

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 กุมภาพันธ์ – เมษายน 2553

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ
กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด

HOW MOTIVATION AFFECTS EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT
: A CASE STUDY OF THE TRANSPORT COMPANY LIMITED

จริยา สุขสละ ดวงตา สราญรัมย์ และสอาด บรรเจิดฤทธิ์
Jariya Suksala, Duangta Saranrom, and Sa-ard Banjerdrit

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ครั้งนี้ได้แก่พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด จำนวน 363 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ซึ่งผลการวัดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า

1.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จำแนกรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการ

ทำงาน และด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกรักมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด

3. พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of work motivation, 2) to study the level of employees' organizational commitment 3) to compare the organizational commitment based on personal data and 4) to study the relationship between work motivation and employees' organizational commitment at the Transport Company Limited.

The sample was 363 employees of Transport Company Limited. Data was collected by a questionnaire with a reliability of .95, and analyzed using descriptive statistics by percentage, mean, standard deviation (S.D), t-test independent, one way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows :

1. The work motivation of employees of the Transport Company Limited was at a high level. The finding also showed that the work motivation regarding work-itself, achievement, growth, possibility, recognition, status, interpersonal relation, supervision, company policy administration, working condition, job security and salary were at a high level. Additional finding also showed that the responsibility was at the highest level.

2. The organizational commitment level of employees of the Transport Company Limited was at a high level. The finding also showed that the organizational commitment regarding normative commitment and continence commitment were at a high level. Additional finding also showed that organizational commitment regarding affective commitment was at the highest level.

3. Employees of the Transport Company Limited's personal factors regarding sex, age, marriage status, tenure, salary and job position were not significantly different compared to the employee's organizational commitment at a level of .05.

4. Overall, motivation was significantly related in a positive manner at a high level compared to the organizational commitment at a level of .01. Additionally, the motivation regarding job security, achievement, possibility, responsibility, company policy administration, responsibility, working condition, supervision, status, interpersonal relations, advancement and salary were significantly related in a positive manner at a moderate level with the organizational commitment at a level of .01. Moreover, the finding also showed that work motivation regarding work-itself was significantly related in a positive manner at a low level with organizational commitment at a level of .01.

คำสำคัญ

แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร บริษัทขนส่ง จำกัด

ความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรต่าง ๆ เข้ามาช่วยกันปฏิบัติงาน และทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการที่จะผลักดันให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นบุคคลที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และสร้างคุณค่าให้กับระบบการบริหารงานเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กร

จึงจำเป็นต้องรักษา และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ ในการแข่งขันทางธุรกิจ ใน ระยะยาว ต้อง พัฒนา พนักงาน ใน องค์การ ให้ มีความรู้ มีความสามารถ ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้อง เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าทั้งในสินค้า และการบริการ โดยการนำเอานวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของ พนักงานช่วยเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาฝีมือให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เนื่องจากว่าสินค้าและบริการที่ ดิ้นนั้นจะต้องมาจากความรู้ที่ลึกซึ้งและเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ถ้าพนักงาน ขาดความรู้และทักษะใน หน้าที่จะส่งผลถึงความไม่สมบูรณ์ความบกพร่องในผลงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพรวมของ องค์การคือไม่สามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพต่อลูกค้าได้และทำให้สูญเสียลูกค้าไปในที่สุด ดังนั้นคุณภาพของคนจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในความได้เปรียบใน การแข่งขันองค์การ ธุรกิจ สมัยใหม่จึงมุ่งเน้นให้ความสนใจไปกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประเด็นหลัก เนื่องจากว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งจะผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ บุคลากรขององค์การจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่า อย่างยิ่งที่องค์กรต้องรักษาไว้และลงทุนเพิ่มขึ้นเสมอ

บริษัทขนส่ง จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม มีหน้าที่ให้บริการด้าน การขนส่งผู้โดยสาร ในการกำกับดูแลของกรมการขนส่งทางบกมีหน้าที่รับผิดชอบหลักคือการเดินรถ เส้นทางเดินรถหมวด 2 จากกรุงเทพฯ ไปต่างจังหวัด และการควบคุมดูแลรถร่วมเอกชนในสังกัด ที่ร่วมเดินรถในเส้นทางต่าง ๆ บริษัทขนส่ง จำกัด เริ่มดำเนินการก่อตั้ง ในเดือนกรกฎาคม ปี พุทธศักราช 2473 ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งหมดจำนวน 3,813 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทขนส่ง จำกัด, มีนาคม 2552) การมีข้อได้เปรียบในด้าน การได้รับสัมปทานจัดการเดินรถหมวด 2 การถือหุ้นของกระทรวงการคลัง และการเข้มงวดเรื่องมาตรฐานการขนส่งตามที่กรมการขนส่ง กำหนด ทำให้ผู้ใช้บริการของบริษัทขนส่ง จำกัด มีความเชื่อมั่นต่อการให้บริการของบริษัท ฯ เสมอมา ในฐานะที่บริษัทขนส่ง จำกัด เป็นองค์กรหนึ่งที่มีคนหลากหลายเข้ามาอยู่ในที่เดียวกัน คน เหล่านี้จะมีเอกลักษณ์และคุณค่าอยู่ในตัว ดังนั้นในการที่บุคคลแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันจะต้อง ใช้ชีวิตในช่วงเวลาการทำงานกับองค์กรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ซึ่งควรให้ความสนใจศึกษาและ วิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่ง ถ้าสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้แล้ว จะส่งผลให้พนักงานมีความรักในองค์กร เกิดความ กระตือรือร้นเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 44-83) คือ ด้านปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ตามแนวคิดของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) จาก

เหตุผลที่ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผนกำลังคน และการสร้างแรงจูงใจให้คนมีความรักความผูกพัน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินพันธกิจ

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลหรือไม่ อย่างไร
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทขนส่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทขนส่ง จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทขนส่ง จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทขนส่ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2552 ระหว่างเดือนตุลาคม 2551 ถึงเดือนกันยายน 2552 จำนวน 3,813 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัย ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (อ้างใน สิทธิ ชีรสรณ์, 2551 : 120) ที่ความคลาดเคลื่อนได้ 5 % ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 363 และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโต การยอมรับนับถือ สถานภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือน ตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 44-83) โดยลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นมาตรวัดตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีเกณฑ์ให้คะแนนทั้งหมด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามแนวคิดของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) โดยลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นมาตรวัดตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีเกณฑ์ให้คะแนนทั้งหมด 5 ระดับ

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วนำมาสร้างเป็นแบบร่างแบบสอบถาม

3.2 นำแบบร่างแบบสอบถามให้กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเนื้อหาและพิจารณาจุดบกพร่อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากขึ้น

3.3 การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) คำถามแต่ละข้อใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไข ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

3.4 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาทดลองใช้ (Try - Out) กับพนักงานของ บริษัทขนส่ง จำกัด จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยและแบบสอบถามจำนวน 363 ชุด ไปแจกให้กับพนักงานยังหน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา

ทั้งหมดจากนั้นลงรหัสข้อมูลแต่ละชุดแล้วบันทึกข้อมูลตามรหัสและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation Coefficient Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.82) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า พนักงานมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.67) ด้านสถานภาพ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.62) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.97) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.82) ด้านความเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.88) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.87) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.83) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.79) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.85) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.95) และ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.10) ตามลำดับ และพนักงานมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.63)

2. ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.74) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.77) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.76) อยู่ในระดับสูงตามลำดับ และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.70)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงาน กับด้านความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การทุกด้านของพนักงานในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .61$) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .49$) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .61$)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การจำแนกรายด้านของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์การ					
	ด้านความต่อเนื่อง		ด้านความรู้สึก		ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
	.61**	.00	.49**	.00	.61**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณารายด้านโดยใช้วิธีวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .61$) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .49$) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .61$)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด มีประเด็นอภิปรายดังต่อไปนี้

1. พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

คือด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสถานภาพ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนตามลำดับ และพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุดคือด้านความรับผิดชอบกล่าวได้ว่าพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีความมั่นคง สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน จึงมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบริษัท ฯ มีนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมก็ยิ่งได้รับการยอมรับและมั่นใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ประกอบกับการเป็นรัฐวิสาหกิจของบริษัทขนส่ง จำกัด ย่อมเป็นหลักประกันในด้านความมั่นคงให้กับพนักงานจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในหน่วยงานด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีเสรีภาพในการทำงานที่ดี และให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่

2. พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับ สูงที่สุด และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูงตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อานาจ ยิ้มช้อย (2550) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด พบว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในบริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงมากในภาพรวมและในทุก ๆ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านมาตรฐานของสังคม และความผูกพันในด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไปตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อปฏิบัติงานในองค์กรนี้แล้วจะให้ความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยมีความศรัทธาและยอมรับในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนทำงานให้กับองค์กร และเป็นไปตามคำกล่าวของ ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ ที่กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะ

นำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

3. พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายชิ้น เช่น ยุนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริหารระหว่างประเทศ บริษัท ท.ศ.ท. คอร์เปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หรือผลการศึกษาของ มัชวังส์ บุญนาค(2548) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานชายพบว่า หัวหน้างานชายที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันและผลการศึกษาของ มลฤดี ต้นสุขานันท์ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันแบบมีนัยยะสำคัญ หมายความว่าไม่ว่าพนักงานจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใดหรือมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากน้อยเท่าใดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็มีได้ในระดับใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันนั้นต่างก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามกรอบโครงสร้างของแต่ละงานในองค์กร ซึ่งได้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมตามหลักทักษะความสามารถ พร้อมกับมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งอยู่แล้วทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไม่มีผลทำให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกันแต่อย่างใด

4. พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านจะมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนตามลำดับ ส่วนด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนในด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุจิตรา วงษ์สด (2551) ที่ได้ศึกษา

เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นบริษัทขนส่ง จำกัด มีการแบ่งโครงสร้างการบังคับบัญชา และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจนตาม ลักษณะงาน หรือ Job Description มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของบริษัท ฯ ที่พนักงานต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มีการกำหนดขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัท ฯ กำหนด ดังนั้นในการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้ต้องตระหนักถึงผลงานที่ต้องนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายซึ่งจะส่งผลดีต่อตัวพนักงานและองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารบริษัทขนส่ง จำกัด ควรจะต้องรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงไว้ โดยเฉพาะพนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูงอยู่แล้วย่อมจะเป็นผลดีต่อองค์กร คือเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร
2. ผู้บริหารควรจะต้องเสริมสร้างและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกย่อมเป็นปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเท่าใดย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้โดยไม่ยาก อีกทั้งยังมีผลประกอบการที่ดีและมีกำไรอีกด้วย
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ และเพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุงเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของบริษัท ฯ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล.(2552).รายงานจำนวนพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ประจำเดือน
มีนาคม 2552. กรุงเทพฯ: ขนส่ง.
- ภรณ์ มหานนท์.(2539). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มฤดี ต้นสุขานันท์.(2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.
สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มัจฉัง บัญญา.(2548). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของ
หัวหน้างานขาย. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์.(2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่าง
ประเทศ บริษัท ท.ศ.ท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).
ปัญหาพิเศษบริการธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2551). เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา วงษ์สด.(2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อำนาจ ยิ้มซ้อย.(2550). ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง
ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Herzberg, F.(1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). **Commitment in the Workplace**. California : Sage
Publications.