่งขันอย่างสมดุลและยั่งยืน สำหรับธุรกิจค้าปลีกศูนย์รวมสินค้าบ้านและที่อยู่อาศัย (ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทาน, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

สุมิตรา มงคลเกตุ. (2565). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารการบริหารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมท้องถิ่น.

เสาวลักษณ์ คำลาพิศ. (2563). แนวทางในการส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้กระบวนการบริหารแบบ POLC (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).

อรทัย พุทธรักษา. (2565). การจัดการองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (ประเภทช่วงล่าง) อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา (การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

Arrietty. (2567). เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารคืออะไร.

<https://www.vlearn.world/education/view/139/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%96%E0%B8%A1%E0%B8%9B%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%A2-senior-primary-school-computer-ict-definition>).

Robert C. MacCallum, Keith F. Widaman, Shaobo Zhang and Sehee Hong. (2541). Sample Size in Factor Analysis / สืบค้นเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2567 / [https:// is.muni.cz /el/1423/podzim2014/PSY532/52195199/Reading_4_-_sample_size.pdf /](https://is.muni.cz/el/1423/podzim2014/PSY532/52195199/Reading_4_-_sample_size.pdf).

Willis Towers Watson (WTW) Thailand. (2566). แนวโน้มงานไทยปี 2566 พร้อมวิธีรักษามูลค่าแรงงานดิจิทัลอาชีพที่มีมูลค่าการซื้อขายสูงสุด. <https://www.wtco.com/th-th/insights/2023/02/wtw-reveals-thailands-job-outlook-for-2023-and-ways-to-retain-digital-talent-the-profession>.