

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB MOTIVATIONS
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TRANSPORTATION
BUSINESS PERSONNEL IN SONGKHLA PROVINCE

นัตยา โชติกุล* และดวงฤดี อุทัยหอม

Nattaya Chotikul*, and Duangrudee Uthaihoem

Hatyai Business School, Hatyai University

*corresponding author e-mail: janny_1001@hotmail.com

Received: 21 February 2019; Revised: 15 August 2019; Accepted: 22 August 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจขนส่ง 2) หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจขนส่ง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลธุรกิจขนส่งในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา รวม 81 ธุรกิจ มีจำนวนประชากร 2,830 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างได้ จำนวน 338 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ดำรงตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายงานสต็อกสินค้า-จัดส่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 ปีขึ้นไป มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง ด้านนโยบายในองค์กร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ น้อยที่สุด ตามลำดับ และผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานและด้านความปรารถนาอย่าง

แรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยที่สุด ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ธุรกิจขนส่ง

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the levels of motivation and commitment to the organization of transportation business personnel 2) to examine relationship between motivation and organizational commitment of the personnel. This quantitative research collected information from transportation business in Songkhla province, a total of 81 businesses with a population of 2,830 people. The sample size of 338 people was calculated by using Taro Yamane formula with 95% confidence level and 5% sampling error. Questionnaire was used as a tool for collecting data. The statistics used in analyzing the data were percentage, mean, and standard deviation. Pearson's correlation coefficient was used for analyzing the relationship. Results found that most of the sample group is under 30 years old, holding the position of officer/stock - delivery operator, period of employment is 6 years or more, salary 10,000 - 15,000 baht. Level of motivation for work was at high when considering each aspect, it was found that job responsibilities was the highest, followed by organizational justice, career security and progression, organization policy and compensation and welfare benefits, respectively. Overall the level of commitment to the organization of personnel was at a high, considering each aspect, it was found that confidence, acceptance of goals and corporate values were the highest level followed by willingness to work and strong desire to maintain membership of the organization, respectively. Results of the hypotheses testing found that motivation in all aspects of the operation is positively correlated with the overall organizational commitment at a high level with a statistical significance level of 0.01.

Keywords: motivation, organizational commitment, transportation business

บทนำ

การขนส่งมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการกระจายสินค้าสู่ตลาด เพราะการขนส่งทำหน้าที่ในการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตจากแหล่งผลิตต่าง ๆ สู่อุตสาหกรรม เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า เมื่อผลิตเป็นสินค้าสำเร็จรูปแล้วก็นำมาเก็บไว้ที่คลังสินค้า เพื่อจัดส่งไปยังพ่อค้าคนกลางจนกระทั่งถึงผู้บริโภคในเวลาที่คุณต้องการและในสถานที่ที่คุณสะดวกที่จะซื้อหา ทั้งยังมีบทบาทเป็นดัชนีชี้วัดความเจริญก้าวหน้าของประเทศได้อีกทางหนึ่ง ธุรกิจขนส่งก่อให้เกิดการจ้างงาน การพัฒนาความรู้และทักษะ ความมุ่งหวังขององค์กรทางธุรกิจจะสัมฤทธิ์ผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการและที่สำคัญคือการทำงานที่ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จังหวัดสงขลา มีพื้นที่และขนาดเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นเมืองหลวงของภาคใต้ เป็นเขตการค้าชายกับประเทศ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และยังเป็นเมืองเศรษฐกิจหลักกับพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และมีอาณาเขตใหญ่ เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดสงขลา เป็นที่ตั้งของนครหาดใหญ่ เป็นเมืองใหญ่ที่สุดของภาคใต้ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง โดยเฉพาะแถบประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย จีน และอินเดีย สงขลาเป็นจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยมีพื้นที่ติดต่อกับรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย (Songkhla Provincial Agricultural Office, 2019)

อีกทั้งยังมีอาณาเขตใหญ่เป็นศูนย์กลางการค้าการคมนาคม เป็นเมืองชุมทางของภาคใต้มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในทางเศรษฐกิจ (Tourism Authority of Thailand, 2009) และที่สำคัญมีมูลค่าการค้าชายขนส่งสินค้าเป็นจำนวนมาก ธุรกิจขนส่งนับเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของจังหวัดสงขลา เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของธุรกิจการค้าและการบริการทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม ในทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การผลิต จนกระทั่งกระบวนการขนส่งสินค้าและบริการเหล่านั้นเดินทางถึงผู้บริโภคการบริหารจัดการขนส่งที่ดีจะสามารถยกระดับศักยภาพกระบวนการผลิตและการกระจายสินค้า/บริการ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งด้านเวลา ต้นทุน และคุณภาพ การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนอกเหนือจากวิธีการบริหารการจัดการในด้านการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในองค์กรเป็นกำลังสำคัญ นอกจากนี้บุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถมีจิตสำนึกที่ดีมีแนวความคิดที่ถูกต้องมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ที่องค์กรกำหนด ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กรไว้และลดอัตราการเข้าออกจากงานของพนักงาน (Nakorn, 2011) อีกทั้งทำให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถของตน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

ในการทำให้พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตลอดไป และพร้อมที่จะทุ่มเท แรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานที่ออกมาเป็นไปตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Permchai, 2007)

งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงสนับสนุนให้มีการจัดการบุคลากรและการเพิ่มศักยภาพ ลดการลาออกในการทำงานของพนักงานต่อไปและจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ มาใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนส่งให้มีความตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ทั้งนี้งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับแรงจูงใจและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจขนส่ง และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจขนส่ง นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรธุรกิจขนส่งต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา มีจำนวน 81 ธุรกิจ รวมจำนวนประชากรธุรกิจขนส่ง 2,830 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Sincharu, 2012) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเมื่อขนาดประชากรเท่ากับ 2,830 คน โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 338 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายในองค์กร

ตอนที่ 3 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจและใช้ความพยายามในการทำงาน ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ

การหาความตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความตรงตามเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม วัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ Item-Objective Congruence Index: IOC มีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00

4.2 การหาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ

โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha-coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารของธุรกิจขนส่งจังหวัดสงขลาของกลุ่มตัวอย่างช่วงเวลาเดือนกันยายนถึงพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 โดยแนบเอกสารขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและรวบรวมการส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

5.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามความต้องการ และนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วย คือ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ในการศึกษา ได้แก่

6.1.1 ค่าร้อยละ (percentage) อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจขนส่ง

6.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจขนส่ง ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

ผลการวิจัย**ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบชั้นภูมิ จากกลุ่มธุรกิจขนส่ง ในจังหวัดสงขลา ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 338 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคืออายุ 30-40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 รองลงมาคือหัวหน้างานจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 อยู่ฝ่ายงานสต็อกสินค้า-จัดส่งจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาฝ่ายการตลาด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ 1 ปีถึง 3 ปีจำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 25.7

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจขนส่ง

จากการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา จำนวน 338 คน ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและภาพย่อยรายด้านมีรายละเอียดตามตารางที่ 1 (Table 1)

Table 1 Opinions on work motivation of the transportation business personnel

Motivation to work	Mean	S.D.
Relations with subordinates	4.11	0.48
Responsibility	4.14	0.50
Career security and progression	4.07	0.59
Salary	3.99	0.64
Company policy and administration	4.05	0.60
Average	4.07	0.47

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธุรกิจขนส่ง

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและภาพย่อยรายด้านมีรายละเอียดตามตารางที่ 2 (Table 2)

Table 2 Level of organizational commitment of transportation business personnel

Organizational commitment	Mean	S.D.
Confidence and values	4.09	0.49
Work efforts	4.06	0.51
Organization membership	3.64	0.66
Average	3.93	0.44

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรธุรกิจขนส่ง

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันรายด้าน พบว่า

ด้านความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.565 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.544 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.650 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.596 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ด้านนโยบายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.623 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรสามารถเรียงความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง

ด้านนโยบายในองค์กร

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านความยุติธรรมในองค์กร และ

ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ

ผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรธุรกิจขนส่งพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติมีรายละเอียดตามตารางที่ 3 (Table 3)

Table 3 Relationship between the work motivation and organizational commitment

Relation	RS	RE	JA	SA	CA	CV	WE	OM	TO _{xx}	TO _{yy}
RS		.505**	.610**	.627**	.599**	.598**	.448**	.335**	.787**	.565**
RE			.645**	.456**	.521**	.517**	.471**	.334**	.735**	.544**
JA				.721**	.699**	.607**	.493**	.461**	.887**	.650**
SA					.772**	.545**	.436**	.445**	.875**	.596**
CA						.614**	.430**	.452**	.874**	.623**
CV							.550**	.408**	.689**	.792**
WE								.375**	.543**	.780**
OM									.492**	.800**
TO _{xx}										.715**
TO _{yy}										

Remark ** $p < 0.01$

RS = Relations with Subordinates

CV = Confidence and Values

RE = Responsibility

WE = Work efforts

JA = Job Security and Advancement

OM = Organization membership

SA = Salary

TO_{xx} = Total motivation for work

CA = Company Policy and Administration

TO_{yy} = Total organizational commitment

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กร ลักษณะงานในความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายในองค์กร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดคือ ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความยุติธรรมในองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมากด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก อภิปรายผลรายด้านดังนี้

ด้านความยุติธรรมในองค์กร บุคลากรในธุรกิจขนส่งมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา การตัดสินใจของหน่วยงานกระทำบนพื้นฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง การแบ่งภาระงานที่ได้รับมีความยุติธรรม ช่วงเวลาการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน่วยงานมีการรับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วน

เสียก่อนการตัดสินใจในเรื่องใด ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saranrom & Banjerit (2010) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนในด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ บุคลากรในธุรกิจขนส่งมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน มีความท้าทายและมีการเรียนรู้ไม่เคยหยุดนิ่ง หัวหน้างานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของท่าน สามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในงานที่ท่านปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Issulya (2009) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเชียสแตนเลส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานของบริษัทมีความเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Development Dimensions International, (2009) ได้อธิบายความผูกพันในงานของพนักงานหมายถึงสิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (value) ในสิ่งนั้น

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง บุคลากรในธุรกิจขนส่งมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน องค์กรมีหลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสม ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าเส้นทางในการเติบโตการปฏิบัติงานมีความชัดเจน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามระดับความรู้และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intrapasart (2010) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานของบริษัทมีความเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรในธุรกิจขนส่งมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากได้รับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ได้รับการประเมินเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ หน่วยงานจัดสวัสดิการเหมาะสมกับความต้องการ เงินเดือนมีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Achirasin (2010) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

และสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในทางบวกมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.01

ด้านนโยบายในองค์กร บุคลากรในธุรกิจขนส่งมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานมีการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร มีความเหมาะสมของโครงสร้าง นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Choychangniam (2006) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บจม.ธนาคารกสิกรไทย พบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ บจม.ธนาคารกสิกรไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าความผูกพันของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanphen (2015) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาชุมชน (องค์การมหาชน) โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 164 คน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาชุมชนมีความผูกพันต่ออยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และอันดับสุดท้ายด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีความผูกพันในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Trimalai (2015) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ 3 ดังนี้

1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.626, S.D. = 0.235$)

2) ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท ยูนิเวอร์แซล เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด ได้ร้อยละ 54.3

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธุรกิจขนส่ง

ผลการทดสอบพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saengchan (2011) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอร์องส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้าน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Intrapasart (2010) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธุรกิจสรุปผลการวิจัยได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจขนส่ง จังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความยุติธรรมในองค์กรด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง ด้านนโยบายในองค์กร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ น้อยที่สุด ตามลำดับ และระดับความผูกพันต่อองค์การคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธุรกิจขนส่ง สรุปผลการวิจัยได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชบุรี ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษาในการทำวิจัยอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้ง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รัฐกิจขนส่งจังหวัดสงขลา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลและความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัยชิ้นนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- Achirasin C. *Factors Affecting Job Motivation of Sales Staff, TOT Public Company Limited*. Master of Business Administration, Thonburi Rajabhat University, 2008.
- Chanphen S. *Organizational Commitment of Community Organization Development Officers (Public Organization)*. Independent research, Master of Arts Social Development Administration, Faculty of Social and Environmental Development National Institute of Development Administration, Bangkok, 2014.
- Choychangniam K. *Motivation in the Work of the Head Office Staff Kasikorn Bank PCL*. Master's thesis Kasetsart University, 2004.
- Cronbach J. *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed, New York, Harper; 1970.
- Development Dimensions International. 2009. Engagement Survey. Available at: <https://www.ddiworld.com/>. Retrieved October 5, 2013
- Intraprasart S. *The Relationship Between Motivation to Work and Organizational Commitment case Study: Human Resources Department Bangkok Business Service Center a private company*. Independent research Bachelor of Business Administration: Silpakorn University, 2010.
- Issulya P. *The Relationship Between Motivation to Work With Employee Engagement Asian Stanley International Company Limited*. Master of Business Administration Thesis .National Institute of Development Administration, Bangkok, 2009.
- Nakorn R. *Factors in the Motivation of Auditing Staff case Studies Check 4 Large Accounts* (pp. 4). (Master's thesis) Thammasat University, Faculty of Commerce and Accountancy, 2011.
- Permchai K. *Organizational Commitment of Employees of Thai KK Industrial Company Limited*. Master of Public Administration, General Administration, College of Public Administration Burapha University, Chonburi, 2007.
- Saengchan S. *Factors that influence the Engagement in the Organization of the Operational Staff to Yum Restaurant Thailand Co., Ltd*. Thesis Master of Management, Bangkok: Graduate School, Rangsit University, 2011.
- Sincharu T. *Research and Statistics Analysis with SPSS*. Bangkok: Business R&D; 2012.
- Songkhla Provincial Agricultural Office, 2019. Available at: <http://www.songkhla.doe.go.th>. Retrieved March 5, 2019.

- Suksala J, Saranrom D. & Banjerdrit S. *Relationships of motivation towards employee engagement, organization case study, transportation company limited*. Master of Business Administration Thesis, Business Administration College graduate: Valaya Alongkorn Rajabhat University, 2009.
- Tourism Authority of Thailand. *Summary of tourism marketing plans (p.9)*. Bangkok: Tourism Authority of Thailand; 2009.
- Trimalai R. Factors affecting organizational commitment of employees of Universal Express Transport Group. *Journal of Industrial Education*, 2015; 14(2): 521-528.