

**ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่ง  
ด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**

**Factors Affecting Intention to Stay of Truck Drivers in Transportation Business  
in Laemchabang Port Area, Chonburi Province**

**พาทวัลย์ ยศศิริ**

**นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**

**วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี**

**E-mail: pakwan.pat@gmail.com**

**ผศ.ดร.ผศ.ดร.จิราพร ระโหฐาน**

**อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี**

**E-mail: Jiraporn37@hotmail.com**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยงานที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์และ3)เพื่อศึกษาปัจจัยธำรงรักษาที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ พนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่ง เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการ เลือกตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแปรปรวน และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนด้านปัจจัยธำรงรักษาของพนักงานในระดับปานกลาง กับด้านปัจจัยงานในงานของพนักงานในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัยธำรงรักษากับด้านปัจจัยงานในงานในแต่ละด้านจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานที่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยด้านธำรงรักษา / ปัจจัยด้านงาน / การตัดสินใจคงอยู่ของพนักงาน

## ABSTRACT

The research is quantitative research. The objectives of this research were to 1) to study personal factors that affect the driver's intention to stay in the truck transportation business in Laem Chabang Port, Chonburi Province 2) to study motivation factors that effects the driver's intention to stay in the truck transportation business in Laem Chabang Port, Chonburi Province; Classified by demographic characteristics and 3) study therapeutic factors that affect the driver's intention to stay in the truck transportation business in Laem Chabang Port, Chonburi Province.

The sample of this research is the drivers who work for the transport business group in Laem Chabang Port, Chonburi Province by using Taro Yamane's sampling method. The number of samples was 400 people. The methods that were used to perform in this statistical analysis include frequency, mean, test of variance and multiple regression. The result showed that 1) the respondents rated the employee retention factor at a moderate level and the employee motivation factor at a moderate level 2) the retention factor and the incentive factor in each aspect had different influences on the employee's intention to stay working.

**Keywords:** Retention factor / Motivation factor / Employee Intention to stay

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ปัญหาสำคัญของผู้ประกอบการขนส่งสินค้าทางถนนที่ส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง ขนาดย่อม (SMEs) คือการเพิ่มขึ้นของต้นทุนขนส่งที่เกิดจากการจราจรที่แออัด กฎระเบียบ ข้อบังคับของท่าเรือ ลานตู้สินค้า และกฎหมายการจราจร รวมถึงการลงทุนด้านเทคโนโลยีและบุคลากรน้อย เพราะมีเงินทุนหมุนเวียนจำกัด จึงมักประสบปัญหาสภาพคล่อง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าทางถนนเกือบทั้งหมด ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงการแข่งขันกับผู้ประกอบการขนส่งสินค้าด้วยกัน และผู้ประกอบการขนส่งสินค้าขนาดใหญ่ ที่มีภาวะการแข่งขันสูง การลดต้นทุนในการขนส่ง เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าซ่อมบำรุงรักษารถบรรทุก ค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการต่างๆ จึงเป็นทางเลือกสำคัญสำหรับผู้ประกอบการ จึงส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถ (ฉัตรชนันท์ อำไพวงษ์, 2559)

ทั้งนี้การที่ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าทางถนนกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนคนขับรถบรรทุก สำหรับธุรกิจโลจิสติกส์ที่กำลังเติบโตนั้น เป็นปัญหาใหญ่ที่จะส่งผลกระทบในการส่งมอบที่ช้าลง สอดคล้องกับ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกนั้นส่งผลกระทบ โดยตรงต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ปริมาณแรงงานที่มีความต้องการทำงานไม่สัมพันธ์กับปริมาณการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรม การขนส่ง (ปกรณ์ ตรีการวชิรหัตต์, 2557) และปริมาณการขนส่งทางถนนที่มีปริมาณสูง จำนวนสินค้าที่ต้องพึ่งพาการขนส่งด้วยรถบรรทุกมีจำนวนมาก และไม่สมดุลกับบุคลากรในธุรกิจขนส่ง ทำให้จำนวนพนักงานขับรถบรรทุกไม่เพียงพอต่อความต้องการตลาดแรงงาน (อุทุมพร อยู่สุข, 2561) ทำให้การมองหาพนักงานขับรถที่มีทักษะและความชำนาญจะเป็นสิ่งสำคัญในขณะนี้ โดยจุดเริ่มต้นของการขาดแคลนนั่น คืออาชีพพนักงานขับรถ เป็นอาชีพที่มีการหมุนเวียน หรือเปลี่ยนงานสูงมาก เนื่องจากค่าจ้างแรงงานน้อย มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในท้องถนนเป็นเวลานาน ภาวะเกิดจากการจราจรติดขัด สภาพภูมิอากาศตามฤดูกาล ความไม่แน่นอน ในสายอาชีพ ไม่มีสวัสดิการรองรับที่ดีพอ และไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัวและเพื่อนฝูง (พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์, 2556)

รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพพนักงานขับรถบรรทุกเริ่มสูงวัยขึ้น แต่คนรุ่นใหม่วัยทำงานเริ่มต้นทำอาชีพพนักงานขับรถน้อยมาก เพราะอาชีพพนักงานขับรถนั้น เป็นอาชีพที่ไม่ได้ถูกมองว่าเป็นงานที่ดี ซึ่งในความเป็นจริงแล้วพนักงานขับรถบรรทุกในปัจจุบันจะต้องมีความเป็นมืออาชีพอย่างมาก เสมือนเป็นตัวแทนของบริษัทในการส่งมอบสินค้า ให้แก่ลูกค้า ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และตรงเวลา (ทิพย์วรรณ ฤทธิเชียน, 2562)

ดังนั้นการศึกษายานวิจัยครั้งนี้จึงทำขึ้นเพื่อให้ทราบถึงสาเหตุหลักสำคัญของการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง เพื่อส่งผลให้พนักงานขับรถบรรทุกตัดสินใจคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้ยาวนานที่สุด

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยธำรงรักษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

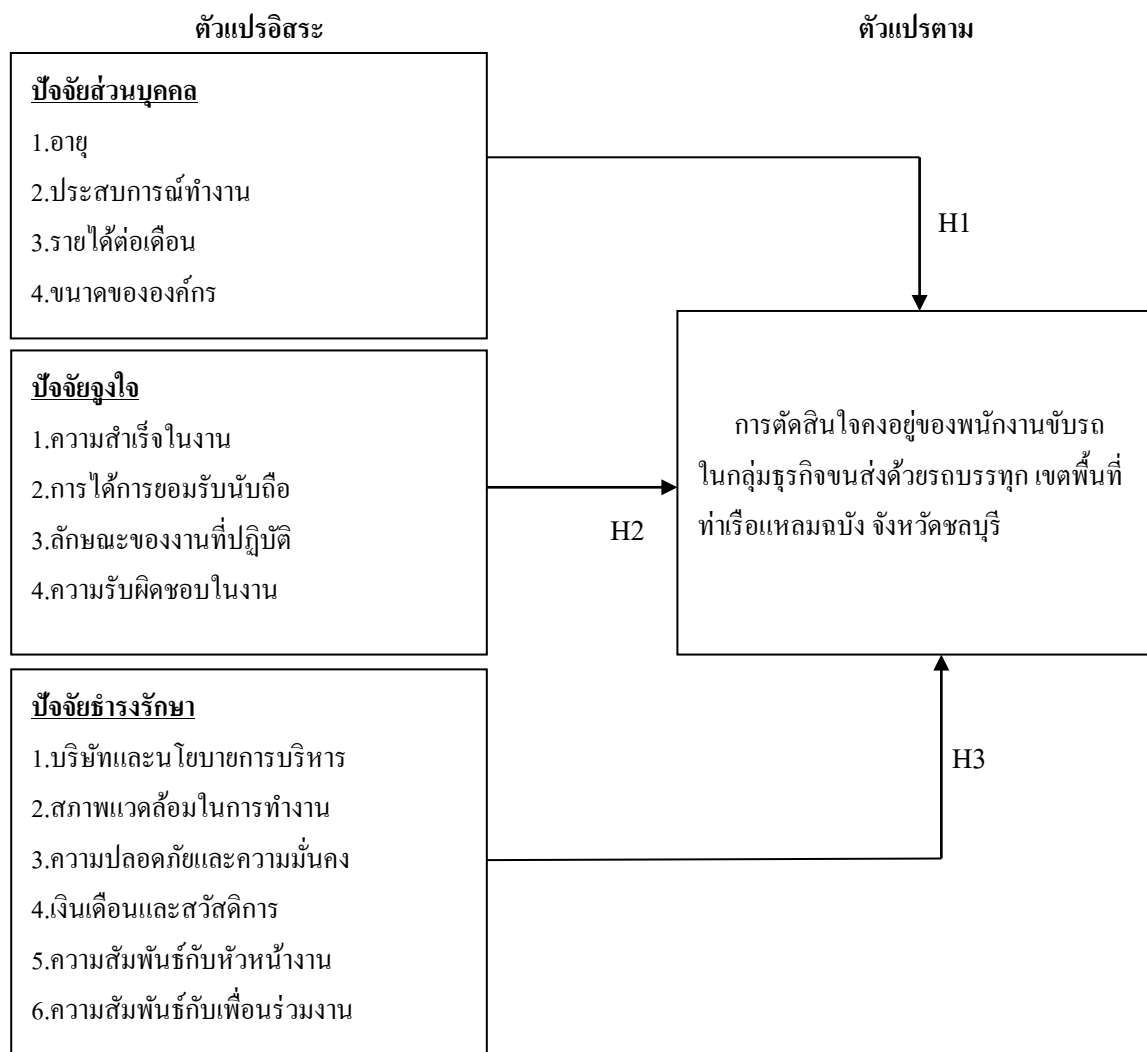
## 3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 3.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Herzberg, Mansner, and Synderman (1959) จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) พบว่าองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจ ให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ช่วย ป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง

ดังนั้น การนำทฤษฎีของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้าน ควบคู่กันไปด้วย (จันทิมา บัวทอง, 2551) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน มีส่วนสำคัญ ไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก จากงานวิจัยที่ผ่านมาได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในบริบทต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง (ณัฐชยาน์ อำไพวงษ์, 2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก ในจังหวัดสระบุรี (รวีพรรณ ลีภัยเจริญ, 2555) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ภาสุรัตน์ ถ้วนคำ, 2558) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง (จุไรวรรณ บินคูเหล็ก, 2562) และปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y, (ธนพร ปทุมรังสรรค์, 2557)

### 3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### 3.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงใจที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยธำรงรักษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

### 4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ประกอบการขนส่งแหลมฉบัง ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 3,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2566)

#### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนด ตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของทาโร ยามาเน (Yamane) ความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.05 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

### 4.2 เครื่องมือวิจัยและวิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสอดคล้องและเหมาะสมกับการวิจัย มีส่วนประกอบ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่างๆ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ขนาดขององค์กร รวมทั้งหมด 4 ข้อ แบบสอบถามเป็นลักษณะปลายปิด เลือกตอบเพียงข้อเดียว

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษา ที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ จำนวน 10 ด้าน เป็นแบบสอบถามลักษณะเกณฑ์การให้คะแนน แบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's scale) แบบสอบถามเป็นลักษณะปลายปิด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยธำรงรักษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ เป็นแบบสอบถามลักษณะเกณฑ์การให้คะแนน แบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's scale) แบบสอบถามเป็นลักษณะปลายปิด ซึ่งประกอบด้วย 3 ข้อ

การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (pre - test) กับพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของข้อคำถามแต่ละราย ด้านได้แก่การสนับสนุนทางการศึกษา การให้เวลาส่วนตัว การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ค่าตอบแทนพิเศษ การจัดการกิจกรรมทางสังคม ความเครียดในงาน พบว่าระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.74 - 0.95 ซึ่งสูงกว่า 0.7 ที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (Nunnally & Bernstein, 1994 p. 67)

### 4.3 วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำการวิจัยได้แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการให้การตอบแบบสอบถามแบบ 100% โดยผู้วิจัยเป็นผู้รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการลงพื้นที่ที่ได้ทำการสุ่มไว้ และเมื่อได้แบบสอบถามครบ จึงนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน จากนั้นจึงผลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธี วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) สำหรับข้อมูล ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับข้อมูลปัจจัยจิตใจและปัจจัยธำรง

รักษา ค่า F-test (one-way anova) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ และวิเคราะห์ระดับอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อทำนายอิทธิพลของตัวแปรเมื่อมีตัวแปรทำนายตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

## 5. ผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีอายุ 30 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.3 และมีขนาดขององค์กรที่มีจำนวนพนักงาน 41-50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ปัจจัยจูงใจในงาน โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วยกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.41$ ) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) อันดับสาม คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) อันดับสี่ คือ ด้านความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) ตามลำดับ และปัจจัยด้านค่าจ้างรักษา โดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วยกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.41$ ) ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) อันดับสาม คือ ด้านบริษัทและนโยบายในการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) อันดับสี่ คือ ด้านรายได้ โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) อันดับห้า คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) และ อันดับ 6 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้ของพนักงานขับรถ

โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วยกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.84$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 : ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

การตัดสินใจของผู้	ปัจจัยส่วนบุคคล			
	อายุ	ขนาดขององค์กร	ประสบการณ์ทำงาน	รายได้
1. ท่านมีความคิดจะเปลี่ยนงาน แต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้	<b>0.00*</b>	<b>0.00*</b>	<b>0.00*</b>	<b>0.00*</b>
20 – 30 ปี	1 – 15 คน	4 – 6 ปี	15,001 – 20,000 บาท	
( $\bar{X}$ = 3.11)	( $\bar{X}$ = 2.42)	( $\bar{X}$ = 2.93)	( $\bar{X}$ = 3.05)	
30 - 40ปี	16 – 30 คน	7 – 9 ปี	20,001 – 30,000 บาท	
( $\bar{X}$ = 2.64)	( $\bar{X}$ = 2.80)	( $\bar{X}$ = 3.14)	( $\bar{X}$ = 2.86)	
50 ปีขึ้นไป		10 ปีขึ้นไป	30,001 บาทขึ้นไป	
( $\bar{X}$ = 2.78)		( $\bar{X}$ = 2.37)	( $\bar{X}$ = 2.27)	
2. ถ้ามีผู้มาชวนท่านให้เปลี่ยนงาน โดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าปัจจุบัน ท่านจะตัดสินใจเปลี่ยนงานทันที	<b>0.00*</b>	<b>0.00*</b>	<b>0.00*</b>	<b>0.00*</b>
20 – 30 ปี	16 – 30 คน	4 – 6 ปี	15,001 – 20,000 บาท	
( $\bar{X}$ = 3.34)	( $\bar{X}$ = 3.25)	( $\bar{X}$ = 3.28)	( $\bar{X}$ = 3.25)	
30 - 40ปี	31 – 40 คน	7 – 9 ปี	20,001 – 30,000 บาท	
( $\bar{X}$ = 2.91)	( $\bar{X}$ = 2.88)	( $\bar{X}$ = 3.09)	( $\bar{X}$ = 3.15)	
50 ปีขึ้นไป		10 ปีขึ้นไป	30,001 บาทขึ้นไป	
( $\bar{X}$ = 2.78)		( $\bar{X}$ = 2.89)	( $\bar{X}$ = 2.45)	
3. ท่านกำลังมองหา งานใหม่	<b>0.00*</b>	<b>0.00*</b>	<b>0.00*</b>	<b>0.00*</b>
20 – 30 ปี	1 – 15 คน	4 – 6 ปี	15,001 – 20,000 บาท	
( $\bar{X}$ = 2.98)	( $\bar{X}$ = 2.31)	( $\bar{X}$ = 2.82)	( $\bar{X}$ = 3.25)	
30 - 40ปี	16 – 30 คน	7 – 9 ปี	20,001 – 30,000 บาท	
( $\bar{X}$ = 2.56)	( $\bar{X}$ = 2.70)	( $\bar{X}$ = 3.05)	( $\bar{X}$ = 3.15)	
50 ปีขึ้นไป	31 – 40 คน	10 ปีขึ้นไป	30,001 บาทขึ้นไป	
( $\bar{X}$ = 2.37)	( $\bar{X}$ = 2.88)	( $\bar{X}$ = 2.24)	( $\bar{X}$ = 2.45)	
	41 – 50 คน			
	( $\bar{X}$ = 2.58)			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ขนาดองค์กร ประสบการณ์ และด้านรายได้ ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 2 ทดสอบสมมติฐานทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจกับปัจจัยธำรงรักษาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน( $\beta$ )	ลำดับ ที่	T	p
ค่าคงที่	3.62			11.11*	0.00
1. ความสำเร็จ	-0.12	-0.82	7	-1.28	0.19
2. ความยอมรับนับถือ	-0.25	-0.20	8	-2.56*	0.01
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.09	0.06	4	0.84	0.39
4. ความรับผิดชอบ	0.23	0.15	2	2.02*	0.04
5. บริษัทและนโยบายในการบริหาร	-0.83	-0.05	10	-0.78	0.43
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.04	0.02	5	0.45	0.65
7. ความมั่นคงในงาน	-0.09	-0.06	6	-0.92	0.35
8. รายได้	-0.34	-0.22	9	-3.03*	0.00
9. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.21	0.11	3	2.15*	0.03
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.80	0.09	1	0.80	0.41

\* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยจูงใจกับปัจจัยธำรงรักษาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยธำรงรักษาของพนักงานขับรถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถ =  $3.62 + 0.23$  (ความรับผิดชอบ) +  $0.21$  (ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน) +  $-0.25$  (ความยอมรับนับถือ) +  $-0.34$  (รายได้)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยธำรงรักษาของพนักงานขับรถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถสามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐาน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $\beta = 0.15$ ) เป็นอันดับ 1 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ( $\beta = 0.11$ ) เป็นอันดับที่ 2 ด้านความยอมรับนับถือ ( $\beta = -0.20$ ) เป็นอันดับ 3 และด้านรายได้ ( $\beta = -0.22$ ) เป็นอันดับ 4 ตามลำดับ

## 6. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการยอมรับนับถือ มีทิศทางตรงกันข้ามกับ การตัดสินใจคงอยู่ของพนักงาน เนื่องจากด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงว่าพนักงานในบริษัทเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ใน การปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือนุคคลภายนอก ผู้บริหารในบริษัทยังขาดการส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจการตัดสินใจคงอยู่ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีธยาน อ่ำไพลงษ์ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ การตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถในนิคม



อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง และงานวิจัยของวีพรธม ลี้ภัยเจริญ (2555) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก ในจังหวัดสระบุรี

2. ด้านความรับผิดชอบ มีทิศทางทางเดียวกับ การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับ ปานกลาง องค์กรเนื่องจาก บุคลากรสามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการ กำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติงานในหน้านั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้และความสามารถ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆออกมา เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุเหล็ก (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา และงานวิจัยของธนพร ปทุมรังสรรค์ (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y

3. ด้านรายได้ มีทิศทางตรงกันข้ามกับ การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับ ปานกลาง แสดงว่า โดยด้านรายได้ มีทิศทางตรงกันข้ามกับ การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจาก ด้านรายได้ที่อยู่ในระดับ ปานกลาง เนื่องจากปัจจุบันพนักงานมีค่าครองชีพในแต่ละวันค่อนข้างสูง ทำให้รายได้ที่ตนได้รับอาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รวมถึงค่ารักษาพยาบาลตามสถานพยาบาลต่างๆ มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้อาจจะไม่ครอบคลุมทุกค่าใช้จ่าย ทำให้พนักงานต้อง สรรองจ่ายไปเอง ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจกับ เงินเดือนที่ได้รับ และการปรับเงินเดือนที่มีความเห็นว่าไม่มีมาตรฐาน และควรให้ตามผลงานและเหมาะสมกับ ฐานะทาง เศรษฐกิจ รวมถึงอยากให้บริษัทจัดให้มีสวัสดิการอื่นรองรับเพิ่มเติม เช่น การจัดหาอาหารเช้ากลางวัน ค่าเดินทาง ดังนั้นหากบริษัทให้ความสำคัญกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมากขึ้น มีการปรับฐานเงินเดือน ในรอบปีทีมากกว่าเดิม โบนัสผลตอบแทน หรือการเพิ่มสวัสดิการ ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มการตัดสินใจคง อยู่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรวรรณ บินดุเหล็ก (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ตั้งใจของอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด และงานวิจัยของธนพร ปทุมรังสรรค์ (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y

4. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีทิศทางทางเดียวกับ การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและ คัดเลือกหัวหน้างาน และควรมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหัวหน้าที่ดี เช่น ทักษะการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะมีการจัดกิจกรรม จัดงาน เลี้ยงสังสรรค์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้นระหว่างหัวหน้างานและพนักงานขนส่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชาน อ่ำไพวงษ์ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ การตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถใน นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง และงานวิจัยของภาสุรัตน์ ถ้วนคำ (2558) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ด้านระบบคุณภาพ สามารถนำมากำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน คือ การจัดส่ง สินค้า ได้ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงเวลา

2. ด้านปฏิบัติงานขนส่ง สามารถนำมาแก้ไขแผนการปฏิบัติงานรายบุคคลให้สอดคล้องกับแผนงานของแผนกขนส่ง เพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนา และได้รับมอบหมายงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น

3. ด้านแผนบุคคล สามารถนำมาจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานขับรถ เพื่อให้เห็นความมั่นคงในงานในอนาคต และมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานมากขึ้น รวมถึงการให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกหัวหน้างาน และควรมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นหัวหน้างานที่ดี เช่น ทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างโมติเวชั่นที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดกิจกรรมจัดเลี้ยงสังสรรค์ ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด และความเข้าใจกันมากขึ้น ระหว่างหัวหน้างาน และพนักงานขับรถ เนื่องจากพนักงานบางส่วนต้องอยู่ภายนอก องค์กร และพนักงานส่วนหนึ่งอยู่ในภายในองค์กร ทำให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

## 7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถในกลุ่มธุรกิจขนส่งด้วยรถบรรทุก เขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากคำแนะนำของผู้วิจัยคือว่า

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมนอกเหนือจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ หรือสนทนาเชิงลึกกับพนักงานที่ตัดสินใจลาออกแล้ว เพื่อทำความเข้าใจในเหตุผลและปัจจัยสำคัญของการตัดสินใจลาออกที่แท้จริง

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพความตั้งใจคงอยู่ในงาน เพื่อหาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยธำรงรักษาที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน ให้นานที่สุด

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน และทิศทางของกลุ่มอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ในระดับประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่อาจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจคงอยู่ของพนักงานขับรถบรรทุกในอนาคต

## 8. เอกสารอ้างอิง

- จันทิมา บัวทอง. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานกรณีศึกษา บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุไรวรรณ บินคูเหล็ก. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐชานันท์ อำไพวงษ์. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ฤทธิเย็น. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหัวลาก บริษัทสยามไฮด์เซอร์วิสเซอ จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต .
- ชนพร ปทุมรังสรรค์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปกรณั ตระการวชิรหัตถ์. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุก ในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ**. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ ภาควิชาวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์. (2556). **ปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- ภาสุรัตน์ ถ้วนคำ. (2558). **ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก กรณีศึกษาบริษัท ทรัพย์สุโข โทรานสปอร์ต จำกัด**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- รวีพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในจังหวัดสระบุรี**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทุมพร อยู่สุข. (2561). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มผู้ประกอบการขนส่งสินค้าในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการ โลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ .
- Herzberg, F., Mansner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.