

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ขนส่งบริษัทเอกชน แขวงสามวาตะวันออก

เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

The Influence of Motivation and Maintenance Factors on Employee Satisfaction in Transport and Logistics Companies in Sam Wa Tawan Ok Subdistrict, Khlong Sam Wa District, Bangkok

มาลีณี นิติสวน¹และสนิทนุช นิยมศิลป์²

Malinee Nitisan¹ and Snitnuth Niyomsin²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงาน บริษัทขนส่งเอกชน แขวงสามวาตะวันออก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 22-45 ปี การศึกษาอยู่ในระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี สายงานพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ย ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท ต่อเดือน มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ พอใจมาก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายพยากรณ์ได้ร้อยละ 70.5 ซึ่ง ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ($\beta=.191, P <.001$) ตามด้วยมาคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta=.097, P =.032$) และน้อยที่สุดคือปัจจัยค้ำจุนด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\beta=.152, P <.001$)

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุน , ความพึงพอใจในการทำงาน

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Management Program Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand Corresponding Author,
E-mail: 6514992076@rumail.ru.ac.th@rumail.ru.ac.th

² Lecturer, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University Email :sanitnuth.n@ rumail.ru.ac.th

ABSTRACT

The research aimed to investigate the influence of motivation and maintenance factors and satisfaction. questionnaires were distributed to four hundred employees in the Private transportation company Sam Wan Ok Subdistrict, Khlong Sam Wa District, Bangkok, Most participants were 22- to 45 -year - old male. Most held less than a bachelor degree with average income between 15,000 to 25,000 Bath a tenure of 2 to 5 years .Descriptive statistics and multiple linear regression were employed to test hypotheses.

Results showed participants are highly satisfied .Regression analysis showed motivation and maintenance factor of people in the organization explained 70.5 %. Hygiene factors relationships of people in the organization was found to have the greatest impact on job satisfaction ($\beta=.191$, $P <.001$), followed by motivation factors of achievement ($\beta=.097$, $P =.032$) and least is hygiene factors of compensations ($\beta=.152$, $P <.001$)

Keywords : motivation factors , hygiene factors and job satisfaction

บทนำ

ในปัจจุบันบริษัทขนส่งด้านเอกชนได้สนใจกับการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น เนื่องด้วยการแข่งขันในด้านธุรกิจการขนส่งในปัจจุบัน มีจำนวนรายมากขึ้นทำให้เกิดการแข่งขันสูง ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดใดก็ตาม ย่อมต้องสร้างหนทางในการอยู่รอดของธุรกิจ หากธุรกิจใดหยุดนิ่งหรือขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว ย่อมมีโอกาสที่จะถูกผลักดันให้ออกไปจากการแข่งขันมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของคนทำงาน ที่เป็นรูปแบบของเงินและไม่ใช้รูปแบบของเงินได้สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและพนักงานการทำงานอย่างเต็มศักยภาพอีกทั้งยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

แรงจูงใจนั้นเกิดจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นกระตือรือร้น ต้องการความก้าวหน้า ในชีวิตหรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งนอกจากจะชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและตรงตามความถนัด แล้วนั้น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อาจเกิดจากความเชื่อมั่นในนโยบายของ องค์กรตลอดจนมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ แรงจูงใจใน การทำงานตามแนวคิดของ Herzberg (1974) อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมี 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน ถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีคุณภาพ เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

H1a : ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1b : ปัจจัยจูงใจด้านความยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1c : ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1d : ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1e : ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1f : ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1g : ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1h : ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1i : ปัจจัยจูงใจด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1j : ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1k : ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตส่วนตัวของพนักงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1l : ปัจจัยจูงใจด้านสถานภาพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1m : ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน H1n : ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ขอบเขตในการวิจัย ประชากรในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทขนส่งเอกชน แขวงสามวาตะวันออกเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 9 ด้าน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน แขวงสามวาตะวันออกเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายในเดือน เม.ย. 2567

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย (Two – Factor Theory)

Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีทฤษฎีสองปัจจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงาน ของมนุษย์ ทฤษฎีแรงจูงใจสามารถใช้เพื่ออธิบายพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจนักทฤษฎี เช่น Maslow (1954), McClelland (1961), Herzberg (1974) และ Alderfer (1969) มีชื่อเสียงจากผลงานในสาขานี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงานคือ (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) 3) ลักษณะงาน (Work Itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่ช่วยสนับสนุนในการทำงานถ้าขาดหายไปก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายถึงถ้าได้รับปัจจัยนี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร

ของบริษัท (Company Policy and Administration) 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment) 4) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) 5) ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร (Relationships of people in the organization) 6) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) 7) สภาพการทำงาน (Working Conditions) 8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) 9) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth)

ทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่อง การบริหารงานบุคคล เป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่อาจเป็น แรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน

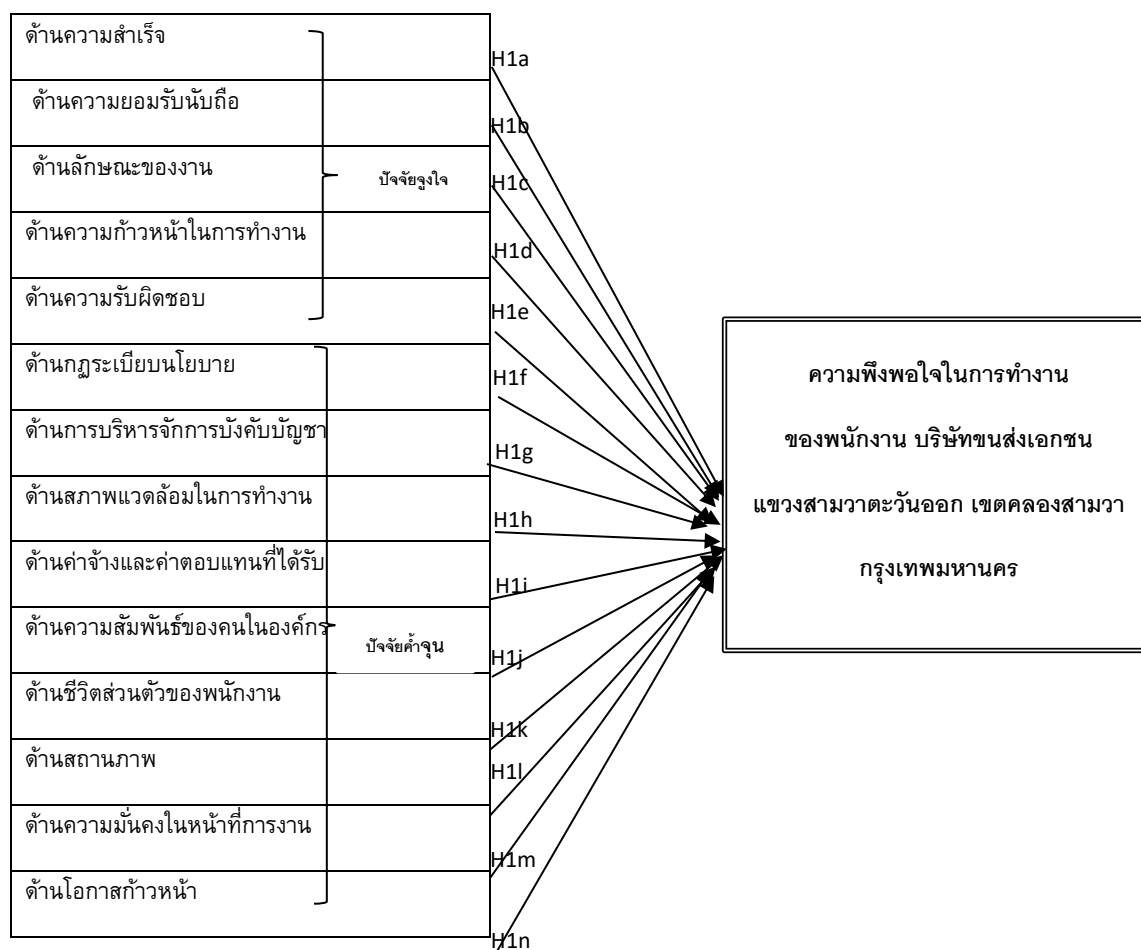
ความพึงพอใจในงานจากมุมมอง ของทฤษฎีแรงจูงใจด้านสุขอนามัยของ Herzberg (1974) เป็นทฤษฎีนี้ กำหนดว่าด้านต่างๆ ทำให้เกิดความไม่พอใจและความพึงพอใจในงานอีกด้วยเน้นการตระหนักถึงความต้องการและจุดแข็งของแต่ละบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการ ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กแบ่งประเภทปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานออกเป็นด้านสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านสุขอนามัย เช่น (องค์กร นโยบาย การจ่ายเงิน การกำกับดูแลและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานสภาพการทำงาน) อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แยกปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานออกจากกัน ปัจจัยจูงใจคือปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ จะอยู่ในระดับที่สูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ เนื้อหาของงานหรือโอกาสในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ไม่สามารถสร้างความพอใจได้ แต่หากปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองอาจสร้างความไม่พึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กร และเมื่อได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นก็จะช่วยลดความไม่พึงพอใจได้

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก Herberg (1974)) กับความพอใจในงาน นั้นสามารถอธิบายได้ว่า เรื่องของปัจจัยจูงใจ ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนถ้าผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทขนส่งเอกชน แขวงสามวาตะวันออก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของกลุ่มตัวอย่าง ของ W.G. Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%) ที่คำนวณได้ 385 คน ผู้วิจัยเก็บเพิ่มเป็นจำนวน 400 คน และใช้วิธี การสุ่มแบบ (Accidental Sampling) เก็บข้อมูลให้ครบตามต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 1) ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) เป็นส่วนที่เกี่ยวกับสอบถามแรงจูงใจ (Herzberg, 1974) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน 3) เป็นส่วนที่เกี่ยวกับ พึงพอใจการทำงาน โดยใช้ การวัดแบบ Likert-type 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ทำการทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (Pretest) โดยให้บุคลากรเสมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ราย ทดลองตอบแบบสอบถาม แบบ Online (แบบฟอร์ม google form) เพื่อทดสอบทำความเข้าใจจากการทำแบบสอบถามจริง โดยกลุ่มผู้ตอบ Pretest สามารถตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วนและเข้าใจวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยรูปแบบของแบบสอบถามจะมี ตอนคำถามคัดกรอง ก่อนตอบแบบสอบถาม เมื่อได้ผลแล้วนำมาเข้าสู่กระบวนการวิจัย โดยอาจารย์ให้คำปรึกษา ด้านกระบวนการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามที่ทดสอบ ความเที่ยงตรงและทำการทดสอบ (Pilot) จำนวน 30 ชุดแล้วมาพิจารณาเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach ได้ค่า ความเชื่อมั่น ระหว่าง 0.70 – 0.95 ซึ่งค่า Cronbach's Alpha ทั้งชุด มีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถาม ชุดดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ 2) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านอื่นโดยการหาระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ความพึงพอใจโดยการหาระดับสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุ (Regression)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80.7 มีอายุระหว่าง 22-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 89.5 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.4 สายงานพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ย ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีอายุงานระหว่าง 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ)

ปัจจัยจูงใจ	MEAN	SD	ระดับ
ความสำเร็จในงาน	4.10	.54	มาก
ความยอมรับนับถือ	4.15	.52	มาก
ลักษณะของงาน	4.11	.55	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.09	.57	มาก
ความรับผิดชอบ	4.19	.52	มาก
รวม	4.13	.46	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ($M = 4.13$, $SD = 0.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบมากที่สุด ($M = 4.19$, $SD =$

0.52) ถัดมาคือด้านความยอมรับนับถือ ($M = 4.15$, $SD = 0.52$) ด้านลักษณะงาน ($M = 4.11$, $SD = 0.55$) ด้านความสำเร็จในงาน ($M = 4.10$, $SD = 0.55$) และท้ายสุดด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($M = 4.09$, $SD = 0.57$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจูน)

ปัจจัยคำจูน	MEAN	SD	ระดับ
กฎระเบียบนโยบาย	4.15	.55	มาก
การบริหารจัดการบังคับบัญชา	4.16	.53	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.17	.52	มาก
ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.18	.53	มาก
ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.21	.50	มาก
ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	4.18	.52	มาก
สถานภาพการงาน	4.19	.51	มาก
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.17	.53	มาก
โอกาสก้าวหน้า	4.13	.58	มาก
รวม	4.17	.45	มาก

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยคำจูน) พบว่าอยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ($M = 4.21$, $SD = 0.50$) รองลงมา ด้านสถานภาพการงาน ($M = 4.19$, $SD = 0.51$) รองลงมา ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ($M = 4.18$, $SD = 0.53$) รองลงมา ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ($M = 4.18$, $SD = 0.52$) รองลงมา ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($M = 4.17$, $SD = 0.53$) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($M = 4.17$, $SD = 0.52$) รองลงมา ด้านการบริหารจัดการบังคับบัญชา ($M = 4.16$, $SD = 0.53$) รองลงมา ด้านกฎระเบียบนโยบาย ($M = 4.15$, $SD = 0.55$) รองลงมา และด้านที่มีความเห็นในระดับน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($M = 4.13$, $SD = 0.58$) โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านมิติอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

	B	SE (B)	Beta (β)	t	sig
ค่าคงที่	0.281	0.133		2.102	0.036
ปัจจัยเชิงใจ					
ความสำเร็จในงาน	0.139	0.038	0.152	3.676	0.000*
ความยอมรับนับถือ	- 0.033	0.045	-0.035	- 0.742	0.458
ลักษณะของงาน	0.023	0.041	0.026	0.561	0.575
ความก้าวหน้าในการทำงาน	- 0.053	0.040	-0.061	- 1.317	0.188
ความรับผิดชอบ	-0.040	0.043	-0.041	-0.924	0.356
ปัจจัยด้าน					
กฎระเบียบนโยบาย	0.073	0.048	0.081	1.529	0.127
การบริหารจัดการการบังคับบัญชา	0.099	0.056	0.105	1.776	0.077
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.101	0.042	0.106	2.430	0.016*
ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ	0.090	0.042	0.097	2.150	0.032*
ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	0.190	0.047	0.191	4.054	0.000*
ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	0.131	0.044	0.136	2.979	0.003*
สภาพภาพการทำงาน	0.011	0.047	0.011	0.233	0.816
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.111	0.045	0.118	2.468	0.014*
โอกาสก้าวหน้า	0.104	0.040	0.123	2.601	0.010*

R=.846 , R Square = .715, Adjust R² =.705, F =103.015, Sig = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p <.05)

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงาน สามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 70.5 ($R^2 = .705$) โดยที่ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta = .191$, $P < .001$) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานค่า ($\beta = .097$, $P = .032$) แทนค่าสมการได้ดังนี้ ($\beta = .152$, $P < .001$) สามารถแทนค่าใน สมการ $\hat{Y}_T = 0.139 + 0.101_1 + 0.090_2 + 0.190_3 + 0.131_4 + 0.111_5 + 0.104_6$

สรุปและอภิปรายผล

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 14 ด้าน มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 22-35 ปี ผู้ตอบ นั้นมีการศึกษาที่ต่ำกว่า ปริญญาตรี กว่าร้อยละ 82.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,001-25,000 บาท กว่าร้อยละ 63 คนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับไรเดอร์เมื่อทำงานให้กับองค์กรจึงเน้นไปที่ความสำเร็จของงาน มีผลวิจัยของ นาดยา โชติกุล (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์คนในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัวพนักงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ มากกว่าในด้านปัจจัยจูงใจ คือด้านความสำเร็จในงาน เพราะ พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มากกว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลวิจัยของวิจัยของ จตุพงษ์ สีนะธรรม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษา ปัจจัยค้ำจุน ด้านการรับรู้นโยบาย ด้านการบริหารจัดการบังคับบัญชา และด้านสภาพ สภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์คนในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัวพนักงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า ควรส่งเสริม ปัจจัยเหล่านี้ เพื่อให้พนักงาน ขนส่งบริษัทเอกชนมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

ปัจจัยจูงใจ บริษัทควรให้พนักงานมีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกรักพอใจในผลงานที่ สำเร็จนั้น

ปัจจัยค้ำจุน บริษัทควมจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ได้ของพนักงานแต่ละระดับ มีการให้ค่าตอบแทนและมีการปรับเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆตามความเหมาะสม และ ควรพนักงานแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีผลงานตรงตามที่กำหนดไว้ หรือโยกย้ายตำแหน่งงาน หรือมีทักษะที่เพิ่มขึ้นในอาชีพ

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไปเพื่อศึกษา

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการใชข้อมูลเชิงปริมาณ ที่มาจากแบบสอบถาม และเป็นเพียงพนักงานขนส่งบริษัทเอกชน แขวงสามาตะวันออก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยไม่ได้วิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย ทำให้ไม่ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ทราบข้อคิดเห็นของพนักงาน หากอยากรนำไปใช้งานเพื่อให้ข้อมูลที่ลึก ชัดเจนและเจาะจงมากขึ้น การทำวิจัยในครั้งต่อไป ใช้การวิจัย แบบผสมผสานระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกัน เพื่อให้ทราบถึงข้อเสนอแนะพนักงานหลายๆ ระดับ

เอกสารอ้างอิง

จตุพงษ์ ลีนะธรรม (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง :

กรณีศึกษาโครงการรถไฟฟ้าแห่งหนึ่งใน จังหวัด กรุงเทพมหานคร. รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นาคยา โชติกุล (2560). แรงจูงใจต่อการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงาน

เทศบาลเมืองสะเตา จังหวัดสงขลา. รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Alderfer, C.P. (1969) .An empirical test of a new theory of human needs . Organizational

Frederick, Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New Brunswick (U.S.A.) and London

(U.K.): Transaction Publishers.

Frederick, Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.):

Transaction Publishers.

Maslow, A. H. (1954). The Intinction Nature of Basic Needs 1. *Journal of Personality*,

22(3), 326- 347.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. USA. : Van Nostrums.