



การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

Organizational Management Affecting Work Motivation of Personnel at the Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC)

มูฮิบะห์ เจ๊ะตุ^{1*}, มูฮำมัดฮาเฟนดี มะยูโซ๊ะ¹, นาเดีย เจ๊ะอามะ¹ และมูบตี อุเด็น²

Muhibah Chetu^{1*}, Muhammadhafendee Mausoh¹, Nadear Cheh-ama¹ and Mubdee Uden

¹ นักศึกษาปริญญาตรี, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

¹ Bachelor student, Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Yala Rajabhat University

² อาจารย์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

² Lecturer, Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Yala Rajabhat University

*Corresponding author, E-mail :406307009@yru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการองค์กรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) กลุ่มตัวอย่างที่ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) จำนวนทั้งสิ้น 149 คน โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

จากการศึกษาพบว่า 1) การบริหารจัดการองค์กรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในลำดับสูงสุดด้านการควบคุมอยู่ในลำดับที่สอง ด้านการสั่งการอยู่ในลำดับที่สาม และด้านการจัดรูปร่างหรือการจัดองค์การอยู่ในลำดับสุดท้าย 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในลำดับสูงสุด ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในลำดับที่สอง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในลำดับที่สาม ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในลำดับที่สี่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว



อยู่ในลำดับที่ห้า ด้านเงินเดือนอยู่ในลำดับที่หก ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในลำดับที่เจ็ด และด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในลำดับสุดท้าย 3) จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การบริหารจัดการ, ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This research study on Organizational Management Affecting Work Motivation of Personnel at the Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC) aims to: 1) study the organizational management level of the Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC). 2) To study the level of work motivation of personnel in the Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC). 3) Propose management guideline to increase work motivation for personnel in the Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC). The sample group in this study was personnel in the Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC) with total 149 people, by using stratified random sampling.

The study found that 1) Organization management in the Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC) was at a high level with an average of 4.03, considering each aspect, it was found that planning was at the highest level, control was at second level, command was at third level, and work arrangement or organization was at last level. 2) Work motivation of personnel of the Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC) was at a high level with an average of 4.12, for each aspect, it was found that the responsibility was at the highest level, the success in the work of the person was at second level, the nature of work performed was at third level, respect was at fourth level, personal well-being at the fifth level, salary at the sixth level, job security was at seventh level, and the policy and administration aspects were the last level. 3) From the research hypothesis test, it was found that organization management affects the performance motivation of personnel in the Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC).

Keywords: Work motivation, Management, Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC)



บทนำ

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิชญ์ ภูพันธ์, 2553) (1) การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรก จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยองค์ประกอบของการกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมาย และแผน (2) การจัดองค์การ (Organizing) หน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อองค์การ จัดทำจุดหมาย และแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบโครงสร้างองค์การ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้น การออกแบบโครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอ เนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย (3) การนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และ (4) การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์การ

การที่องค์การไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือของภาคเอกชนก็ตาม จะดำรงอยู่หรืออยู่รอดได้ มีความเจริญเติบโต และก้าวหน้าได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การไปดำเนินการด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการใด ๆ เพื่อที่จะให้ให้องค์การอยู่รอดเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเจอกับสภาพการแข่งขันทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับภายในประเทศ ต้องใช้เวลาติดตามระเบียบข้อบังคับของรัฐรวมทั้งถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มากมาย นับวันงานบริหารยิ่งยุ่งยากมากขึ้น อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เหล่าผู้บริหารจึงต้องเสี่ยงกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่าง ๆ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์แสวงหาโอกาสและความได้เปรียบให้เกิดขึ้นแก่องค์การที่ตนเองรับผิดชอบได้ ผู้บริหาร



จะต้องใช้สื่อหรือวิธีจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าการจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การจูงใจมีส่วนสำคัญต่อองค์กร ในอันที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2539)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นคำนามที่แสดงออกถึงการกระทำ หรือการปฏิบัติการบางอย่างที่เรียกว่า บริหารนั้น เป็นหน้าที่ของนักบริหาร ความหมายของการบริหารก็เช่นเดียวกับคำต่าง ๆ ในทางสังคมศาสตร์จำนวนมากที่ไม่ได้มีคำนิยามที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป (เอกวิทย์ มณีธร, 2551: 1)

แนวความคิดหลักการบริหารของ Henri Fayol (Principle of Organization)

ในขณะที่ Fayol เสนอวิธีการในการทำงานของพนักงานในองค์กรซึ่งเป็นการมององค์การในระดับของการปฏิบัติงานนั้น Henri Fayol (1841) เสนอแนวความคิดในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งพิจารณาวิธีการทำงานขององค์การข้อเสนอทางทฤษฎีของ Henri Fayol ประกอบด้วย

Henri Fayol (1841) เสนอองค์ประกอบของการบริหาร (element of management) 5 ประการ คือ (John Sheldrake, 1996: 53-55) ได้แก่

1. การวางแผน (planning) ซึ่งได้แก่ การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการจะบรรลุและวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผล การวางแผนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความเป็นเอกภาพ (unity) มีความต่อเนื่อง (continuity) มีลักษณะยืดหยุ่น (flexible) และมีความกระชับและชัดเจน (precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์อนาคตขององค์การ

2. การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ (organizing) องค์ประกอบในเรื่องการจัดองค์การเป็นการพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงานว่าใครควรทำอะไรในองค์กรควร จะประกอบด้วยหน่วยงานย่อยมาก



น้อยเพียงใด และแต่ละหน่วยงานย่อยควร จะทำหน้าที่ใดจึงจะทำให้งานในองค์การบรรลุผล

3. การสั่งการ (command) ได้แก่ การกำหนดหรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการ ได้ ผู้ที่สั่งการ จะต้องมีความรู้ในเรื่องของคน สามารถจัดการหรือจัดผู้ที่มีความสามารถออกไปจากองค์การได้ สามารถยกตัวอย่างที่เห็นชัด สามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนัก มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน

4. การประสานงาน (co-ordination) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์การให้ทุกส่วนในองค์การทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยการเชื่อมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การเข้าด้วยกันเป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

5. การควบคุม (control) ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินการขององค์การให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การควบคุมจะเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างชัดเจน การควบคุมจะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ คำว่า "แรงจูงใจ" มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า "Movere" ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "To Move" อันมีความหมายว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To Move a Person to a Course of Action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ วงการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 81)

แรงจูงใจ (Motivation) บุคคลหนึ่ง ๆ มีความต้องการในสิ่งต่าง ๆ ได้หลายประการความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตและเกิดขึ้นจากภาวะดิ่งเครียดทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกไม่สบาย เป็นต้น ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการของสิ่งจำเป็นทางจิตใจที่เกิดจากภาวะดิ่งเครียดทางจิตหรือความไม่สบายใจ เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือหรือเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้น ความต้องการทางจิตเกิดขึ้นจากแรงจูงใจที่มีความรุนแรงมากพอที่จะกระตุ้นให้ความต้องการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมได้

ทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg

ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจเรียกว่า "ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย" The two Factor Theory พบว่า มีมิติ 2 มิติ ที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน คือ มิติหนึ่งเริ่มจากความไม่พอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึงความไม่มีความไม่พอใจ มีรายละเอียดดังนี้ (ทองใบ สุตขารี, 2543: 206)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสัมพันธ์กับงานโดยตรงทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ



2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1) เงินเดือน (Salary) สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันให้สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

4) สถานะสภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ

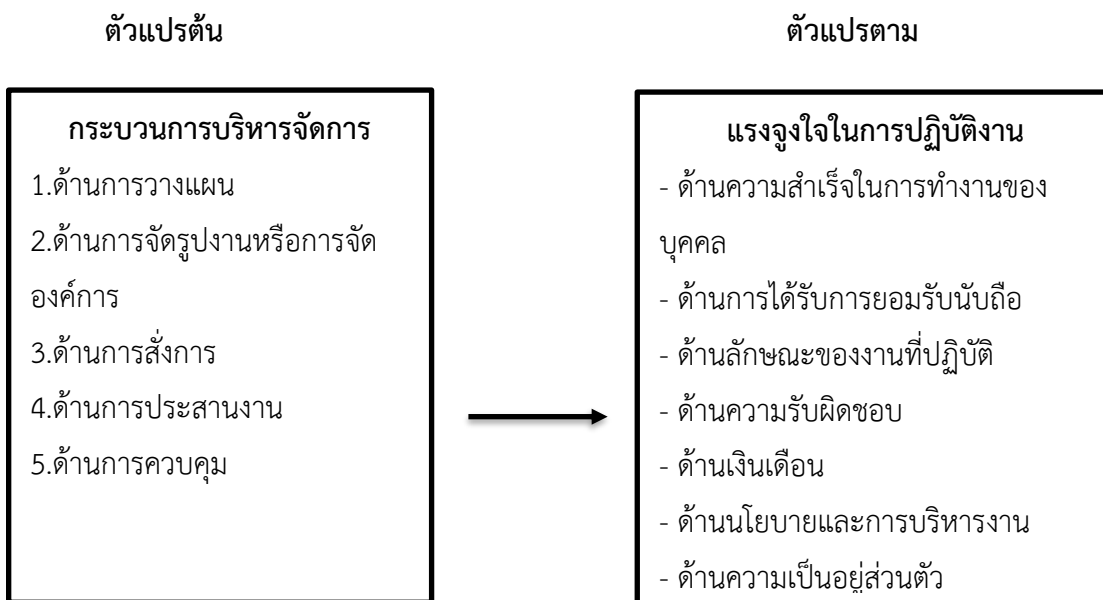
5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงาน ในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

6) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

7) วิธีกรปกครองบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของ

ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยการวิจัยเชิงปริมาณมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต) เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต) รวมถึงปัญหาในการบริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้วย

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) จำนวนทั้งสิ้น 149 คน โดยใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ของ Taro Yamane (1973) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

3.1 แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งได้ทั้งหมด 4 ส่วน โดยคำถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของ ลิเกิร์ต (Likert Scale) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถามเป็น 5 ลำดับ ดังนี้



ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก

4. การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยมีวิธีการทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้องและตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากร ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดย ครอนบาค ซึ่ง ได้ค่า ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) = .842 ด้านแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) = .776 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

4.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อคำถามในการสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์และปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีผู้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 10 ท่าน คือ นายสกลวรรณ ดันไทร นางสาวสุภวรรณ วงษ์สำราญ นายชูเฟียน วานี นายอัสมัน แวกามา นางสาวนันทิยา เตี่ยสกุล นางสาวสุมัยยะห์ สาแม็ง นางอามีนา ไชยกุล นายนะรี คงบันนิก นายยะยา เจอะอีซอ และนายแวป็นดี วาเย๊ะ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอุปนัยหรือเชิงตรรก (inductive analysis) ซึ่งเป็นการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้ทำการบันทึกไว้

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ระดับการบริหารจัดการองค์กรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ตารางที่ 1 ผลการวิจัยระดับการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้(ศอ.บต.)



การบริหารจัดการองค์กรในศูนย์อำนาจการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)	\bar{X}	S.D	แปลผล
1.ด้านการวางแผน	4.09	.674	สูง
2.ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ	3.99	.714	สูง
3.ด้านการสั่งการ	4.01	.622	สูง
4.ด้านการควบคุม	4.04	.702	สูง
การบริหารจัดการองค์กรรวมทุกด้าน	4.03	.594	สูง

จากตาราง 1 ผลการวิจัยระดับการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) พบว่า การบริหารจัดการองค์กรในศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.03 และค่า S.D. เท่ากับ .594 โดยด้านการวางแผน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.09 และค่า S.D. เท่ากับ .674 ด้านการควบคุม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.04 และค่า S.D. เท่ากับ .702 ด้านการสั่งการ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.01 และค่า S.D. เท่ากับ .622 และด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 3.99 และค่า S.D. เท่ากับ .714

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

ตารางที่ 2 ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

แรงจูงใจของบุคลากรในศูนย์อำนาจการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)	\bar{X}	S.D	แปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.25	.566	สูงสุด
2.ด้านการยอมรับนับถือ	4.13	.699	สูง
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.21	.601	สูงสุด
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.30	.547	สูงสุด
5.ด้านเงินเดือน	3.98	.790	สูง
6.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.96	.713	สูง
7.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.13	.624	สูง
8.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.98	.951	สูง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทุกด้าน	4.11	.533	สูง



จากตาราง 2 ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.11 และค่า S.D. เท่ากับ .533 โดยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.30 และค่า S.D. เท่ากับ .547 ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับที่สอง โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.25 และค่า S.D. เท่ากับ .566 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับที่สาม โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.21 และค่า S.D. เท่ากับ .601 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับที่สี่ โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.13 และค่า S.D. เท่ากับ .699 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับที่ห้า โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 4.13 และค่า S.D. เท่ากับ .624 ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับที่หก โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 3.98 และค่า S.D. เท่ากับ .790 ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับที่หก โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 3.98 และค่า S.D. เท่ากับ .951 และด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับสุดท้าย โดยมีค่า \bar{X} เท่ากับ 3.96 และค่า S.D. เท่ากับ .713

3. การวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	30.021	1	30.021	363.665	.000*
Residual	12.135	147	.083		
Total	42.156	148			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 การวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า การบริหารจัดการองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการองค์กรของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)



ด้านการวางแผน ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) มีการวางแผนนโยบายของโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและภารกิจขององค์กร ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดนโยบายขององค์กร โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร โดยระดมความคิดของบุคลากรและประชาชน อีกทั้งยังมีการติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการ และกิจกรรมเป็นระยะ ๆ และมีการนำผลจากการประเมินไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานและวางแผนงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าในหน่วยงานของตนมีการวางแผนนโยบายของโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและภารกิจขององค์กรเช่นกัน ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานของตนมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดนโยบายขององค์กร โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร โดยระดมทั้งความคิดของบุคลากรและความคิดของประชาชน ทั้งยังมีการติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการ และกิจกรรมเป็นระยะ ๆ และในหน่วยงานของตนมีการนำผลจากการประเมินไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานและวางแผนงานต่อไปเช่นกัน

ด้านการจัดรูปร่างหรือการจัดองค์กร ในหน่วยงานมีการพิจารณาแบ่งงานภายในที่ชัดเจน มีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากร ซึ่งในแต่ละหน่วยงานย่อยมีบุคลากรที่เพียงพอ และในหน่วยงานย่อยมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าในหน่วยงานของตนมีการจัดแบ่งงานภายในอย่างชัดเจน และมีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล ซึ่งในแต่ละหน่วยงานย่อยของตนมีบุคลากรที่เพียงพอ และในหน่วยงานย่อยของตนมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคลากรเช่นกัน

ด้านการสั่งการ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ สามารถจัดการบุคลากรที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์กรได้ มีวิธีการสั่งการที่เหมาะสม โดยมีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน และบุคลากรเข้าด้วยกันได้ ซึ่งบุคลากรสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าในหน่วยงานของตนมีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ สามารถจัดการบุคลากรที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์กรได้ มีวิธีการสั่งการที่เหมาะสมเช่นกัน โดยมีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน สามารถทำให้บุคลากรเข้าด้วยกันได้ดี และบุคลากรสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้งเช่นกัน

ด้านการควบคุม มีการกำหนดนโยบายแผนงาน แผนงบประมาณ และแนวทางหรือวิธีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที่ที่ชัดเจน โดยมีคู่มือการปฏิบัติงานมีการปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอและทันสมัยเป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าในหน่วยงานของตนก็ได้มีการกำหนดนโยบายแผนงาน แผนงบประมาณ และแนวทางหรือวิธีในการปฏิบัติงานเช่นกัน และยังมีวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที่ที่ชัดเจน โดยในหน่วยงานของตนมีคู่มือการ



ปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอและทันสมัยเป็นปัจจุบัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้รู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ว่าในหน่วยงานของตนสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้องการ และยังสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของตนได้ รู้สึกพอใจกับผลงานที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นอยู่เสมอและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้รับความยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ว่าในหน่วยงานของตนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นอยู่เสมอและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเช่นกัน และได้รับความยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้มีการมอบหมายงานตามโครงสร้างที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ว่า ในหน่วยงานของตนได้มีการมอบหมายงานตามโครงสร้างที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรเช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด ซึ่งปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ว่าในหน่วยงานของตนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ซึ่งมีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมอยู่เสมอ และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนดเช่นกัน

ด้านเงินเดือน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ว่าในหน่วยงานของตน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก



ด้านนโยบาย บุคลากรมีสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว ทำให้มีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งยังภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ในหน่วยงานของตนบุคลากรมีสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวและทำให้มีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน และยังภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ปัจจุบันด้วย

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว บุคลากรมีที่พักอาศัยที่มีความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้มีความสุขและพอใจกับสถานที่พักอาศัยทำงานและงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งยังภาคภูมิใจในสถานที่ที่อาศัยอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ในหน่วยงานของตนบุคลากรมีที่พักอาศัยที่มีความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้มีความสุขและพอใจกับสถานที่พักอาศัยทำงานและงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งยังภาคภูมิใจในสถานที่ที่อาศัยอยู่

ด้านความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรมีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ในหน่วยงานของตนบุคลากรมีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน

3. การวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคุณ อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ ด้านการควบคุม ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอภิปรายผลได้ว่า การที่บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีการวางแผนนโยบายของโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาและภารกิจขององค์กร ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดนโยบายขององค์กร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ต้องมีการระดมความคิดของบุคลากรและประชาชน อีกทั้งยังมีการติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการ และกิจกรรมเป็นระยะ ๆ และนำผลจากการประเมินไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานและวางแผนงานต่อไป มีการกำหนดนโยบายแผนงาน แผนงบประมาณ และแนวทางหรือวิธีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทีที่ชัดเจน โดยมีคู่มือการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอและทันสมัยเป็นปัจจุบัน ซึ่งแน่นอนว่าในหน่วยงานจะต้องมีการพิจารณาแบ่งงานกันอย่างชัดเจน แต่มีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน โดยการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากร ซึ่งในแต่ละหน่วยงานย่อยควรมีบุคลากรที่เพียงพอ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ สามารถจัดการบุคลากรที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์กรได้อย่างสันติวิธี ซึ่งต้องมีวิธีการสั่งการที่เหมาะสม



ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคลากรเข้าด้วยกันได้ และบุคลากรสามารถปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งแน่นอนว่าบุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทาง ราชการอย่างเคร่งครัด บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และพอใจกับผลงานที่ปฏิบัติ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีการยอมรับความคิดเห็นอยู่เสมอและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้รับความยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ สำหรับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อยู่ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในชีวิตประจำวัน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามโครงสร้างที่เหมาะสม กับตำแหน่งงาน โดยมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดี และงานที่ได้รับ มอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือด้านการวางแผน รองลงมาเป็นด้านการควบคุม ด้านการสั่งการ ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำไปจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรต่อไป เพื่อ เสริมสร้างการบริหารที่ดีขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ควรมีการเร่งรัดในหน่วยงานให้มีการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ให้รวดเร็วมากขึ้น เพื่อเป็นการ สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม เทียบตรง ตามความสามารถและความทุ่มเทของบุคลากร

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน หากต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแต่ละส่วนควรมี ความสำคัญของทั้ง 2 ปัจจัยนี้ควบคู่กันไป

เอกสารอ้างอิง

ทองใบ สุตซารี. (2543). ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

วิษณุ ภูพันธ์. (2553). ความสามารถด้านการจัดการของผู้ออกแบบชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทโคมไฟ:

กรณีศึกษา บริษัทไทยสแตนเลย์ จำกัด มหาชน (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต).



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

เอกวิทย์ มณีธร. (2551). ระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนของไทย. กรุงเทพฯ:
เวิลด์เทรด.

John Sheldrake. (1996). Management Theory : From Taylorism to Japanization. London :
International Thomson Business Press.

Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York : Harper
& Row