

อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานภาครัฐ เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Influence of Motivation and Hygiene Factors on Job Satisfaction: a Case Study of Public Sector in Mueang District, Nakhon Ratchasima.

กฤษณา หล่อตระกูล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานภาครัฐ เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ ให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในด้านการบริหารได้ง่ายยิ่งขึ้น ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานภาครัฐ เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 9,224 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัดนครราชสีมา ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2561) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 ตัวอย่าง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามผ่าน 2 ช่องทาง คือ แบบแจกด้วยตนเองและแบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐในจังหวัดนครราชสีมา ($p = 0.00$, $\beta = 0.666$) ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัยไม่พบผลว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ปัจจัยด้านสุขอนามัย, ความพึงพอใจในการทำงาน

บทนำ

ระบบการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันถูกกำหนดทิศทางโดยระบบราชการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเอกชนจะต้องคอยสังเกตทิศทางที่ทางราชการได้กำหนดไว้ให้ ตัวอย่างเช่น ภาครัฐบาลจะกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่ระบบดิจิทัล (Digital System) จึงทุ่มเทงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) พร้อมทั้งกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ บริษัทต่าง ๆ ที่ประกอบธุรกิจอยู่ภายในประเทศ จึงต้องคาดการณ์ถึงแนวโน้มความเป็นไปได้ของการพัฒนาที่ภาครัฐคาดหวัง และผลกระทบต่างๆ ที่ธุรกิจอาจได้รับจากแผนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้คนในประเทศไทยส่วนใหญ่มุ่งหวังที่จะเข้าร่วมทำงานในระบบราชการมากกว่าระบบเอกชน ทั้งๆ ที่ผลตอบแทนในด้านปัจจัยการครองชีพต่ำกว่า แต่หากมองไปในอนาคตเมื่อเกษียณอายุราชการ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐจะสามารถดำรงชีพได้อย่างมั่นคงกว่าและมีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นระบบราชการก็มีข้อด้อย คือ การที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ถูกควบคุมจากส่วนกลาง ทำให้การปรับองค์กรเพื่อให้ทันต่อการพัฒนาประเทศเป็นไปได้ช้า ระบบมีความซับซ้อนและซ้ำซ้อนทั้งในองค์กรเองหรือระหว่างองค์กรของรัฐ อีกทั้งขาดการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มีการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและการให้บริการประชาชน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน อีกทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดต่ำลง รวมถึงผลงานที่ได้ไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

จากผลการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรจังหวัดนครราชสีมา ไตรมาส 2 (เมษายน-มิถุนายน) พ.ศ. 2561 พบว่า ผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น 1,287,096 คน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 1,252,549 คน เป็นผู้ว่างงาน 23,374 คน และผู้รอฤดูกาล 11,173 คน และเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์แรงงานช่วงเวลาเดียวกันของปี 2560 พบว่า จำนวนผู้มีงานทำลดลง 11,701 คน (1,264,250 คน เป็น 1,252,549 คน) อีกทั้งเมื่อแยกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า สามารถแบ่งประเภทกำลังแรงงานออกเป็น 5 ประเภท คือ นายจ้าง 2.5% ลูกจ้างรัฐบาล 8.6% ลูกจ้างเอกชน 40.0% ทำงานส่วนตัว 33.3% และช่วยธุรกิจส่วนตัว 15.6% และจากข้อมูลของสำนักงานสถิติจังหวัดนครราชสีมา ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2561 แสดงให้เห็นถึงจำนวนข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีจำนวนโดยประมาณ 9,229 คน

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลากรในองค์กรภาครัฐขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและการให้บริการประชาชน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยสองอย่างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยด้านสุขอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559; พรทิพย์ สุตริยะ, 2550; สายฝน สกุลเจริญ, 2540) โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ ให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในด้านการบริหารได้ง่ายยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การบรรลุผลสำเร็จ (Achievement), การเลื่อนตำแหน่ง (Advancement), ลักษณะของงาน (Work itself), การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) และโอกาสเติบโตในอนาคต
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายองค์กร (Company policy), ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers), ความมั่นคงในงาน (Work security), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor), รายได้ (Money) และสภาพการทำงาน (Work conditions)
4. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ ให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในด้านการบริหารได้ง่ายยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา

2. ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา

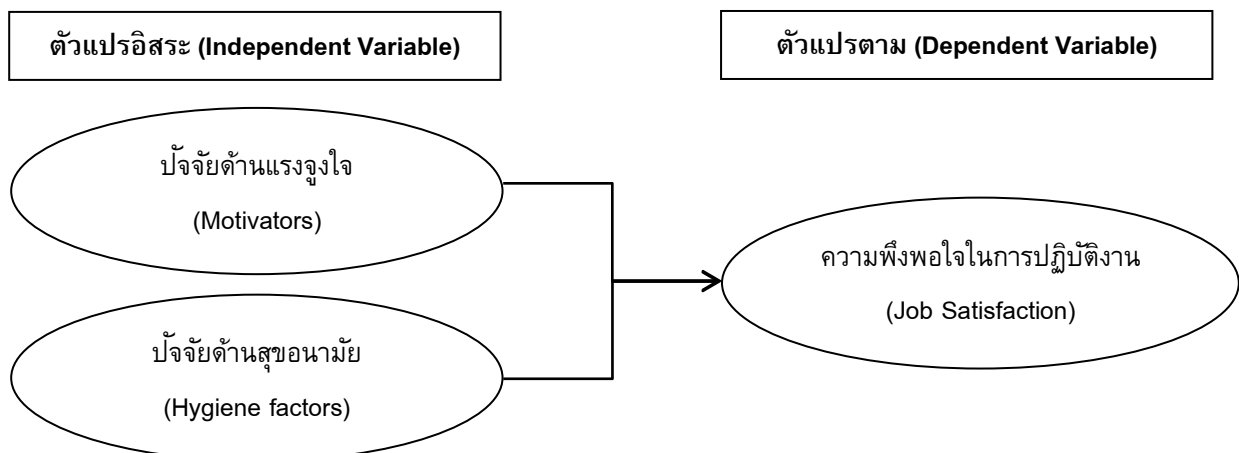
3. ขอบเขตด้านพื้นที่

หน่วยงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษตั้งแต่เดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2562 รวมเป็นเวลา 8 สัปดาห์

กรอบแนวความคิดการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา
2. ปัจจัยด้านสุขอนามัยส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัด

นครราชสีมา

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งแบบแจกด้วยตนเองและแบบแจกออนไลน์ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัย (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย มีดังนี้

1.1 ประชากรการวิจัย (Population)

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานภาครัฐในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 9,224 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติจังหวัดนครราชสีมา ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2561)

1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรภาครัฐในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 384 ตัวอย่าง อ้างอิงจากสูตรของการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ ร้อยละ 95 ซึ่งหมายความว่า ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Error) ร้อยละ 5

2. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Method)

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกของผู้วิจัย เพื่อให้ง่ายต่อการศึกษา และถือว่าตัวอย่งนั้นเป็นตัวแทนของประชากรได้เช่นกัน โดยได้แบ่งสัดส่วนการแจกแบบสอบถาม ดังตารางต่อไปนี้

แหล่งที่แจกแบบสอบถาม	จำนวน (ชุด)	คิดเป็น (%)
1. สำนักงานที่ดิน จังหวัดนครราชสีมา	30	7.81
2. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา	10	2.60
3. สำนักงานสรรพากรพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา 1	100	26.04
4. สำนักงานสรรพากรพื้นที่อำเภอเมืองนครราชสีมา 2	10	2.60
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา	50	13.02
6. แบบออนไลน์ (Online)	184	47.93
รวม	384	100

3. การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเรื่องครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐในจังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยการศึกษา งานวิจัยของต่างประเทศและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปริญญาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงจากงานวิจัยของ Hugh J. Arnold and Deniel C. Feldman (1982)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย โดยอ้างอิงจากงานวิจัยของ Tan and Amma Waheed (2011)

ซึ่งคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 นี้ วัดปัจจัยด้านต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ข้อคำถามวัดเรื่อง		ข้อที่
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)		1
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivators)	ลักษณะของงาน (Work Itself)	2 - 4
	ความก้าวหน้า (Advancement)	5 - 6
	โอกาสเติบโต (Growth)	7 - 9
	การบรรลุผลสำเร็จ (Achievement)	10 - 12
	การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)	13 - 15
ข้อคำถามวัดเรื่อง		ข้อที่
ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors)	นโยบายองค์กร (Policy Company)	16 - 18
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)	19 - 21
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)	22 - 24
	ความมั่นคงในงาน (Work Security)	25 - 26
	รายได้ (Money)	27 - 29
	สภาพการทำงาน (Work Conditions)	30 - 31

3.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. นำข้อคำถามจากงานวิจัยต่างประเทศมาแปลเป็นภาษาไทย ซึ่งขั้นตอนนี้ทำโดยผู้ที่มีความรู้ภาษาไทยและมีความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ
2. ทำการตรวจสอบความถูกต้องของการแปลข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. นำเครื่องมือมาทดสอบ โดยการ Pre – Test กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามว่า มีความเข้าใจมากน้อยเพียงใด และมีความเข้าใจตรงตามที่ต้องการที่จะสื่อสารหรือไม่ อีกทั้งถือเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อที่จะได้ปรับแบบสอบถามให้สามารถเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้ปรับแบบสอบถามให้มีความเข้าใจตรงกันแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบแบบสอบถาม (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่าง 40 คน เพื่อทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยค่า Cronbach's Alpha ต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.8 จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดมาจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่แจกด้วยตนเองจะขอรับคืนภายในวันต่อไปแจก จำนวน 200 ชุด ส่วนแบบออนไลน์นั้น ระบบคอมพิวเตอร์จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอัตโนมัติ จำนวน 184 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 384 ชุด
3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัย (SPSS)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์หาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา โดยวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา” สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 97 คน คิดเป็น 25.3%, เพศหญิง 287 คน คิดเป็น 74.7%, กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี 30 คน คิดเป็น 7.8%, อายุ 25 - 40 ปี 160 คน คิดเป็น 41.7%, อายุ 41 - 60 ปี 194 คน คิดเป็น 50.5%, กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพข้าราชการ 206 คน คิดเป็น 53.6%, พนักงานราชการ 72 คน คิดเป็น 18.8%, พนักงานประจำ 45 คน คิดเป็น 11.7%, พนักงานชั่วคราว 61 คน คิดเป็น 15.9% และกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 11 คน คิดเป็น 2.9%, ปริญญาตรี 276 คน คิดเป็น 71.9%, สูงกว่าปริญญาตรี 97 คน คิดเป็น 25.3%

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7, ช่วงอายุระหว่าง 41 - 60 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5, มีอาชีพข้าราชการ จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความพึงพอใจในปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมเฉลี่ย เท่ากับ 5.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 1.061 ซึ่งเมื่อทำการพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า โอกาสเติบโตในอนาคต (Growth) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 5.63 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.450 รองลงมา คือ ความก้าวหน้า (Advancement) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.58 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.419, การบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.26 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.165, ลักษณะของงาน (Work Itself) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.17 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.990 และการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.77 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.214 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสุขอนามัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความพึงพอใจในปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมเฉลี่ย เท่ากับ 5.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 1.053 ซึ่งเมื่อทำการพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า สภาพการทำงาน (Working Conditions) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 5.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.142 รองลงมา คือ ความมั่นคงในงาน (Work Security) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.39 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.066, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.09 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.380, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.232, รายได้ (Money) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.91 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.342 และนโยบายองค์กร (Company Policy) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.86 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.366 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความพึงพอใจในปฏิบัติงานเฉลี่ย เท่ากับ 5.72 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม เท่ากับ 1.149

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า r^2 มีค่าเท่ากับ 0.533 หรือ 53.3% แสดงถึง อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะจากค่าที่ได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถึง 53.3% ส่วนอีก 46.7% จะเป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้ถูกกำหนด และค่าความน่าจะเป็น (P-value) มีค่าเท่ากับ 0.000 ($\alpha = 0.05$) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยบางตัวสามารถใช้พยากรณ์ได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา ($p = 0.00$, $\beta = 0.666$) ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัยไม่พบผลว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา” พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา

ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา เรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐ ในจังหวัดนครราชสีมา” ทำให้ผู้ศึกษาได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรได้ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 5 อย่าง ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสเติบโต การบรรลุผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาบริหารจัดการสร้างปัจจัยแรงจูงใจเหล่านี้ขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผล

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชน ในจังหวัดนครราชสีมา

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). ปีที่ 6(3):175-183.
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร. (2554). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย และ ดร. ชิตพล ชัยมะดัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง. ปีที่5(1):157-197.
- ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สันติ โกเศโยธิน. (2554). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำนักงานสถิติจังหวัดนครราชสีมา. (2561). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จังหวัดนครราชสีมา ไตรมาส 2/2561. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2562, จาก <http://nkrat.nso.go.th/>.
- สำนักงานอธิการบดี. (2560). ความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อบรรยากาศการทำงาน. สำนักงานอธิการบดี. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิสริยา ปิ่นตบแต่ง. (2554). ปัจจัยจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Hugh J. Arnold and Deniel C. Feldman (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of the Job Turnover. Journal of Applied Psychology. 67(3): 350 – 360. The American Psychological Association, Inc.
- Teck Hong Tan and Amma Waheed. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: the mediating effect of love of money [Online]. Asian Academy of Management Journal. 16(1): 73 - 94. Abstract from Dialog File: Munich Personal RePEc Archive.