

อิทธิพลของการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร กรณีศึกษา: องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่

สุพัตรา คำชาย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และ (2) เพื่อศึกษาผลของการจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ 300 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms และแบบสอบถามออฟไลน์ในรูปแบบกระดาษเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่โครงการ และมีอายุการทำงาน 6-10 ปี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สำหรับทดสอบการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจได้ในระดับร้อยละ 22.4 โดยการจ่ายค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = 0.287$, $p < .001$) และการตั้งเป้าหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = 0.242$, $p < .001$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : การตั้งเป้าหมาย การจ่ายค่าตอบแทน แรงจูงใจในการทำงาน

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกของเรากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและส่งผลกระทบต่อทุกด้านของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นภาวะโลกร้อนที่ทำให้สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ข้อมูลข่าวสารที่ถูกเผยแพร่และปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีทั้งผลดีและผลเสียต่อสังคมและเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มประชาชนที่มีความเปราะบาง ซึ่งต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ในหลายด้าน

ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานของภาครัฐจึงมีบทบาทสำคัญในการเข้าไปส่งเสริมและพัฒนาการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่เพียงแต่การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า แต่ยังต้องดำเนินการในระยะยาวเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ยั่งยืนและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร ที่กลุ่มประชาชนต้องเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนและยากลำบาก ซึ่งการดำเนินงานในพื้นที่เหล่านี้จำเป็นต้องมีความใกล้ชิดและความทุ่มเทจากบุคลากรของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานในพื้นที่เหล่านี้ มักมาพร้อมกับความยากลำบาก ทั้งในด้านกายภาพและสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้า จนอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน และลดทอนแรงจูงใจในการทำงานจนเกิดความเบื่อหน่าย การขาดแรงกระตุ้นในการทำงานจะส่งผลให้ผลลัพธ์ของการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวและรักษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีความยุติธรรม ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญในการรักษาแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการตั้งเป้าหมาย และการจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งการทำความเข้าใจในเรื่องนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบกลยุทธ์และนโยบายที่เหมาะสมในการกระตุ้นและรักษาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาผลของการจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

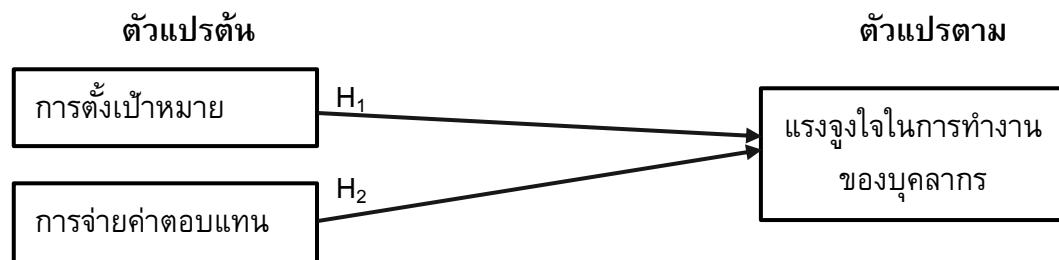
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนจะมีผลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีผลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนมาเป็นตัวแปรต้น โดยใช้ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke and Latham (1991) มากำหนดกรอบเรื่องของการตั้งเป้าหมาย และใช้ทฤษฎีความเสมอภาคที่ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย Adams (1963) มากำหนดกรอบเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยแสดงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง อิทธิพลของการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา: องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางหรือจุดหมายที่ต้องการบรรลุถึงเป้าหมายในอนาคต ทั้งในบริบทของบุคคลและองค์กร โดยแนวคิดนี้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในด้านการบริหารจัดการและจิตวิทยาในการทำงาน โดยเฉพาะทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke and Latham (1991) ที่เน้นว่าการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ทำลาย และ สามารถวัดผลได้ จะส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

1.1.ความหมายของการตั้งเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมาย หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการตั้งเป้าหมายที่ดีจะช่วยสร้างความมุ่งมั่น ความชัดเจนในทิศทางการทำงาน และกระตุ้นให้บุคคลหรือองค์กรพยายามทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการในช่วงเวลาที่กำหนด

1.2.ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ของ Locke and Latham (1991) เป็นหนึ่งในทฤษฎีสำคัญที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในด้านจิตวิทยาองค์กรและการจัดการ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายที่ดีมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยเป้าหมายที่มีคุณภาพมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. เป้าหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง (Specific Goals) เป้าหมายที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ดีกว่าเป้าหมายที่กว้างหรือคลุมเครือ เป้าหมายที่ระบุอย่างชัดเจน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ

2. ความยากของเป้าหมาย (Goal Difficulty) เป้าหมายที่ยากแต่มีความท้าทายมากพอจะมีแนวโน้มที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงานหนักขึ้นและเกิดการพัฒนาตนเอง หากเป้าหมายนั้นยากเกินไป อาจก่อให้เกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจ ในทางกลับกัน หากเป้าหมายง่ายเกินไป ก็อาจลดความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. การยอมรับและมุ่งมั่นในเป้าหมาย (Goal Commitment) การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยการยอมรับนี้อาจเกิดจากการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายจะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและยอมรับในเป้าหมายซึ่งจะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลตามที่ตั้งใจ

4. การได้รับข้อเสนอแนะ (Feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ทำให้บุคคลรู้ว่าตนเองอยู่ในระดับใด และต้องปรับปรุงพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับเป้าหมาย ซึ่งการให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและทันเวลาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและทำให้เห็นเป้าหมายของงานที่ชัดเจนมากขึ้น

5. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-efficacy) บุคคลที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำงานสำเร็จได้ จะมีแนวโน้มที่จะพยายามและรับผิดชอบต่อเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น การที่บุคคลมี self-efficacy สูงจะส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและความพยายามอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายชี้ให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายที่ดี มีความชัดเจนและท้าทาย ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน

การจ่ายค่าตอบแทนถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการบุคลากร และเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่เพียงแต่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร การจ่ายค่าตอบแทนยังเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีทางด้านแรงจูงใจ ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้มุ่งเน้นไปที่การสร้างระบบที่มีความยุติธรรมและมีประสิทธิภาพในการตอบแทนบุคลากร

2.1.ความหมายของค่าตอบแทน (Compensation)

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรหรือหน่วยงานมอบให้แก่พนักงานหรือบุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนความพยายาม ทักษะ และผลงานที่เกิดจากการทำงานตามที่ต้องการกำหนด ค่าตอบแทนสามารถอยู่ในรูปแบบที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน ค่าแรง ค่าคอมมิชชัน โบนัส และสวัสดิการทางการเงิน หรือในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้ เช่น การยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรมหรือโอกาสพัฒนาทักษะ และการไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาเข้าร่วมทำงานกับองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพื่อให้องค์กรเกิดประโยชน์และได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (1963) ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนและการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่บุคลากรให้กับองค์กร (inputs) เช่น เวลาและความพยายาม กับสิ่งที่พวกเขาได้รับ (outputs) เช่น ค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยมีหลักการสำคัญดังนี้

- 1.การเปรียบเทียบ บุคลากรจะมีการเปรียบเทียบความพยายาม (inputs) ที่ตนปฏิบัติ เช่น เวลา ความพยายาม และทักษะ กับผลตอบแทน (outputs) ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และการยอมรับ จากนั้นพวกเขาก็จะเปรียบเทียบผลลัพธ์นี้กับคนอื่นในองค์กรหรือในหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือระดับเดียวกัน

- 2.ความยุติธรรม ถ้าหากบุคลากรรู้สึกว่าความสัมพันธ์ระหว่าง inputs และ outputs ของตนมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน พวกเขาจะรู้สึกเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าเมื่อใดที่บุคลากรรู้สึกว่ามีความไม่เท่าเทียมกัน เช่น ทำงานมากแต่ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พอใจและอาจลดความพยายามในการทำงาน

3.ผลกระทบจากความไม่สมดุล กล่าวคือ ถ้าบุคลากรเกิดความรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรมความเท่าเทียม อาจนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่ต้องการ เช่น การลดความพยายามในการทำงาน การค้นหานางานใหม่ หรือการสร้างปัญหาภายในทีม

ด้วยเหตุนี้ทฤษฎีความเสมอภาคจึงมุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกยุติธรรมในองค์กร เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างยั่งยืน

3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการทำงานในองค์กร ซึ่งหลักการเกี่ยวกับแรงจูงใจได้ถูกพัฒนาขึ้นจากหลายทฤษฎีที่ช่วยอธิบายว่าทำไมบุคลากรจึงมีแรงจูงใจในการทำงาน และสิ่งใดที่ทำให้พวกเขารู้สึกมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

Locke and Latham (2002) ได้ให้คำนิยามของแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง พลังผลักดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและพยายามในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจนี้สามารถเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความพึงพอใจจากงานที่ทำ หรือจากปัจจัยภายนอก เช่น รางวัล หรือการยอมรับจากผู้บริหาร การมีแรงจูงใจที่ดีในงานสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในการทำงานระยะยาวให้กับบุคคลได้

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นกระบวนการทางจิตใจที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการหรือมีความตั้งใจในการทำงานหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยแรงจูงใจสามารถเกิดจากปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความพึงพอใจจากการทำงานที่ชอบ หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น รางวัลหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

พรทิพย์ อินทร์แจ้ง (2561, น. 10) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานได้ว่า “ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันภายในจิตใจที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้”

โคจิกันต์ จันทรมาศ (2556, น. 9) สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด และให้ประสบความสำเร็จ

Ryan and Deci (2000) ให้คำนิยามว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน การทำงานอย่างมีแรงจูงใจไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย แต่ยังส่งผลให้เกิดความสำเร็จทั้งในด้านส่วนตัวและองค์กร การสร้างแรงจูงใจในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาและบรรลุผลสำเร็จในงานต่าง ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 891 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ องค์การมหาชนแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน จึงได้กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน ผู้วิจัยได้สำรวจขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกจำนวน 23 คน เพื่อให้เกิดความแม่นยำ และป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล รวมจำนวนทั้งสิ้น 300 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนของการคัดกรองข้อมูล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินความคิดเห็นประกอบไปด้วย การตั้งเป้าหมายได้ปรับข้อคำถามจาก (Medlin & Green, 2009) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ การจ่ายค่าตอบแทนได้ปรับข้อคำถามจาก (Rao & Prakash, 2012) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ และแรงจูงใจในการทำงานได้ปรับข้อคำถามจาก (Chew, Ramli, Omar, & Ismail, 2013) มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ได้กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน เพื่อใช้ในการแปลความหมายเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ 5 = มากที่สุด และ 1 = น้อยที่สุด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ที่โดยการ Pretest แบบสอบถามกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในข้อคำถาม ก่อนนำไปแจกจ่ายให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย แต่ไม่ใช่กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยจริง เพื่อดูว่าเครื่องมือนี้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่และหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ตั้งแต่

0.70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตัวดังนี้ การตั้งเป้าหมาย (0.872) การจ่ายค่าตอบแทน (0.817) และ แรงจูงใจในการทำงาน (0.805) ถือว่าผ่านเกณฑ์ความน่าเชื่อถือของมาตรวัดตัวแปรทั้งหมด จึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ แจกแบบสอบถามโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามประเภทตำแหน่งงานภายใน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีโควตา (Quota Sampling) โดยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทตำแหน่งงานตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดต่อจำนวนของประชากรทั้งหมด และแจกแบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งกระจายแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ผ่านกลุ่มไลน์ โดยมีคำถามคัดกรองเพื่อให้ได้ผู้ตอบที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย และได้รับผลตอบกลับมาจำนวน 300 คน

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คือ

4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้วิธีแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์การตั้งเป้าหมาย การจ่ายค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของแต่ละข้อ

โดยใช้เกณฑ์การแปลผลความหมายค่าเฉลี่ย มีการหาความกว้างของระดับเพื่อกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับความคิดเห็น แบบลิเคิร์ต (Likert scale) จึงสามารถนำมากำหนดคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับ ได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติในการหาความสัมพันธ์ของข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 จบระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 ประเภทตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่โครงการ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการตั้งเป้าหมายมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาองค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ (N = 300)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การตั้งเป้าหมาย	3.96	0.662	มาก
การจ่ายค่าตอบแทน	3.55	0.746	มาก
แรงจูงใจในการทำงาน	4.02	0.538	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, SD = 0.538) รองลงมาคือ การตั้งเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, SD = 0.662) และการจ่ายค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, SD = 0.746) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณของอิทธิพลการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ตัวพยากรณ์	B	Std. Error	β	t	Sig.
Constant	2.512	0.172		14.612	.000*
การตั้งเป้าหมาย	0.197	0.052	0.242	3.821	.000*
การจ่ายค่าตอบแทน	0.207	0.046	0.287	4.533	.000*

$R^2 = 0.224$, Adjusted $R^2 = 0.219$, $F = 42.811$, $*p < 0.001$

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนสามารถพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้เท่ากับร้อยละ 22.4 โดยการจ่ายค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = 0.287$, $p < .001$) และการตั้งเป้าหมายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = 0.242$, $p < .001$) ตามลำดับ ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ H_1 และ H_2

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า การตั้งเป้าหมาย และ การจ่ายค่าตอบแทน มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อ แรงจูงใจในการทำงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการตั้งเป้าหมายเพียงเล็กน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นนอกเหนือจากตัวแปรอิสระในงานวิจัยนี้อาจมีผลต่อแรงจูงใจ เช่น วัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่อาจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบทบาทของบุคลากร พร้อมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างความสามารถและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร รวมถึงควรพิจารณาทบทวนและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสม โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนในตำแหน่งงานคล้ายคลึงกันในองค์กรอื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษานักบุคลากรที่มีศักยภาพ รวมถึงเพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความคุ้มค่าและยุติธรรมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น ดังนั้นการวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรประเภทอื่น เช่น องค์กรเอกชนหรือองค์กรระหว่างประเทศเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ความแตกต่างระหว่างองค์กร

2. เนื่องจากการตั้งเป้าหมายและการจ่ายค่าตอบแทนสามารถอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้เพียงร้อยละ 22.4 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในที่ทำงาน หรือสไตล์การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร

3. การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ซึ่งอาจช่วยให้เข้าใจความคิดเห็นและมุมมองของบุคลากรในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- พรทิพย์ อินทร์แจ้ง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน บริษัท สยามอุตสาหกรรมเครื่องเหล็ก (1981) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โศจิگانต์ จันทรมาศ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คอมมิวนิเคชั่น แอนด์ ซิสเต็มส์ โซลูชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Chew, B. H., Ramli, A. S., Omar, M., & Ismail, I. Z. (2013). A preliminary study of job satisfaction and motivation among the Malaysian primary healthcare professionals. *Malaysian Family Physician*, 8(2), 15–25.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212–247.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Medlin, B., & Green, K. W. Jr. (2009). Enhancing performance through goal setting, engagement, and optimism. *Industrial Management & Data Systems*, 109(7), 943–956.
- Rao, B. P., & Prakash, J. S. (2012). Study on motivational factors of civil construction site employees. In *Proceedings of the International Conference on Business, Economics, Management and Behavioral Sciences (ICBEMBS'2012)* (pp. 517-521). Dubai, UAE
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. (2nd Ed.). New York: Harper and Row.