

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ
บริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

MOTIVATION FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DRIVERS OF A
TRANSPORT COMPANY IN PHANTHONG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

จิรพรรณ ตูประทุม¹ และจิราพร ระโหฐาน²
Jeerapan Toopratum¹ and Jiraporn Rahothan²

¹สังกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

²สังกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Jeerapan2008@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานขับรถ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 114 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD และสมการถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนสวัสดิการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง 4) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research had objectives that are to 1) To study the level of motivator factors and maintenance factors of drivers, 2) To study the level of organizational commitment factors of drivers, 3) To examine the impact of personal factors on organizational commitment of drivers and 4) To examine the impact of motivator factors and maintenance factors on organizational commitment of drivers. The samples of this study were 114 drivers from all organization level 5 points scale questionnaire. Statistics for data analysis were percentage, average, standard deviation, one-way ANOVA, t-test, comparison with LSD method and

regression coefficient.

The finding show that 1) the level of motivator factors consisting of accolade and acknowledgement, work content, and responsibility were moderate level, 2) the level of maintenance factors consisting of welfare wages, relationship with colleagues, company policies, stability in operation and relationship with boss were moderate level, 3) the level of organizational commitment of drivers was moderate level, 4) the drivers with differences in age, earnings, and work experience have different level of organizational commitment, 5) motivator factors and maintenance factors that affect organizational commitment factors of drivers consisting of work content, responsibility, company policies, relationship with colleagues, stability in operation are influence on organizational commitment at the level significant of 0.05

Keywords : *motivation factors, sustainability factors, organizational commitme*

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของธุรกิจ มีการแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มมากขึ้นทุกวัน องค์กรต่าง ๆ จึงมีการเตรียมพร้อมในการรับมือกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งที้องค์กรต่าง ๆ ต้องการให้มีเป็นอย่างมากในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงต้องมีการตัดสินใจด้วยคุณภาพของบุคลากรและเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็ ได้มีการพยายามรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันที่มีต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อที่แสดงออกทางพฤติกรรมในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะคงอยู่กับองค์กรเท่าที่องค์กรต้องการ (โกวิทย์ จันศรี 2553 : 1)

จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญอย่างมากในประเทศไทย เนื่องจากเป็นที่ตั้งยุทธศาสตร์ของประเทศ และในพื้นที่ใกล้เคียงก็มีนิคมอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมาย เช่น นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เป็นต้น ดังนั้นการขนส่งสินค้าหรือการกระจายสินค้าหลายองค์กรจึงมีการเลือกใช้การจ้างเหมา โดยให้องค์กรภายนอกเข้ามารับผิดชอบในส่วนนี้ และปัญหาที่องค์กรพบบ่อยคือการมีอัตราเข้าและออกบ่อยในตำแหน่งของพนักงานขับรถ ซึ่งสูงกว่าตำแหน่งอื่น พนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร พนักงานขับรถถือเป็นปัจจัยหลักของธุรกิจประเภทขนส่ง (วัชรวิศว์ อิมละเอียด 2560 : 1)

ปัจจุบันบริษัทกลุ่มตัวอย่างวิ่งอยู่ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีลักษณะทางธุรกิจเป็นประเภทธุรกิจขนส่ง ขนถ่ายสินค้าให้กับบริษัทต่างๆ บริษัทได้เปิดให้บริการในด้านนี้เป็นเวลา 13 ปี มีพนักงานขับรถทั้งหมด 160 คน ด้วยเหตุผลนี้พนักงานขับรถจึงเป็นปัจจัยสำคัญของบริษัทในการดำเนินงาน แต่เนื่องด้วยพนักงานในตำแหน่งนี้มีความผูกพันกับบริษัทค่อนข้างน้อย พนักงานขับรถจึงมีอัตราที่เข้าและออกบ่อยที่สุด พนักงานขับรถบางคนขาดความกระตือรือร้นในการ

ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ทำให้บริษัทต้องสูญเสียเวลาในการสรรหาคัดเลือกพนักงานขับรถเข้ามาใหม่อบรมและสอนงานให้แก่พนักงานขับรถใหม่ซึ่งเป็นต้นทุนของบริษัท

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้มีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรและนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถให้เกิดความผูกพันกับบริษัท มีความจงรักภักดีให้กับบริษัท เพื่อให้บริษัทมีการธำรงรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้กับบริษัท

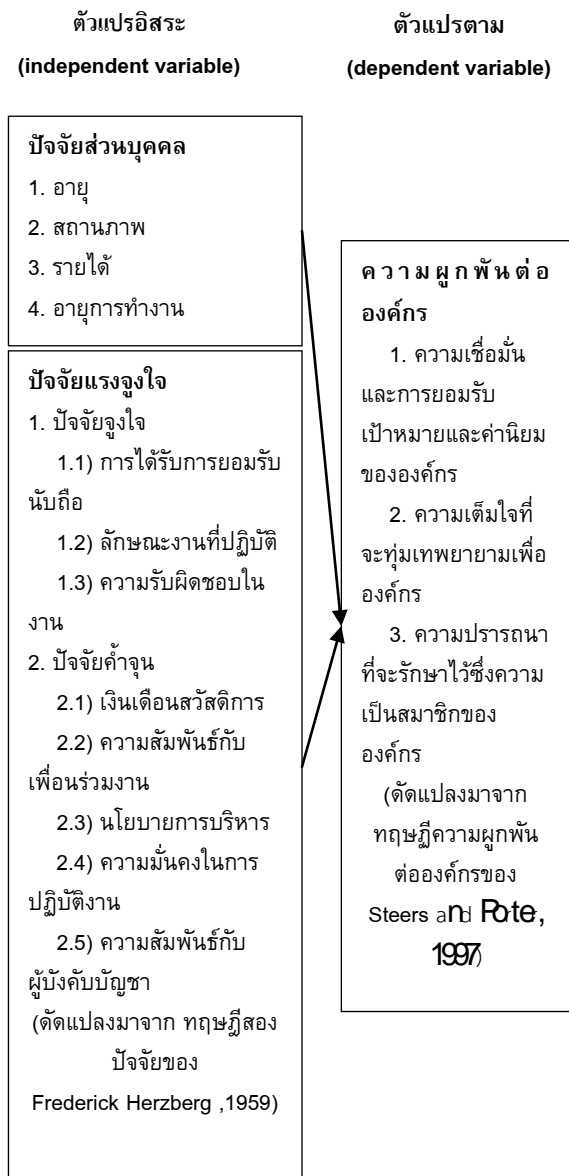
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานขับรถ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานขับรถที่มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 160 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้นตามหลักการของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane,1973) ประชากรที่ได้จากการคำนวณมีจำนวน 114 คน จากจำนวนพนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่ง

หนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ทั้งหมดจำนวน 160 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุการทำงาน มีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

ปัจจัยจูงใจ จำแนกได้ 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และ ความรับผิดชอบในงาน รวมทั้งสิ้น 12 ข้อคำถาม ดัดแปลงมาจาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ(Frederick Herzberg ,1959)

ปัจจัยค่าจ้าง จำแนกได้ 5 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนสวัสดิการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ้น 21 ข้อคำถาม ดัดแปลงมาจาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ(Frederick Herzberg ,1959)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ จำแนกได้ 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งสิ้น 14 ข้อคำถาม ดัดแปลงมาจาก ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ (Steers and Porter, 1997)

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (IOC \geq 0.5) ให้ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของ

พฤติกรรมที่ ต้องการวัดได้ โดยใช้สูตรดังนี้ (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 249)

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha) วิธีนี้เป็นการหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย ค่า cronbach's alpha ด้านปัจจัยแรงจูงใจรวมอยู่ที่ .762 และด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรรวมอยู่ที่ .769

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายค่าความถี่ ของข้อมูล และสถิติเชิงอนุมาน อธิบายสมมติฐานและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	37	32.50
26 - 35 ปี	38	33.30
36 ปี ขึ้นไป	39	34.20
รวม	114	100.00
2. สถานภาพ		
โสด	40	35.10
สมรสอยู่ด้วยกัน	39	34.20
สมรสแยกกันอยู่	35	30.70
รวม	114	100.00
3. รายได้		
13,000 – 16,000 บาท	43	37.70
17,000 – 20,000 บาท	35	30.70

มากกว่า 21,000 บาท	36	31.60
รวม	114	100.00
4. อายุการทำงาน		
1 - 3 ปี	40	35.10
มากกว่า 3 - 6 ปี	37	32.50
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	37	32.40
รวม	114	100.0

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิจัยด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานส่วนใหญ่โดยเฉลี่ย มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.20 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 35.10 มีรายได้ระหว่าง 13,000 – 16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.70 และมีอายุการทำงาน 1 - 3 ปีคิดเป็นร้อยละ 35.10

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	n = 114		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.14	.46	ปานกลาง	3
2. ลักษณะของงาน	4.44	.44	ปานกลาง	1
3. ความรับผิดชอบในงาน	4.38	.45	ปานกลาง	2
รวม	4.32	.45	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.38$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	n = 114		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. เงินเดือนสวัสดิการ	4.00	.50	ปาน กลาง	5
2. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	4.37	.46	ปาน กลาง	1
3. นโยบายการบริหาร	4.17	.45	ปาน กลาง	3
4. ความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	4.12	.49	ปาน กลาง	4
5. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	4.32	.49	ปาน กลาง	2
รวม	4.20	.48	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนของพนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.32$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 4.17$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$) และด้านเงินเดือนสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ

ความผูกพันต่อ องค์กร	n = 114		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความ เชื่อมั่นและการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	4.42	.37	ปาน กลาง	2

2. ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อ องค์กร	4.41	.43	ปาน กลาง	3
3. ด้านความ ปรารถนาที่จะ รักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกของ องค์กร	4.45	.42	ปาน กลาง	1
รวม	4.43	.41	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.42$) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานขับรถ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	
	F	P
1. อายุ	6.836*	0.002
2. สถานภาพ	1.481	0.232
3. รายได้	4.931*	0.009
4. อายุเวลาการทำงาน	4.461*	0.014

* $p < .05$

ตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ รายได้ อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและการจัดลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานขับรถ

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	B	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย		t	p
		ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	ลำดับที่		
ค่าคงที่ (constant)	0.41				
1. การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.00	-0.00	7	-0.20	0.85
2. ลักษณะของงาน	0.28	0.33	2	10.61*	0.00
3. ความรับผิดชอบในงาน	0.55	0.66	1	22.80*	0.00
4. เงินเดือน	-0.02	-0.02	8	-0.91	0.37
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.05	0.07	3	2.53*	0.01
6. นโยบายการบริหาร	0.03	0.04	5	1.40	0.17
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.05	0.06	4	2.68*	0.01
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.03	-0.04	6	-1.42	0.16

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation, R) = .981
 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านประสิทธิภาพ (R²) = .963

*p<.05

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานขับรถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ปัจจัยแรงจูงใจมีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 98.10 ส่วนอีกร้อยละ 1.90 มาจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัด

ชลบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมาก มักมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เพราะพนักงานที่มีอายุมากมีข้อจำกัดหลายประการในการเปลี่ยนงาน ส่วนพนักงานที่มีรายได้มากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย เนื่องด้วยจากการที่พนักงานได้พึงพอใจในรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน จึงเลือกที่จะปฏิบัติงานต่อไปกับองค์กร และพนักงานที่มีอายุการทำงานมากจึงผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย พนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานก่อนย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ทำให้ทราบระบบการทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี และปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตาม สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รันตญา กอกเชียงแสน (2556) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้สรุปผลการวิจัยว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และอายุงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี พนักงานขับรถมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ได้กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่ทำให้คนอยากทำงานและเป็นแรงจูงใจของคน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (motivator factors) และ ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) โดย

Herzberg มีความเชื่อว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงาน จะช่วยเพิ่มความสนใจในการทำงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน เพิ่มความรักและความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น โดยคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะทำงานได้ดี ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานและองค์กร และในทางตรงกันข้ามนั้นหากคนหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือองค์กรที่ทำอยู่แล้ว ก็ย่อมจะก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร เพราะจะทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรก็จะต่ำ ดังนั้นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารหรือผู้นำคือ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน จะต้องหาแนวทางหรือวิธีที่จะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานและองค์กร เพื่อช่วยให้การทำงานขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายและเสริมให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ จริยา สุขสละ (2553) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่ง จำกัด โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ขนส่ง จำกัด ส่วนด้านลักษณะของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับที่ต่ำ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาและสรุปผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ดังนั้นองค์กรควรให้ความสนใจและหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งต้องทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าตัวเองสำคัญต่อองค์กร

2. เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้มากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย เนื่องด้วยจากการที่พนักงานได้พึงพอใจในรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน จึงเลือกที่จะปฏิบัติงานต่อไปกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรปรับปรุงมาตรฐานในการพิจารณาเงินเดือนและมีการเพิ่มแรงจูงใจในของสวัสดิการ เช่น โบนัส หรือสวัสดิการต่างๆที่เห็นสมควร เพื่อเป็นการรักษาพนักงานไว้ให้คงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. พนักงานที่มีอายุการทำงานมากผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย พนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานก่อนย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ทำให้ทราบระบบการทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารควรเพิ่มในส่วนของการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในกระบวนการของการปฏิบัติงานในทุกๆเดือน จะทำให้พนักงานที่มีอายุงานน้อยได้มีความเข้าใจเป็นอย่างดีในระบบของการทำงาน

4. ด้านลักษณะของงาน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมและพนักงานมีระบบการวางแผนการกระจายที่ดีและมีส่วนที่จะส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การมอบหมายงานกรณีที่ไม่ใช่งานประจำ อาจจะต้องให้คำตอบแทนนอกจากคำตอบแทนงานประจำเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป มีการให้ความรู้ในเรื่องของการใช้เส้นทางและรายละเอียดในการไปส่งงานที่ใหม่ เพื่อลดความล่าช้า และข้อผิดพลาดในการส่งงาน มีการส่งเสริมในด้านความรู้สึกรักของพนักงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นทุกครั้งที่มีการประชุมเป็นการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมมี

การช่วยเหลือในหน่วยงานเป็นอย่างดี การยกย่อง ชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเพื่อเป็นกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

5. ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและกระตุ้นพนักงานให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานที่ได้ทำ เพิ่มอิสระในการทำงานให้แก่พนักงาน และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในองค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ใช่เพียงแต่คอยรับฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้บริหารเพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบและภาคภูมิใจต่องานที่ทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นว่า พนักงานยังไม่มี ความมั่นใจในสถานะภาพของตนเองภายในองค์กรและไม่มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถนำพาพนักงานไปยังจุดที่ดีกว่าในปัจจุบันได้อย่างไร ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเชื่อมั่นใน ความมั่นคงในงานพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง ซึ่งเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ผู้บริหารจึงควรเร่งเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่า การปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรนั้นมีความมั่นคง พนักงานสามารถฝากชีวิตตัวเองกับการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้

8. ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามเพื่อองค์กร เป็นด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีหลักในการจัดการที่ดี มีการบริหารและการดำเนินงานที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทน ระบบการทำงานที่มีการติดต่อประสานกันที่รวดเร็ว เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจที่จะอยากทำงาน เช่น การทำให้

พนักงานเห็นถึงความสำคัญของงาน ทำให้เห็นว่าคุณประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กรนั้นดีกว่าองค์กรอื่นหรือองค์กรที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อให้พนักงานมีการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งหากผู้บริหารทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานเพื่อองค์กรตลอดไป

9. ปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ ผู้บริหารก็ควรใส่ใจและให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดปัญหาต่อองค์กรในอนาคต เพราะการที่พนักงานได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่างๆ อย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เพราะเนื่องจากว่ามีปัจจัยหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ อีกทั้งใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะคำถามปลายเปิด ควบคุมกับแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. ศึกษาเส้นทางในการเดินทางของพนักงานขับรถแต่ละสาย เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในแต่ละสาย เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยต่างๆ ให้เกิดความเหมาะสม

3. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรที่มีลักษณะรูปแบบธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อวิเคราะห์ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลดีกับองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาที่มีคุณค่า ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษานี้ครั้งนี้ด้วยความห่วงใย ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ทำให้ความรู้ทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ตลอดจนเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ รวมถึงผู้เขียนตำราและเอกสารบทความต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาอ้างอิงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพนักงานขับรถ บริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่เสียสละเวลาในการทำแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวในพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้ทั้งความรัก ความห่วงใย และความปรารถนาดีต่อผู้วิจัย ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาทุกคนที่คอยช่วยเหลือในการทำวิจัย ห่วงใยและให้กำลังใจต่อผู้วิจัยเสมอมา สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ที่เป็นสถานที่ที่ให้ผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ได้เรียนรู้ชีวิตในสังคม และได้เปิดประสบการณ์ใหม่ๆทางการศึกษา โดยผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ หากผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ จันศรี. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทองธาราขนส่ง จำกัด จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยทวี เสนะวงศ์. *การผูกใจพนักงาน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จริยา สุขสละ. (2553). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษาบริษัท ขนส่ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. สืบค้นจาก <http://grad.vru.ac.th/pdf-journal/JourTs41/16-Jariya.pdf> [2017,

June 18].

- รัตนญา กอกเชียงแสน. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรวิศว์ อิ่มละเอียด. (2560). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถองค์การแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ*. สาขาการจัดการสมัยใหม่. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- Frederick Herzberg *ทฤษฎีสร้างแรงบันดาลใจ*. (2554). จาก <http://www.businessballs.com/herzberg.htm> [2017, June 9].
- Taro Yamane *สูตรคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่าง* (1973).
- Steers and Porter *ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร*. (1997)
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539. *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก