

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัท ขนส่ง จำกัด

Motivating factors affecting employment

Of the Transport Company

ศุภณัฐ อู่ประเสริฐ¹

วลัยพร รัตนเศรษฐ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษา ระดับเกรดเฉลี่ย อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อครัวเรือน ที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัท ขนส่ง จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัท ขนส่ง จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร และปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มบุคลากรและผู้บริหารของบริษัท ขนส่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ เดือนกันยายน 2563 ประกอบด้วย 4 ฝ่าย 3 สำนัก จำนวนทั้งสิ้น 351 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการคำนวณค่าทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจพบ ปัจจัยจูงใจที่มีผลเชิงบวกต่อการจ้างงาน บริษัท ขนส่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีจำนวน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ตามลำดับ สำหรับลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา และ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด ของ First Jobber โดยผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อการจ้างงานสูง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนของทุกองค์กร และถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กรบุคลากรในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ซึ่งในปัจจุบันองค์กรและหน่วยงานหลายแห่งหันมาให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรบุคคลมากขึ้นซึ่งการที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมและมีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรได้นั้น องค์กรจะต้องมีกระบวนการในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งในด้านของกระบวนการในการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับคุณลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในรูปแบบของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ดีและเหมาะสมให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและสมรรถนะที่มีเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้

การสรรหาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยแรกเริ่มของการสร้างคุณภาพให้กับองค์กรในระยะยาว เพราะหากองค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการเพื่อมาร่วมงานได้นั้น จะถือว่าเป็นการสร้างโอกาสให้กับองค์กรที่มีบุคลากรคุณภาพสูงมาร่วมงาน ซึ่งกลุ่มบุคลากรเหล่านี้จะเป็นกำลังในการพัฒนาและผลักดันในองค์กรเกิดการพัฒนา มีเจริญก้าวหน้า และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ในอนาคตซึ่งในทางกลับกัน หากองค์กรใดได้บุคลากรที่ด้อยคุณภาพ ขาดความรู้ ทักษะ หรือความสามารถไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ต่อให้องค์กรมีความพร้อมในด้านอื่นๆ เพียงใด องค์กรอาจจะต้องเผชิญกับปัญหาในระยะยาวซึ่งเป็นผลกระทบมาจากความไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลกรดังกล่าว ดังนั้น ในหลายองค์กรจึงตระหนักถึงความสำคัญของการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่จะส่งผลสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ซึ่งบริษัท ขนส่ง จำกัด เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคมมีภารกิจรับผิดชอบด้านการบริการ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เนื่องด้วยการจัดบริการด้านการขนส่งผู้โดยสารด้วยรถโดยสารประจำทางจากกรุงเทพมหานครไปยังจังหวัดต่างๆ ภายในประเทศและระหว่างประเทศ ตลอดจนทางการพัฒนาความเชื่อมโยงการ

เดินทางระหว่างระบบการขนส่งหลัก การรองรับการขยายตัวของโครงข่ายระบบการขนส่งสาธารณะ ไปจนถึงการมุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาสถานีขนส่งผู้โดยสารให้เป็น Smart Station โดยนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้น จึงส่งผลให้บริษัทขนส่ง จำกัด มีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่กระบวนการส่งเสริมและสอดคล้องกับคุณลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กร

การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการขององค์กรให้เข้าร่วมงานกับองค์กรนั้น จะเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์กรหลายแห่งจึงพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเป็นตัวเลือกให้บุคลากรเข้าร่วมงานด้วย โดยการสร้างคุณค่าและพัฒนาองค์กรให้มีชื่อเสียงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไปจนถึงความมั่นคงขององค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรต้องการเข้าร่วมงานด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมและผลักดันการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ระดับเกรดเฉลี่ย อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อครัวเรือน ที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัทขนส่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัทขนส่ง จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร และปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการจ้างงาน บริษัทขนส่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อการจ้างงาน บริษัทขนส่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

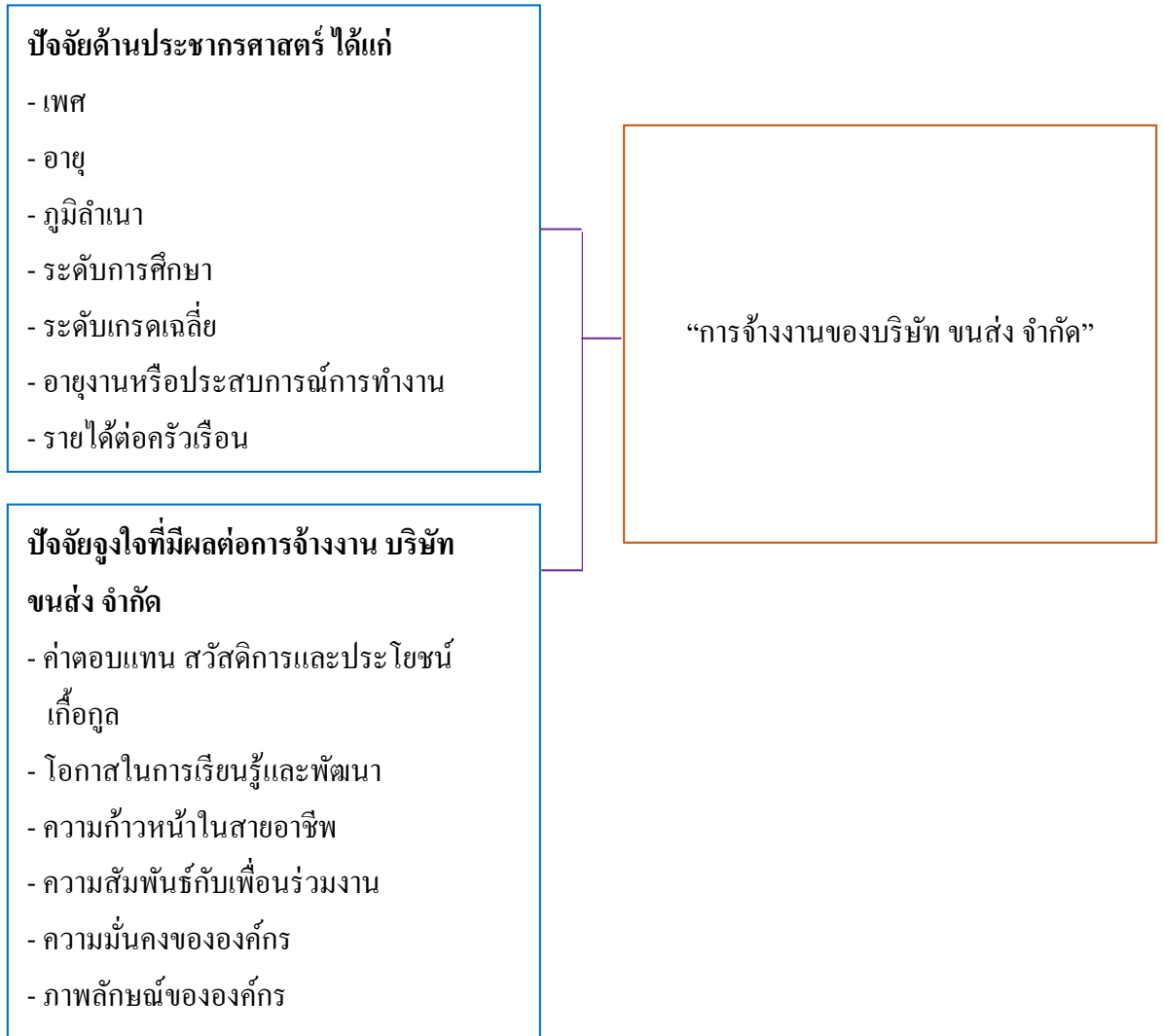
แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการจ้างงานบริษัท ขนส่ง จำกัด ได้แก่ Maslow, A Theory of Human Motivation, Psychological Review 50(4) (1943):370-96. (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี ข้อมูล ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2563) ระบุว่า มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองเป็นหลัก ความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อน จึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับ Herzberg, Two –Tactor Theory (1950-1959) (อานวยชัย บุญศรี ข้อมูล ณ 21 กันยายน พ.ศ. 2556) ได้มีการกล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้งานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1.) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรณีการ ดาวธง (2552) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management - HCM) คือ การบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการรวมกิจกรรมอย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถดีที่สุดใน (talent) การรักษาบุคลากร การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีแนวคิดที่สร้าง สรรค์ มีแรงขับ ความกระตือรือร้น และให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัท ขนส่ง จำกัด ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ระเบียบวิธีวิจัย

ด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการศึกษาครั้งนี้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มประชากรที่
ทำการศึกษได้แก่ กลุ่มบุคลากรและผู้บริหารของบริษัท ขนส่ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ เดือน
กันยายน 2563 ประกอบด้วย 4 ฝ่าย 3 สำนัก รวมทั้งสิ้น 351 คน

ด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เน้นการศึกษาปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัท ขนส่ง จำกัดโดย
แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
2. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา
3. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความมั่นคงขององค์กร
6. ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร

ด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 16 พฤศจิกายน – 15 ธันวาคม 2563 รวมระยะเวลา 30 วัน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires)

ในการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัท ขนส่ง จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและศึกษาข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คือ ส่วนของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามมีลักษณะปลายปิด จำนวน 7 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละข้อคำถามมีระดับการวัดข้อมูลประเภทลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ ประกอบด้วย 1) เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) 2) อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale) 3) ภูมิลำเนา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) 4) ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) 5) ระดับเกรดเฉลี่ย เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale) 6) อายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale) 7) รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อครัวเรือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัท ขนส่ง จำกัด

คือ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการจ้างงาน บริษัท ขนส่ง จำกัด โดยประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการจ้างงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร และภาพลักษณ์ขององค์กร โดยรายละเอียดของแบบสอบถามถูกออกแบบจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คำถามส่วนนี้เป็นคำถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งเป็นสเกลที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างใจที่มีผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด โดยระดับสเกลในการวัดมี 5 ระดับ จากระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด จนถึงระดับเห็นด้วยมากที่สุด ดังนี้

ระดับเห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5
ระดับเห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเป็น	4
ระดับเห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนนเป็น	3
ระดับเห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเป็น	2
ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น	1

ส่วนที่ 3: ข้อมูลข้อเสนอแนะ

คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ทศนะคติของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามมีลักษณะปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านอื่นๆ

สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรและผู้บริหารของบริษัท ขนส่ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ เดือนกันยายน 2563 ประกอบด้วย 4 ฝ่าย 3 สำนัก โดยการแจกแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 351 ชุด จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและทำการสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 โดยที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.0 ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 130 คน ซึ่งมีภูมิลำเนาส่วนมากอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 โดยส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีระดับผลการเรียนเฉลี่ยอยู่ที่ 2.51 – 2.75 จำนวน 104 คนโดยมีอายุหรือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมีระดับรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อครัวเรือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด

ผู้วิจัยได้นำกลุ่มปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบ Multiple Regression โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 351 ชุด ที่ได้จากการตรวจสอบความ

สมบูรณ์และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งใช้การนำตัวแปรเข้าสมการโดยวิธี All Enter ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด ของ First Jobber อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร โดยรายละเอียดผลของการศึกษาคำแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรตามสมมติฐาน มีดังนี้

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด

ส่งผลเชิงบวกต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด นั่นคือ การทำงานที่ได้รับค่าตอบแทน ประกอบกับการมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่น่าสนใจนั้น ส่งผลต่อการเลือกที่จะเข้าร่วมงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหากหน่วยงานใดที่มีจุดแข็งทางด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ที่มีความน่าสนใจ อาจส่งผลต่อความได้เปรียบที่จะดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เข้าร่วมงานเพื่อช่วยในการผลักดันการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด

ส่งผลเชิงลบต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด นั่นคือ ในหน่วยงานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทายในแนวทางปฏิบัติ พนักงานอาจไม่ได้รับอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติ หรือการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ส่งผลต่อการเลือกที่จะเข้าร่วมงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด

ส่งผลเชิงบวกต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด เนื่องจากบริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่างๆ ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยผ่านรูปแบบหรือกระบวนการที่มีความน่าเชื่อถือ จึงส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อวางแผนในการเจริญเติบโตในตำแหน่ง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด

ไม่ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด ดังนั้น เรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลกับการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด กับกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด

ไม่ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด ดังนั้น เรื่องความมั่นคงขององค์กร จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลกับการจ้างของบริษัท ขนส่ง จำกัด กับกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ส่งผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด

ส่งผลเชิงบวกต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด เนื่องจากเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคมมีภารกิจรับผิดชอบในการจัดบริการด้านการขนส่งผู้โดยสารด้วยรถโดยสารประจำทางจากกรุงเทพมหานครไปยังจังหวัดต่างๆ ภายในประเทศ โดยได้รับมอบสัมปทานเส้นทางการเดินรถโดยสารภายในประเทศ หมวด 2 ใน 25 จังหวัด และเส้นทางการเดินรถประจำทางระหว่างประเทศไปยังสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา แต่เพียงรายเดียว ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ขององค์กรโดยนำมาพิจารณาเป็นปัจจัยในการมุ่งใจเพื่อตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ว่าส่งผลต่อการมุ่งใจที่มีผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด แตกต่างหรือไม่ โดยวิธี Independent Samples (T Test) และ One-Way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 ในด้านเพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด ของ First Jobber ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ที่มีระดับการศึกษา และอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานหรือประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยมุ่งใจที่มีผลต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยมุ่งใจที่มีผลกับการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด พบว่า มีจำนวน 4 ปัจจัย ซึ่งมีผลกับการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 2) ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา 3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางในการพิจารณานโยบายเพื่อให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยมุ่งใจที่มีผลกับการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

จากการวิจัยพบว่าบริษัท ขนส่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นในเรื่องของความเหมาะสมของการมีสวัสดิการต่างๆ และความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานและอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ใน

ระดับมาก แต่ในประเด็นของความเหมาะสมของค่าตอบแทน นโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละปี และโบนัส/ผลตอบแทนที่ได้รับโดยมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน มีผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรมีการวางรูปแบบนโยบายในการทบทวนกระบวนการ หรือหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลตอบแทนอื่นๆ อย่างเป็นระบบและมีความเป็นธรรมเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กร ประกอบกับ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการดึงศักยภาพในตัวบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่

2) ปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนา

จากการวิจัยพบว่าบริษัท ขนส่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นในเรื่องของการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โอกาสในการได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกันอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และความทั่วถึงในเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ ในองค์กร อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรกล้าถ่ายทอด กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจและยอมรับฟังผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงจากการทำงานและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นระบบเพื่อที่จะนำไปพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการทำงาน

3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

จากการวิจัยพบว่าบริษัท ขนส่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นในเรื่องของโอกาสได้เติบโตก้าวหน้า และเลื่อนตำแหน่งในสายงาน ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของพนักงานในองค์กรที่มีต่อกระบวนการหรือขั้นตอนในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่างๆ ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยผ่านรูปแบบหรือกระบวนการที่มีความน่าเชื่อถือและมีความชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อวางแผนในการเจริญเติบโตในตำแหน่ง

4) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ขององค์กร

จากการวิจัยพบว่าบริษัท ขนส่ง จำกัด มีระดับความคิดเห็นในเรื่องของการที่องค์กรที่เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป อยู่ในระดับมาก ซึ่งมองว่าเนื่องจากบริษัท ขนส่ง จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคมมีการจูงใจหรือจูงใจในการจัดบริการด้านการขนส่งผู้โดยสารด้วยรถโดยสารประจำทางจากกรุงเทพมหานครไปยังจังหวัดต่างๆ ภายในประเทศ ซึ่งมีชื่อเสียงมายาวนาน ภาพลักษณ์ขององค์กร จึงถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบในการจ้างงาน แม้ว่าปัจจัยดังกล่าวจะเป็นอีกหนึ่งจุดแข็งแต่การรักษาซึ่งคุณภาพ และภาพลักษณ์ที่ดี ก็เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่

องค์กรไม่ควรละเลย ควรมีการกำหนดมาตรการในการควบคุมหรือรักษามาตรฐานและคุณภาพเพื่อคงความเป็นเลิศเพื่อส่งเสริมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมอันดีขององค์กรสืบไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยให้กว้างขึ้น ซึ่งการขยายขอบเขตเพิ่มความกว้างของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิดความครอบคลุมไปยังกลุ่มบุคลากรอื่นๆ ที่มีแนวโน้มในการส่งผลกับการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด
2. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสำรวจ การสังเกต รายงานและเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ในการนำมาวิจัยให้เกิดประโยชน์แก่ผู้นำไปใช้สูงสุด
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการจ้างงานของบริษัท ขนส่ง จำกัด

บรรณานุกรม

หนังสือ

บริษัท ขนส่ง จำกัด. “เอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ บทสรุปผู้บริหาร แผนยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2560 – 2564 (ฉบับปรับปรุงปี 2560)”, กองวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจ ฝ่ายบริหาร, 2560
..... “เอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ แผนยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2560 – 2564 (ฉบับปรับปรุง ธันวาคม 2561)”, กองวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจ ฝ่ายบริหาร, 2561

บทความ

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2554). การประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เรียน ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารบริหารธุรกิจ นิต้า, 9, 22-39.
อรพินท์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และ วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลดี. (2542). การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

BOOK

Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualization of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. Human Resource Management Review, 3(3), 185-201.
Barnes, S. J., & Pressey, A. D. (2012). Who needs real-life? Examining needs in virtual worlds. Journal of Computer Information Systems. 52(4), 40-48.

ELECTRONIC SOURCE

➤ Thailand Institute of Occupational Safety and Health (Public Organization) (T-OSH)./(2018)./ Job Security./ Nov 25 , 2020, from <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>