



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วรนุช วงศ์ช่วย

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)
ปีการศึกษา 2563

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
MOTIVATION IN WORK OF THE PERSONNEL OF LISTED COMPANIES IN STOCK
EXCHANGE OF THAILAND

นางสาววรรณช วงศ์ช่วย¹ อาจารย์ ดร.สุรภา ไถ่บ้านกวย²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีศึกษาด้วยแบบสอบถามบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8% ช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9% ระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7% ระดับตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5% และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6% ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมาก ทั้ง 8 ด้าน คือ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับ (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (5) ความรับผิดชอบ (6) เงินเดือนและสวัสดิการ (7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (8) ความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABTRACT

Objective of this study (1) was to study the level of opinions on motivation in work of the personnel of listed companies in stock exchange of Thailand (2) to study the differences between personal factors motivation in work of the personnel of listed companies in stock exchange of Thailand using the study method in the research is survey analysis form the personnel of listed companies in stock exchange of Thailand in SET

The majority of the respondents is a female number 230 people as a percentage 51.8% with age around 36-45 years number 155 people as a percentage 34.9% master's degree number 203 people as a percentage 45.7% position number 193 people as a percentage 43.5% expert and 5-10 year of work experience number 247 people as a percentage 55.6%. The level of opinions on motivation in work of the personnel of listed companies in stock exchange of Thailand in this group is the low for all disciplines, achievement, recognition, advancement, work itself, responsibility, salary, interpersonal relation, job security.

Keywords: motivation, listed companies in stock exchange of Thailand

บทนำ

ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มที่จะชะลอตัว สืบเนื่องจากการได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทำให้ธุรกิจได้รับผลกระทบในด้านการดำเนินธุรกิจในแง่รายได้ที่ลดลง ส่งผลต่อการจ้างงานที่ลดลงจำนวนมาก เนื่องจากธุรกิจไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ เกิดความกดดันในการแข่งขันธุรกิจที่สูงขึ้น จากผลกระทบดังกล่าว ทำให้องค์กรต้องเร่งปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแผนการทำงานรูปแบบใหม่ในการดำเนินธุรกิจเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, ทิศทางเศรษฐกิจไทย, 2563) ซึ่งบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและเป็นปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ บุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กร และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยังคงปัญหาผลกระทบในระยะยาวอันเนื่องมาจากความเครียดในการทำงาน ทั้งในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพนักงานที่มีความพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติงานบุคลากรเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 8 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร สินค้าอุปโภคบริโภค ธุรกิจการเงิน สินค้าอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ทรัพยากร บริการ และเทคโนโลยี ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ในส่วนที่เกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุนทั่วไป เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปได้รับทราบข้อมูลที่สำคัญของบริษัทจดทะเบียนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บริษัทจดทะเบียนมีประสิทธิภาพ น่าเชื่อถือ จากการประเมินการกับคำคุณลักษณะกิจการบริษัทจดทะเบียนประจำปี (www.set.or.th) จึงต้องอาศัยบุคลากรภายในเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ

ถือได้ว่าหากองค์กรใดที่ขาดปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปแล้วนั้นก็อาจจะส่งผลกระทบต่อผลประกอบการได้ไม่ว่าจะเป็นผลขาดมาสายของบุคลากร การลาออกซึ่งจะทำให้สูญเสียผลประโยชน์ทั้งระยะเวลาในการสรรหาพนักงานใหม่ การเริ่มเรียนรู้งานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการทำความเข้าใจถึงเป้าหมายของงานและองค์กร บุคลากรขาดความรักความทุ่มเทในการทำงาน จนทำให้งานที่ได้มาไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากบุคลากรไม่เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ถึงอย่างไรก็ตามการทำงานของโลกธุรกิจแรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิผลให้ออกมามีประสิทธิภาพที่ดีได้ และเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะต้องให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในงาน และเป้าหมายขององค์กร โดยผ่านแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 8 ด้าน อันได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ได้ในระยะยาว

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แรงจูงใจ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ/รองประธาน ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ/หัวหน้างาน ผู้เชี่ยวชาญ พนักงานปฏิบัติการ ในบริษัทจดทะเบียนในตลาด

หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ (Cochran,1997) โดยใช้สูตรคำนวณกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรจำนวน 414 คน

3. ขอบเขตระยะเวลา ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 จนถึงธันวาคม พ.ศ. 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่นและความมานะพยายามที่จะ กระทำ และคงไว้ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรได้ตั้งไว้

บุคลากร หมายถึง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น สถานะในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละ หน่วยงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย
2. เพื่อทราบถึงแนวทางการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ในการเริ่มต้น ค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่ง จุดมุ่งหมายของ การค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลด การขาดงาน และสร้าง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจที่จะส่งผลให้ ทุกคนมีความสุขกาย สบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้ เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ คุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน กับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อ เช่นนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวข้อมไม่ เป็นการเพียงพอสำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้น ให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัย ที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อ ได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดูแลศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าใน ทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

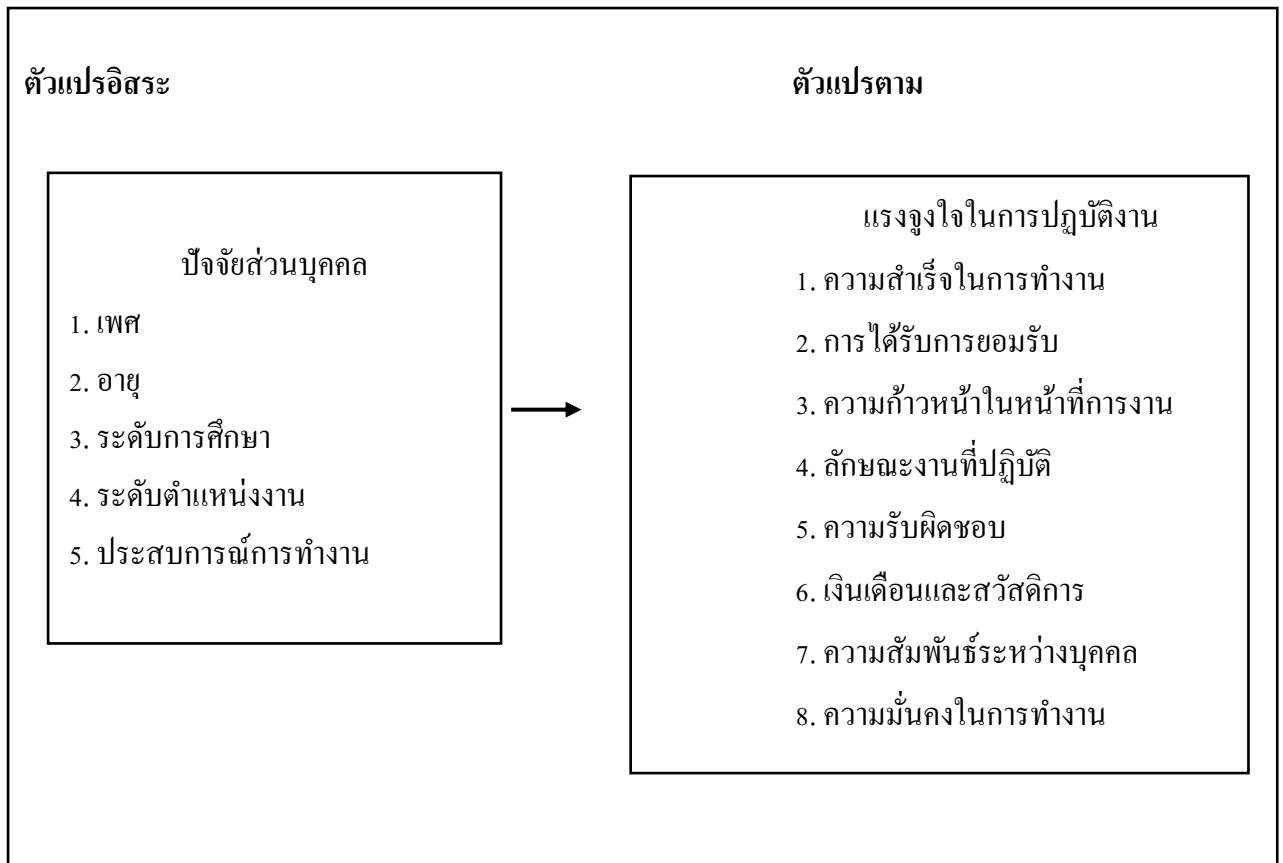
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรงและปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดคือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการ สร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุง จิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริม การเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับ กลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ (Cochran, 1997) โดยใช้สูตรคำนวณกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรจำนวน 414 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับความคลื่อนไหวได้ที่ 0.05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยส่วนที่ 2 และ 3 การวัดระดับความคิดเห็นใช้เป็นประมาณค่า (rating scale)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (closed end) มีคำตอบหลายตัวเลือก (multiple choice) และสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) พิจารณาจากค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) โดยนำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินค่า IOC ของแบบสอบถามนี้ได้ 0.96 และการวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ได้เท่ากับ 0.923

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความเคาร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรพื้นฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้สถิติ Correlation สำหรับข้อคำถามแบบปลายเปิด (open-ended question) ผู้ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาโดยการ (content analysis) โดยการพรรณนาบรรยายสรุปเป็นประเด็นใช้ทฤษฎีและประสบการณ์ ในการวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจทั้ง 8 ด้าน บุคลากรในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1

สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.09	0.37	มาก	4
2. การได้รับการยอมรับ	4.10	0.39	มาก	3
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.11	0.35	มาก	2
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.33	มาก	8
5. ความรับผิดชอบ	4.07	0.38	มาก	7
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	4.11	0.35	มาก	1
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.08	0.35	มาก	6
8. ความมั่นคงในการทำงาน	4.09	0.36	มาก	5
รวม	4.19	0.47	มาก	

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจ

ปัจจัยส่วนบุคคล

ของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจ

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
	ด้าน ความสำเร็จ ในการทำงาน	การ ได้รับ การ ยอมรับ	ความก้าวหน้า ในหน้าที่ การงาน	ลักษณะ งานที่ ปฏิบัติ	ความ รับผิดชอบ	เงินเดือน และ สวัสดิการ	ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล การ ทำงาน
เพศ							✓
อายุ	✓					✓	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓				✓
ระดับตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓
ประสบการณ์การทำงาน	✓						✓

✓ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลจากงานวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยอภิปรายผลโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนี้

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือระดับความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) และระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.17$) ทักษะการพูด ($\bar{X} = 3.70$) ระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.13$) ระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$) ระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับ

($\bar{X} = 4.12$) ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.12$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ
 ทั้งนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 ไทยจะมีความสำเร็จในการทำงานและเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุดเนื่องจากการปฏิบัติงาน
 จะต้องสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา
 ต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม
 ในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ และเงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน
 นั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วน
 บุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มี
 ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรบริษัทจดทะเบียน
 ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน
 การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ
 เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในการทำงาน ที่ระดับ
 นัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นด้าน
 ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากร
 สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
 ระหว่างการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง สามารถนำประสบการณ์มาใช้เป็นแนวทางป้องกันปัญหาที่จะ
 เกิดขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ตามทันตามระยะเวลาของงานนั้น ๆ ด้านการได้รับการยอมรับมี
 ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
 สำคัญขององค์กร ผลของการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ
 ได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการเปิดโอกาสให้แสดงผลงานที่ปฏิบัติเพื่อประกอบการ
 พิจารณาในตำแหน่งงาน มีความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน
 สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานที่ปฏิบัติ
 มีแนวโน้มจะมีความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรมีความท้าทายในงานที่ปฏิบัติสามารถนำไปพัฒนาทักษะได้ ด้าน
 ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรมีความ
 อิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตขององค์กร และงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ด้าน
 เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเงินเดือนที่

ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการมีกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล สามารถร่วมแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อหาทางออกหากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานดีมากยิ่งขึ้น ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง และผลประโยชน์ที่ได้รับจากระบบเกษียณอายุขององค์กรมีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

1. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า ความสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด ดังนั้น บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะต้องส่งเสริมการทำงาน โดยการปรับเปลี่ยนระยะเวลาในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานให้ละเอียดมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรใดมีความแตกต่างแบบมีนัยสำคัญทางสถิติ จะได้นำปัจจัยที่มีผลนั้นไปวิเคราะห์เชิงลึกต่อไปได้ และจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). ทิศทางเศรษฐกิจไทย 2563. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2564 จาก <https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256301CoverStory.aspx>
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์นี้ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมตมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประชาไท. (2563). ข่าว: สถานการณ์แรงงานประจำสัปดาห์ 25-31 ต.ค. 2563 สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2564 จาก <https://prachatai.com/journal/2020/10/90228>

