

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก
ในจังหวัดสระบุรี

FACTORS AFFECTING TRUCK DRIVER'S JOB SATISFACTION
IN SARABURI PROVINCE AREA

รวีพรรณ ลีภัยเจริญ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี อีกทั้งยังศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้าง อันได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, นโยบายและการบริหาร, สภาพการปฏิบัติงาน และ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี และยังศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรง อันได้แก่ การเสริมแรงทางบวก, การเสริมแรงทางลบ, การทำให้หมดไป และการทำโทษ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทขนส่งในจังหวัดสระบุรี จำนวน 402 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามโควตา และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) วิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบความถดถอยเชิงพหุ พนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีอายุงาน 4 – 6 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับดี มีระดับความพึงพอใจในปัจจัยเสริมแรงโดยรวมอยู่ในระดับดี และจากการวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ปัจจัยเสริมแรง ได้แก่ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี

คำสำคัญ: พึงพอใจ ปฏิบัติงาน พนักงานขับรถบรรทุก

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

The purpose of this research was to study demographic characteristics of truck driver in Saraburi province. Also, studying the correlation between hygiene factors including salary, interpersonal relationship, policy and administration, working condition, job security and satisfaction of truck driver in Saraburi province. Studying about correlation between reinforcement factors including Positive reinforcement, Negative reinforcement, Extinction, Punishment and satisfaction of truck driver in Saraburi province. The group of respondents are employee of commercial truck transportation company in Saraburi province for 402 samples by choosing specifically according to the Quota sampling and Convenience Sampling. Data was collected through questionnaire and were analyzed by various statistic methods including percentage, frequency, mean and standard deviation. Hypotheses were tested by Independent Sample t-test, One-way Analysis of Variance, Least Significant Difference (LSD), Dunnett T3 and Multiple Regression. Research findings were as follows:

Demographic Data: Most truck driver's age between 31 – 40 years old, marriage status, holding lower secondary school degree, work for 4 – 6 years and earning monthly income 15,001 – 20,000 baht. Overall of performance of level of hygiene factors was high level. performance of level of reinforcement factors was high level. Truck driver's satisfaction in Saraburi province was at high level.

The findings has shown that there is correlation between demographic factors including age, marriage status, experience and truck driver's satisfaction. The supportive factors are the hygiene factors including interpersonal and working condition had the significant correlation with truck driver's satisfaction. Also, the reinforcement factors are positive reinforcement and negative reinforcement had the significant correlation with truck driver's satisfaction.

Keywords: Satisfy, Work, Truck drivers

บทนำ

การดำเนินชีวิตของมนุษย์จำเป็นต้องอาศัยการคมนาคมเป็นหลักทั้งในด้านการขนส่งทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ ซึ่งในทุกๆ กิจกรรมของมนุษย์ล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งของคนจากที่ที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งหรือจะเป็นการขนส่งสินค้า เช่น สินค้าอุปโภคบริโภคต่างๆ หรือสินค้าที่เป็นวัตถุดิบ เช่น การสร้างบ้านมนุษย์ต้องอาศัยการขนส่งวัสดุต่างๆ เพื่อนำมาสร้างบ้าน ดังนั้น การขนส่งได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น อาจเรียกว่าขาดไม่ได้ โดยเฉพาะทางด้านธุรกิจการขนส่งเข้ามามีบทบาทมากที่สุด

ธุรกิจการขนส่งถือเป็นธุรกิจอันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งในแง่ของระบบเศรษฐกิจและระบบการคมนาคมขนส่ง หลังจากประเทศไทยได้ผ่านภาวะวิกฤติทางการเมืองและเศรษฐกิจ ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างตื่นตัวเพื่อการฟื้นฟูพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในภาวะฟื้นตัว การขนส่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญในระบบโลจิสติกส์และการก่อสร้างก็ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งการขนส่งภายในประเทศและระหว่างประเทศ โดยเฉพาะการขยายตัวด้านการขนส่งภายในประเทศ ซึ่งพบว่า การขนส่งโดยใช้รถบรรทุกนั้นได้รับความนิยมมากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 88 ของการใช้บริการขนส่งทั้งหมด เมื่อเทียบกับการขนส่งผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น ทางรถไฟ ทางน้ำ และทางอากาศ (สมคิด บางโม. 2545: 285) [1]

จังหวัดสระบุรีมีพื้นที่ประมาณ 3,576.5 ตร.กม. เท่ากับร้อยละ 0.7 ของพื้นที่ประเทศ แบ่งการปกครองออกเป็น 13 อำเภอ 111 ตำบล ในปี 2555 มีประชากรรวม 620,454 คน เป็นแรงงานจำนวน 348,493 คน หรือร้อยละ 56.51 ซึ่งเป็นเมืองอุตสาหกรรมและเมืองเกษตรกรรม และเป็นศูนย์กลางการคมนาคมที่เชื่อมโยงไปสู่ภาคต่างๆ ของประเทศ และมีรายได้ประชากรต่อปีต่อคน จำนวน 222,427 ซึ่งเป็นลำดับที่ 9 ของประเทศ (สำนักงานสถิติจังหวัดสระบุรี. 2555)

สภาวะการแข่งขันของธุรกิจขนส่งในจังหวัดสระบุรีที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ภายใต้ความกดดันทางสภาพเศรษฐกิจ และความคาดหวังของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากลูกค้ามีทางเลือกในการเลือกผู้ให้บริการมากขึ้น ทั้งบริษัทขนส่งในจังหวัดสระบุรีด้วยตนเอง และบริษัทขนส่งในต่างจังหวัด ซึ่ง กลุ่มธุรกิจขนส่งถือเป็นกลุ่มธุรกิจหลักของจังหวัดสระบุรี จะเห็นได้ว่ามีผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งจำนวน 380 ราย มีรถบรรทุกขนาด 10 ล้อขึ้นไป จำนวน 6,323 คัน (สำนักงานขนส่งจังหวัดสระบุรี. 2555) ดังนั้น เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ลูกค้า ผู้ประกอบการขนส่งแต่ละรายจึงจำเป็นต้องพัฒนาธุรกิจของตนเองตั้งแต่ปัจจัยอันเป็นรากฐานของธุรกิจ นั่นก็คือ ปัจจัยด้านบุคคล นั่นเอง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจการขนส่ง ซึ่งแต่ละครั้งล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ การรับมือและการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีวิธีในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอาศัยกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพและมีฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน มีการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างจริยธรรม และทัศนคติที่ดีแก่องค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องอาศัยแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป หากองค์กรใดพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ ผลงานที่ได้จะเป็นประสิทธิผลแก่องค์กร (ธงชัย สันติวงษ์. 2531: 95) [2]

จากเหตุผลข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษามีจุดมุ่งหวังเพื่อการพัฒนา และผลักดันให้พนักงานขับรถบรรทุกมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสนองความต้องการ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาที่ได้จึงสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาธุรกิจขนส่งให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสำหรับผู้ประกอบการขนส่งในจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจุบันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสำหรับผู้ประกอบการขนส่งในจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสำหรับผู้ประกอบการขนส่งในจังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 อายุ
- 1.2 สถานภาพสมรส
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 อายุงาน
- 1.5 รายได้

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.3 นโยบายและการบริหาร
- 2.4 สภาพการปฏิบัติงาน
- 2.5 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959) [3] มีทั้งหมด 9 ด้าน คือ เงินเดือน (Salary) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) สถานภาพของวิชาชีพ (Status) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) และการนิเทศงาน (supervision)

จากการสอบถามพนักงานขับรถบรรทุกเบื้องต้น 30 คน พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีความสำคัญต่อพนักงานขับรถบรรทุก 5 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) และ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา 5 ตัวแปรดังกล่าวในการทำการวิจัยครั้งนี้

3. ปัจจัยเสริมแรง

- 3.1 การเสริมแรงทางบวก
- 3.2 การเสริมแรงทางลบ
- 3.4 การทำให้หมดไป
- 3.5 การทำโทษ

ตัวแปรตาม (dependent Variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดสระบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
2. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
3. การศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
4. อายุงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
5. รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
6. เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
8. นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
9. สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
10. ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
11. การเสริมแรงทางบวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
12. การเสริมแรงทางลบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
13. การทำให้หมดไปมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี
14. การทำโทษมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ วิภาดา คุปตานนท์ (2544: 141 – 143) [4] กล่าวว่า ทฤษฎีการบุคคลเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน ในองค์การทุกองค์การบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงาน ดังนั้น คุณภาพของบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น ความอดทน ความก้าวร้าว ความสามารถเชิงการแข่งขัน ความมีไหวพริบในการแก้ปัญหา เป็นต้น ลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถบ่มเพาะให้เกิดขึ้นได้ โดยการเรียนรู้จากครอบครัว ครู อาจารย์ บุคคลรอบข้าง ตลอดจนสภาพแวดล้อม ตั้งแต่วัยแรกเกิดมนุษย์จะปรับเปลี่ยนให้มีรูปแบบต่างๆ ทั้งนี้เพื่อการดำรงชีวิตอยู่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 132) [5] กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เกิดความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2523: 28-29) [6] กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเนื่องจากมีปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลต้องทำงาน โดยอาจใช้เครื่องจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง รางวัล ยศ ตำแหน่ง หรือกระตุ้นจากภายในโดยอาศัยความต้องการ ความสนใจ และแรงขับดันของบุคคลเป็นเครื่องกระตุ้น ซึ่งทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากร คือ พนักงานที่ประกอบอาชีพขับรถบรรทุกให้กับบริษัทขนส่งในจังหวัดสระบุรี โดยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรการคำนวณ

ของยามานะ แบบไม่ทราบจำนวนประชากร (Yamane. 1967: 5919) [7] ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรองกลุ่มตัวอย่างไว้ประมาณ 4.4% เท่ากับ 17 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 402 คน การสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 สถานภาพสมรสของพนักงานส่วนใหญ่ คือ สมรส จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 โดยมีอายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เงินเดือน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ บริษัทจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 บริษัทมีการกำหนดวันลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 บริษัทมีความยุติธรรมในการคิดค่าแรงในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ บริษัทมีการจัดสวัสดิการให้ท่านกู้ยืมเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานขับรถบรรทุกมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านแนะนำเส้นทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ เพื่อนร่วมงานแจ้งข่าวสารข้อมูลของทางบริษัทระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในด้านสภาพของรถบรรทุกเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

นโยบายและการบริหาร พนักงานขับรถบรรทุกมีความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

สภาพการปฏิบัติงานพนักงานขับรถบรรทุกมีความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ บริษัทให้รถบรรทุกที่มีสภาพสมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ บริษัทมีการตรวจสภาพความพร้อมของ

ยานพาหนะเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ บริษัทมีการแจ้งข่าวสารกรณี ที่พบว่าเส้นทางขนส่งมีความไม่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พนักงานขับรถบรรทุกมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี มาก ได้แก่ บริษัทมีงานมอบหมายให้ท่านขนส่งอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับดี ได้แก่ บริษัทมีการรับประกันรายได้ขั้นต่ำต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเสริมแรงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้าราชการในจังหวัดสระบุรี

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยเสริมแรงโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า

การเสริมแรงทางบวก พนักงานขับรถบรรทุกมีความคิดเห็นด้านการเสริมแรงทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับดี มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ บริษัทมี การปรับเงินเดือนหากมีการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 บริษัทมีการคัดเลือกให้ขับรถคันใหม่เมื่อมี การสั่งซื้อรถใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ บริษัทมีการให้รางวัลสำหรับ พนักงานที่ไม่ขับรถประสบอุบัติเหตุตลอดทั้งปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

การเสริมแรงทางลบ พนักงานขับรถบรรทุกมีความคิดเห็นด้านการเสริมแรงทางลบโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ บริษัทมีการรับแจ้ง โดยการติดเบอร์โทรไว้ที่รถบรรทุก หากขับรถไม่สุภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 บริษัทมีการออกกฎในการควบคุมวงเงิน ค่าเปลี่ยนยางต่อปี/คัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บริษัทไม่จ่ายค่าใบสั่ง ให้หากขับรถผิดกฎจราจร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

การทำให้หมดไป พนักงานขับรถบรรทุกมีความคิดเห็นด้านการทำให้หมดไปโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ บริษัทมีนโยบายไม่ให้ อาหารกลางวันสำหรับท่านหากมาทำงานวันเสาร์-อาทิตย์ มีค่าเฉลี่ย 3.82 และบริษัทมีนโยบายเลิกให้ OT กับท่าน เมื่อ ท่านทำงานล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

การทำให้โทษ พนักงานขับรถบรรทุกมีความคิดเห็นด้านการทำให้โทษโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ บริษัทให้พนักงานหากท่านทำผิด กฎระเบียบต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 บริษัทมีการหักเงินเดือนหากขนส่งผิดสถานที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ บริษัทมีการหักเงินเดือนหากทำสินค้าเสียหายระหว่างขนส่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัด สระบุรี

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ การไม่ปฏิบัติงานเชิงซ้ำ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ได้จำนวนผลผลิตเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การไม่ขาดงานหรือการไม่มาทำงานสาย มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการเสริมแรงทางลบ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ด้านการทำให้หมดไป พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ด้านการทำให้โทษ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน และรายได้ จากการศึกษพบว่า

1.1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากว่าบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบรู้จักชีวิตมองชีวิตได้กว้างไกล จึงสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

1.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพโสด/หย่าร้าง หม้าย แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากองค์ประกอบของครอบครัวและความรับผิดชอบที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานขับรถบรรทุกที่มีสถานภาพโสดซึ่งเป็นบุคคลที่มีความอิสระไม่มีคู่ครองไม่ต้องรับผิดชอบภาระเรื่องบุตรและภรรยาจะมีค่าครองชีพต่ำกว่าผู้ที่สมรส หรือผู้ที่แยกทางกันเพราะอาจจะต้องรับผิดชอบบุตรทำให้มีค่าครองชีพที่สูง จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกจังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่นั้นมีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น พนักงานขับรถบรรทุกก็มีหน้าที่เพียงขับรถบรรทุกให้ขนส่งสินค้าไปยังสถานที่ปลายทาง ไม่ได้มีหน้าที่อื่นอีก จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในแต่ละคน

1.4 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยหรือมากนั้นก็ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความชำนาญงาน และความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ย่อมมีความชำนาญงาน มีความเข้าใจเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงทำให้พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกจังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ระดับเงินเดือนจะสอดคล้องกับความรับผิดชอบ ซึ่งพนักงานแต่ละคนเห็นควรว่าเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของตน ซึ่งในปัจจุบันเมื่อมีการประเมินผลงานหากพนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ดีทางบริษัทก็มีการ เพิ่มเงินเดือนและโบนัสเพิ่มเติม

2. ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัด สระบุรี

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรีทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถ อธิบายได้ว่าถ้าพนักงานสามารถเสนอแนะแนวคิดในการทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้ หรือพนักงานระบายความกังวล เกี่ยวกับปัญหาการทำงานให้กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานฟังได้เพื่อที่จะได้ช่วยหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก ในจังหวัดสระบุรีทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ บริเวณสถานที่ในการปฏิบัติงาน รถบรรทุกที่ใช้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะถ้าพนักงานมีสภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่ดีจะทำให้ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ไม่เกิดปัญหาติดขัด ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง แต่ถ้า พนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงานที่แย่ จะทำให้พนักงานอารมณ์เสียง่าย หงุดหงิดบ่อย มีผลกระทบต่อผลของการทำงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่ำลงไปด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะงานของ พนักงานจำเป็นต้องใช้รถบรรทุกในการปฏิบัติงาน ถ้ารถบรรทุกมีสภาพดี มีความพร้อม เหมาะสม ก็จะสามารถอำนวยความสะดวกให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วด้วย ทำให้พนักงานทำงานอย่างราบรื่น คล่องตัว และมีความสุขกับ การทำงาน ด้วยเหตุผลที่กล่าวไปแล้วนั้น จึงส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยค่าจ้างด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามที่เฮอิร์กเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่าปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยนามัยเสริมเพิ่มเติมขึ้นมาจากปัจจัยจูงใจที่บริษัทต้องมีอยู่ แล้ว เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา จึงไม่ ส่งผลต่อความพึงพอใจที่มากขึ้น

3. ปัจจัยเสริมแรงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัด สระบุรี

จากการศึกษาพบว่า ด้านการเสริมแรงทางบวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรีทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานขับรถบรรทุกมีความพึงพอใจในการเสริมแรงทางบวก พนักงานขับรถบรรทุกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่บริษัทมีการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่ไม่ขับรถประสบอุบัติเหตุตลอดทั้งปี และการคัดเลือกให้พนักงานขับรถคันใหม่ เมื่อมีการสั่งซื้อรถใหม่ รวมถึงการปรับเงินเดือนหากพนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอหากบริษัทไม่มีการสร้างการ เสริมแรงทางบวกดังกล่าวจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

ด้านการเสริมแรงทางลบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก ในจังหวัดสระบุรีทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานขับรถบรรทุกมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริษัทที่บริษัทออกกฎควบคุม เพื่อเป็นสิ่งเตือนใจให้พนักงานมีความ ระมัดระวังไม่กล้าที่จะทำผิดกฎระเบียบของบริษัทเพราะเกรงกลัวว่าจะถูกปรับ การออกกฎไม่จ่ายค่าไปส่งให้พนักงาน หากพนักงานขับรถผิดกฎจราจร หรือการรับแจ้งโดยการติดเบอร์โทรไว้ที่รถบรรทุก หากพนักงานขับรถไม่สุภาพ

รวมถึงการออกกฎในการควบคุมวงเงินค่าเปลี่ยนแปลงต่อปี/คน ซึ่งถือว่าบริษัทดำเนินนโยบายดังกล่าวดีเพียงพออยู่แล้ว หากบริษัทบกพร่องในการดำเนินนโยบายดังกล่าว จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

ปัจจัยเสริมแรงด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการทำให้หมดไป และด้านการทำโทษ กล่าวคือ

ด้านการทำให้หมดไปไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การทำให้หมดไปเป็นปัจจัยที่พนักงานขับรถบรรทุกไม่ต้องการ เนื่องจากไม่เกิดประโยชน์ต่อพนักงานขับรถ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ การที่บริษัทมีการควบคุมสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นที่ต้องการให้หมดไปในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริษัทเกิดผลสูงสุด บริษัทมีนโยบายไม่ให้อาหารกลางวันหากมาทำงานวันเสาร์-อาทิตย์ และ บริษัทมีนโยบายเลิกให้ OT เมื่อทำงานล่วงเวลา เพื่อต้องการให้พนักงานทำงานในเวลาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการทำโทษ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การทำโทษเป็นปัจจัยที่พนักงานขับรถบรรทุกไม่ต้องการ เนื่องจากส่งผลเสียต่อพนักงานขับรถบรรทุก จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ เนื่องจาก การที่บริษัทหักเงินหากขนส่งผิดสถานที่หรือทำสินค้าเสียหายระหว่างขนส่ง และการพักงานหากทำผิดกฎระเบียบต่างๆ ทำให้พนักงานไม่ก่อให้เกิดรายได้งาน และเสียรายได้ เพราะพนักงานขับรถบรรทุกจะมีเงินเดือนที่ไม่มาก และมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องดูแลพนักงานจึงไม่พึงพอใจหากมีการทำโทษเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษารวบรวมข้อมูลข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน พบว่าพนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ

1.1 เมื่อพิจารณาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี บริษัทขนส่งควรส่งเสริมให้มีการร่วมมือที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกันระหว่างพนักงานและหัวหน้า หัวหน้างานควรเข้ามาพูดคุยสอบถามสารทุกข์สุขดิบของพนักงาน มีการช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ ให้คำปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเอง มีความสามัคคีในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองมีความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน พนักงานก็จะมีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความตั้งใจปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2 เมื่อพิจารณาด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี กรณีเส้นทางขนส่งมีความไม่ปลอดภัยหรือมีอุปสรรคไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ การก่อสร้างถนน ถนนชำรุด หรือสิ่งกีดขวางการจราจรต่างๆ บริษัทต้องแจ้งแก่พนักงานขับรถบรรทุกให้ทราบเพื่อหลีกเลี่ยงเส้นทางดังกล่าว บริษัทควรแจ้งให้พนักงานขับรถทราบอย่างทันถ่วงที บริษัทควรติดตามข้อมูลข่าวสารตามช่องทางต่างๆ ตลอดเวลา หรือจากพนักงานขับรถบรรทุกคนที่ได้ผ่านเส้นทางนั้นๆ มาบอกต่อพนักงานขับรถบรรทุกคนอื่นๆ ต่อไป พนักงานคนใดไม่มีโทรศัพท์บริษัทควรจัดหาให้เพื่อสะดวกในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยเสริมแรงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานขับรถบรรทุกส่วนใหญ่จะเน้นด้านการเสริมแรงทางบวก, การเสริมแรงทางลบ และการทำให้หมดไป กล่าวคือ

2.1 เมื่อพิจารณาด้านการเสริมแรงทางบวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี บริษัทขนส่งควรมีการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานการปฏิบัติงานของ

พนักงานให้มีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมมากขึ้น กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาการให้รางวัลที่พนักงานขับรถบรรทุกต้องการ

2.2 เมื่อพิจารณาด้านการเสริมแรงทางลบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี ในกรณีพนักงานไม่พอใจหากตนเองทำผิดกฎจราจรแล้วตนเองต้องเป็นผู้จ่ายค่าปรับเอง บริษัทควรจัดทำนโยบายอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจงนโยบายให้พนักงานขับรถทราบว่า การขับรถผิดกฎจราจร เช่น ผ่าไฟแดง, ขับรถเร็วเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ใช่ความผิดของบริษัทแต่เป็นความผิดของพนักงานขับรถบรรทุกเอง ดังนั้นพนักงานขับรถบรรทุกต้องจ่ายค่าปรับเอง แต่หากเป็นเรื่องที่บริษัทไม่จัดเตรียมผ้าใบเพื่อคลุมที่กระบะรถบรรทุก หรือการตกแต่งกระบะบรรทุกให้มีขนาดที่กว้างกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น เป็นความผิดของบริษัท บริษัทจึงต้องชี้แจงให้พนักงานขับรถทราบ เพื่อที่จะได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องและมีความพึงพอใจในระดับที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ทักษะคิดในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือปัจจัยอื่นๆ ในการทำงาน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงสิ่งที่พนักงานต้องการ
2. ควรศึกษาเพื่อพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การปรับพฤติกรรม เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานขับรถบรรทุกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาจากการประกอบอาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรต่อไป
4. ควรศึกษาเชิงลึกของปัจจัยแต่ละด้าน โดยเฉพาะการเสริมแรงซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ
5. ศึกษาเจาะจงองค์กรที่น่าปัจจัยเสริมแรงมาใช้ภายในองค์กรกับตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงาน ความผูกพันกับองค์กร เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับความเมตตาและกรุณาจากท่าน อาจารย์ ดร. มนุ สีนะวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำตรวจและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อนำมาปรับปรุงให้ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยและคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ทุกท่าน ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยให้การทำงานในการพัฒนาความรู้ทางด้านการจัดการเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น รวมถึงคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยอีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรทุกท่าน และคณาจารย์พิเศษจากภายนอกที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และปลูกฝังความคิดดีๆ ตลอดจนจบการศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ผู้ซึ่งเป็นกำลังใจ ห่วงใย ให้ความรัก อบรมสั่งสอน เป็นแรงบันดาลใจ และสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากปริญญาบัตรฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บรรพบุรุษ บุรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] สมคิด บางโม. (2545). *การประกอบธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: วิทญ์พัฒน.
- [2] ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- [3] Herzberg, Fredenck. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- [4] วิภาดา คูปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- [5] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- [6] พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2523). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- [7] Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper And Row.