

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

Motivating Factors Affecting Work Happiness of Employees
at Best Logistics Technology (Thailand) Co., Ltd.

ธรรมสรณ์ แต่งน้ำ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Thammasorn Tangcham
Email: 6614991050@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด 2. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด 3. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 260 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยค่าจูง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล และด้านการกำกับดูแล มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, ความสุขในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this research are 1.) To study the motivating factors that affect the work happiness of the personnel at Best Logistics Technology (Thailand) Co., Ltd. 2.) To study the supporting factors that affect the work happiness of the personnel at Best Logistics Technology (Thailand) Co., Ltd. 3.) To study the work happiness of the personnel at Best Logistics Technology (Thailand) Co., Ltd. The sample used in this study consisted of 260 employees from Best Logistics Technology (Thailand) Co., Ltd. The study found that motivational and hygiene factors influencing employees' work happiness. The study found that hygiene factors including salary, job security, personal life and supervision had a statistically significant impact on employees' work happiness at the 0.05 level.

Keywords: Motivation Factors, Hygiene Factors, Work Happiness

บทนำ

ในปัจจุบัน ความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน บุคลากรที่มีความสุขจะมีสุขภาพจิตที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงานจึงสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่เป็นเป้าหมายเชิงคุณภาพ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อภาพรวมขององค์กรในระยะยาว (ชูชาติ ศิริปัญจนะ จิระสุข สุขสวัสดิ์ และนิธิพัฒน์ เมฆขจร, 2567) ขณะเดียวกัน การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีผลต่อระดับความพึงพอใจและความสุขของพนักงานในองค์กร ซึ่งหากบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจด้านโลจิสติกส์และการขนส่งพัสดุ เป็นองค์กรที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร โดยเฉพาะการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงาน อย่างไรก็ตาม องค์กรยังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทฯ เพื่อให้สามารถพัฒนามาตรการหรือแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน น่าจะมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) เสนอแนวคิดที่ว่า สิ่งที่บุคคลคาดหวังจากการทำงานประเภทแรกคือความต้องการที่มาจากภายในตัวบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองและก่อให้เกิดการเติบโตจากการทำงาน โดยเฮิร์ซเบิร์กได้กล่าวถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ (motivation) ไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือทำงานได้สำเร็จตามที่คาดหวังหรือแม้กระทั่งเกินความคาดหมาย การประสบความสำเร็จจะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตัวเองสามารถทำงานสำเร็จได้ พวกเขาจะได้รับแรงบันดาลใจและความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการที่พนักงานมีหน้าที่ในการตัดสินใจหรือดูแลงานหรือโปรเจกต์ใดโปรเจกต์หนึ่ง การที่พนักงานได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญจะทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในตัวเอง
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) การทำงานมีลักษณะที่ท้าทายหรือเป็นงานที่มีความหลากหลายและน่าสนใจสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น งานที่น่าสนใจและท้าทายจะทำให้พนักงานรู้สึกสนุกและพึงพอใจมากขึ้น
4. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึงการได้รับการชื่นชมจากการทำงานที่ดี ซึ่งสามารถเป็นการยกย่องจากหัวหน้างาน หรือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำชมจากการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงการมีโอกาสดำเนินการเติบโตและพัฒนาในสายอาชีพ โดยการเลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับโอกาสในการทำงานในหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น
6. โอกาสในการเติบโต (Growth) หมายถึงการมีโอกาสดำเนินการพัฒนาตนเองในแง่ของทักษะและความรู้ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าทางอาชีพ และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1959) เสนอแนวคิดที่ว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factors) โดยที่ ปัจจัยค้ำจุน ไม่ได้กระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่การขาดปัจจัยเหล่านี้หรือมีปัญหาในปัจจัย

เหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจในงานของตนในทฤษฎีของ Herzberg ปัจจัยค่าจ้างจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสภาพที่พนักงานต้องเผชิญ ซึ่งไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แต่หากขาดสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในที่ทำงาน โดยเฮิร์ซเบิร์ก ได้กล่าวถึงปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factors) ไว้ดังนี้

1. นโยบายขององค์กรและวิธีการบริหารจัดการภายในมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย หากมีนโยบายที่ไม่ชัดเจน หรือการบริหารงานที่ไม่ดี จะทำให้พนักงานรู้สึกเครียดและไม่พอใจ การขาดนโยบายที่สนับสนุนพนักงานอย่างเหมาะสมจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนไม่ได้รับการเคารพหรือดูแล Herzberg ระบุในงานวิจัยของเขาว่านโยบายของบริษัทมีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงาน และหากนโยบายไม่เป็นมิตรหรือไม่ยุติธรรม ก็อาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

2. เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยค่าจ้างที่สำคัญ หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ จะทำให้เกิดความไม่พอใจ แม้ว่าเงินเดือนจะไม่สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้มากนัก แต่การขาดเงินเดือนที่เหมาะสมอาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจในงาน Herzberg อธิบายว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจ้างที่สำคัญ ซึ่งสามารถช่วยลดความไม่พอใจได้ แต่การเพิ่มเงินเดือนในตัวเองไม่ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี เช่น สถานที่ทำงานที่ไม่สะอาด ไม่ปลอดภัย หรือไม่สะดวกสบาย อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจและมีปัญหากับการทำงาน แต่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นจะช่วยลดความไม่พอใจได้

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations, Subordinates, Peers) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นกับผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงาน หากความสัมพันธ์ไม่ดี พนักงานอาจรู้สึกเครียดและไม่พอใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ หากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดความไม่พอใจได้

5. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึงการที่พนักงานรู้สึกมั่นใจในงานของตนและไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการสูญเสียงาน หากพนักงานรู้สึกว่าตนไม่ปลอดภัยหรือมีความเสี่ยงที่จะถูกปลดออก พวกเขาจะรู้สึกเครียดและไม่พอใจในงาน ความมั่นคงในจึงเป็นปัจจัยค่าจ้างที่ช่วยให้พนักงานไม่รู้สึกกังวลหรือเครียด ซึ่งจะช่วยลดความไม่พอใจ

6. สภาพชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) สภาพชีวิตส่วนบุคคลของพนักงานที่ดีหรือแย่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากพนักงานมีปัญหาด้านชีวิตส่วนบุคคล หรือความเครียดจากภาระชีวิตส่วนตัว พวกเขาจะรู้สึกไม่พอใจในงานได้

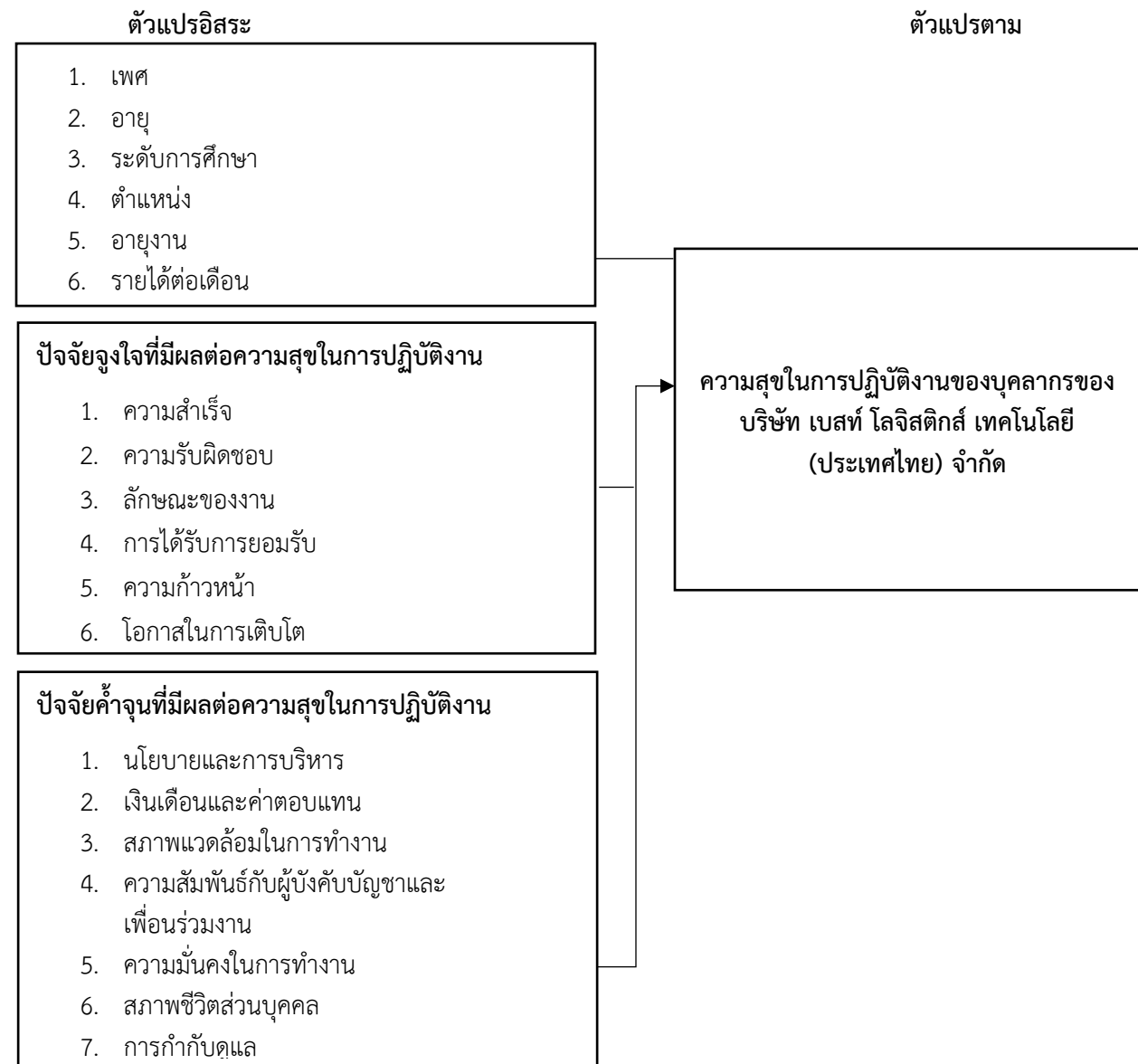
7. การกำกับดูแล (Supervision) วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานดูแลและควบคุมพนักงานจะมีผลต่อความรู้สึกของพนักงาน หากการกำกับดูแลไม่เป็นธรรม หรือมีการควบคุมที่มากเกินไป จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจ การกำกับดูแลที่ดีและการให้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความไม่พอใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน

Manion (2003) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยเน้นไปที่การพัฒนาและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกพอใจและมีความสุขในที่ทำงาน แนวคิดของ Manion เชื่อว่าความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาทักษะ และความสามารถในการจัดการกับความเครียดในที่ทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีของ Manion ให้ความสำคัญกับปัจจัยหลายด้านที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา การให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาในที่ทำงาน Manion เน้นว่า การรับรู้ถึงคุณค่าและการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสุขของพนักงาน เนื่องจากการได้รับการยอมรับจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง มีการศึกษาตามสภาพความเป็นไปตามธรรมชาติ เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) มีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือจากความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ของภาษาและเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่าค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และนำไปใช้ทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.973 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 621 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ (Taro Yamane,1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 244 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 260 คนเพื่อเพื่อความคลาดเคลื่อนของข้อมูล จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จึงจะแจกแบบสอบถามโดยผ่านทางช่องทางออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อศึกษาเชิงในการปฏิบัติงานและปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัดโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ปัจจัยเชิงในการปฏิบัติงานจัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 5 องค์ประกอบ ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานจัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 7 องค์ประกอบ และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 27-42 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีอายุงานในการปฏิบัติงานช่วง 1-2 ปี และมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด (n=260)

ปัจจัยมุ่งใจและปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	1.099	0.291		3.774	<0.001*	31.454	<0.001*
ด้านความสำเร็จ	-0.119	0.173	-0.119	-0.691	0.490		
ด้านความรับผิดชอบและ ลักษณะงาน	-0.149	0.142	-0.117	-1.046	0.296		
ด้านการได้รับการยอมรับ	-0.146	0.093	-0.144	-1.563	0.119		
ด้านความก้าวหน้า	0.320	0.183	0.351	1.745	0.082		
ด้านโอกาสในการเติบโต	0.018	0.062	0.020	0.299	0.765		
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.032	0.061	0.033	0.521	0.603		
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.186	0.058	0.204	3.195	0.002*		
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	0.003	0.052	0.003	0.050	0.961		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	0.022	0.126	0.020	0.179	0.858		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.140	0.062	0.149	2.262	0.025*		
ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล	0.234	0.055	0.234	4.247	0.001*		
ด้านการกำกับดูแล	0.209	0.059	0.213	3.539	0.001*		

R = 0.777, R² = 0.604, Adjusted R Square = 0.585, SEE = 0.514 *sig < 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรอิสระ จำนวน 4 ตัว ที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล(Sig = 0.001* , b = 0.234) ด้านการกำกับดูแล(Sig = 0.001* , b = 0.209) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน(Sig = 0.002* , b = 0.186) , ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig = 0.001* , b = 0.140) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.777 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 60.4 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.291 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$Y = 1.099 + 0.234$ (ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล) + 0.209 (ด้านด้านการกำกับดูแล) + 0.186 (ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน) + 0.140 (ด้านความมั่นคงในการทำงาน)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

จากที่บุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัดทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามมานั้น ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด คือ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคลมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง โดยให้ความสำคัญในเรื่องของท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัว อาจกล่าวได้ว่า การที่มีความสุขในการทำงานเพราะมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บาลานซ์กับเวลาทำงาน จึงเป็นเหตุที่ทำให้ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคลส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยต่อมาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด คือ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านการกำกับดูแล โดยให้ความสำคัญในเรื่องหัวหน้างานของท่านมีการกำกับดูแลที่ชัดเจน อาจกล่าวได้ว่าการที่มีหัวหน้างานกับการดูแลการทำงานของท่านโดยตรงไปตรงมาและชัดเจน ทำให้รู้สึกถึงความใส่ใจของหัวหน้างานที่ดูแลการทำงานของเรา ถึงเป็นเหตุที่ทำให้ด้านการกำกับดูแลส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยรองลงมาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด คือ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยให้ความสำคัญในเรื่องบริษัทมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อาจกล่าวได้ว่า การที่บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัดมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ประสิทธิภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม จึงเป็นเหตุที่ทำให้ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

และปัจจัยสุดท้ายที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด คือ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยให้ความสำคัญในเรื่องที่ท่านทำ ทำให้ท่านมีความมั่นคงในสายงาน อาจกล่าวได้ว่า การที่บริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) มีการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรในองค์กร เป็นเหตุที่ทำให้บุคลากรจะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรไปอย่างยาวนานและทำให้ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาก่อนบุคลากรบริษัท เบสท์ โลจิสติกส์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัดเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น การศึกษาก่อนบุคลากรบริษัทของพนักงานเอกชนทั่วทั้งประเทศไทย เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างและเพิ่มความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เช่น ปัจจัยด้านความรู้สึก ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีผลลัพธ์ที่แตกต่างครอบคลุม และครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากในการศึกษาครั้งถัดไปควรเพิ่มวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์พนักงานภายในองค์กร การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชูชาติ ศิริปัญญา, จิระสุข สุขสวัสดิ์, และ นิธิพัฒน์ เมฆขจร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม. *วารสารวิชาการ*, 22(1), 34–49.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Transaction Publishers, New York, United States.
- Herzberg, F. (1974). Motivation–hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18–29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90007-2](https://doi.org/10.1016/0090-2616(74)90007-2)
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–659. <https://doi.org/10.1097/00005110-200312000-00006>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row Publications, New York, United States.