การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน* กรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง)

Study on Factors Related to Staff Commitment. A Case Study of The Transport Officer, Experienced Level (O2), Department of Land Transport (Central).

พลภพ ทองฟู**

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) 3) เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) ในการศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบกที่ปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำนวนทั้งหมด 679 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาค่าไคสแควร์ (Chi – Square Test) และหาทิศทางความสัมพันธ์จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาวิจัยสรุปคือ 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2)ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) ได้แก่ อิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) ได้แก่ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน (ส่วนกลาง) มีอิสระในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ให้มากขึ้น โดยจัดทำคู่มือ “ขั้นตอนและวิธีการทำงาน” และ คู่มือ “คำถาม - คำตอบ” เกี่ยวกับปัญหาการทำงานให้กับเจ้าพนักงานขนส่งใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ควรจัดให้มีการหมุนเวียนการทำงาน (Job Rotation) และค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ควรจัดทำ Career Path ในแต่ละสายงานให้ชัดเจน ควรส่งเสริมให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการในสายงานเจ้าพนักงานขนส่ง และเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้สามารถ

---

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์หลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

** นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสยาม หลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้สะดวกมากขึ้น เช่น การทำเว็บบอร์ด (Web Board) เป็นต้น ควรพิจารณาใช้สิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่จะทำให้เจ้าพนักงานขนส่งได้รับการยอมรับมากขึ้น เช่น การจัดให้มีประกาศคุณความดี การมอบรางวัล “เพชร DLT” เป็นต้น และหน่วยงานควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน เป็นธรรมตามผลงาน รวมถึงควรจัดให้มีเวที “ผู้บริหารพบเจ้าพนักงานขนส่ง” หรือ “สารจากอธิบดีถึงเจ้าพนักงานขนส่ง” เพื่อสื่อสารให้เจ้าพนักงานขนส่งได้รับรู้โดยทั่วกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

This study aimed to study level of staff commitment in work of Transport Officer, Experienced Level in the Department of Land Transport (Central), to study factors related to staff commitment and to propose guidelines to strengthen staff commitment. This study was a quantitative research using a set of questionnaire as a tool to collect data. The population for this study, as of budget year 2012, were 679 transport officers, experienced level in the Department of Land Transport (Central). In this regard, by using simple random sampling method, the number of sampling group in this study were 252 persons. Statistics used in quantitative analysis were frequency, percentage for hypothesis testing with Chi-square test to measure the relationship between variables and to analyze correlation with Gamma at significant level of 0.05.

1) The findings showed that staff commitment level of transport officer, experienced level in the Department of Land Transport (Central) in 3 parts : mental commitment, continuance commitment and normative commitment were at high level.

2) Factors related to the staff commitment with significant level of 0.05 were freedom in work , variety of work, progression in career, relationship with colleagues, being valued to the organization, and being secured with organization status.

3) Recommendations from the study were : Organization should encourage the officials to have freedom in opinions and decision making within their scope of work by allowing them to choose their own working process and should make manual of work and questions and answers booklet about problems in work so officials can use it as a work guideline. Organization should have a job rotation so officials learn other kinds of work and encourage to adjust working way by setting up a meeting about work adjustment and work process. Organization should encourage officials to make progress in their career by providing scholarship for further study and make a career path in each job clearly. Organization should promote relationship between officials, excursion to relax as well as develop communication channels in order to exchange opinions such as web board. Organization should maintain the

level of their importance to the organization by using many motivational tools such as initiation of DLT diamond award to promote officials to feel importance for the organization. Organization should set up criteria for work promotion and incentive calculation according to work performance. Organizing the events such as “executives meets the transport officers” or “message from the director-general to transport officer” to communicate to them.

Keywords : Staff Commitment, Factors Related to Staff Commitment

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่สำคัญหลายด้านซึ่งมีผลต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก โดยมีแนวโน้มของบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น การรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในตลาดการเงินของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเคลื่อนย้ายของคนอย่างเสรีจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการขนส่งและกระแสโลกาภิวัฒน์ส่งผลให้มีการเดินทางเพื่อการท่องเที่ยวและทำธุรกิจในที่ต่าง ๆ ทั่วโลกมากขึ้น ในขณะที่กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจมุ่งสู่การส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้ประกอบการเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้สะดวกขึ้น ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องมาตรการรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น (สกายบุ๊กส์ จำกัด บริษัท, ฝ่ายวิชาการ, 2549 : 29 – 30)

จากบริบทการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศดังกล่าว ส่งผลกระทบมาถึงบทบาทของภาคีในการพัฒนาประเทศ อาทิเช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน สถาบันทางสังคม สถาบันการศึกษา องค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐที่จะต้องมีบทบาทในการกำหนดและดำเนินการตามนโยบายสาธารณะต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ โดยการขับเคลื่อนและดำเนินนโยบายสาธารณะต่าง ๆ สู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรของประเทศที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับการลงทุนของภารกิจภาครัฐ อีกทั้งค่าใช้จ่ายของรัฐบาลโดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่มีมาก ทำให้ต้องมีการทบทวนและกำหนดนโยบายในการควบคุมค่าใช้จ่ายของงบบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดินโดยรวมไว้ อาทิเช่น มาตรการต่อเนื่องของการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2549 – 2551) มาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) โดยมีระยะเวลาดำเนินมาตรการฯ ไม่เกิน 5 ปีงบประมาณ (พ.ศ. 2552 – 2556) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดและคุณภาพที่เหมาะสม การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัด เต็มศักยภาพได้ประโยชน์สูงสุด (“เรื่อง รายละเอียดและแนวทางการดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด).” หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/466 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2550, สิ่งที่ส่งมาด้วย1 : 1-5) และจากข้อมูลการลาออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 – 2555 รวม 4 ปีงบประมาณมาแล้วนั้น พบว่ามีข้าราชการสังกัดกรมการขนส่งทางบกลาออกตามโครงการฯ นี้ จำนวน 100 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานลาออกตามโครงการฯ นี้ไปมากที่สุดเป็นอันดับแรกถึง 49 คน หรือร้อยละ 49 ของจำนวนผู้ลาออกทั้งหมด ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นได้ว่าบุคลากรตำแหน่งนี้อาจมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าตำแหน่งในสายงานอื่นก็ว่าได้ เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อองค์การในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรม

องค์การที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การขาดงาน การโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนอาจลาออกจากองค์การในที่สุด (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552 : 159) ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญกำลังใจพนักงาน การลดลงของผลผลิต ตลอดจนการสิ้นเปลืองทรัพยากรบุคคลที่องค์การได้ลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา การคัดเลือก การฝึกฝนอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ (Angle and Perry, 1981) และความผูกพันต่อองค์การยังใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน (turnover rate) ของสมาชิกองค์การได้ดีเนื่องจากในบางครั้งบุคคลอาจมีความไม่พอใจในงานเกิดขึ้น แต่การมีความผูกพันต่อองค์การอาจจะทำให้สามารถข่มความไม่พอใจนั้นเอาไว้และตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552 : 160 - 161)

เนื่องจากกรมการขนส่งทางบกเป็นหน่วยงานภาครัฐระดับกรมที่มีหน้าที่และความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาการขนส่งทางถนนของประเทศ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานแล้วพบว่ามีความสำคัญกับการดำเนินงานของกรมการขนส่งทางบกเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญงานด้านการขนส่ง ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก และมีมิติการปฏิบัติงานที่หลากหลายทั้งในด้านการปฏิบัติ เช่น การดำเนินการออกใบอนุญาตประกอบการขนส่ง ใบอนุญาตขับรถใบอนุญาตผู้ประจำรถ การดำเนินการด้านทะเบียนและภาษีรถในฐานะนายทะเบียนตามที่ได้รับมอบหมายและที่กฎหมายกำหนด ด้านการตรวจตราปราบปรามและเปรียบเทียบปรับตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งต่าง ๆ การควบคุมกำกับดูแลสถานีขนส่งทางบก การส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่งทางบก การติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการต่าง ๆ ด้านการกำกับดูแล เช่น การควบคุม ตรวจสอบการทำงาน ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เป็นต้น (“เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง.” หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว10 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551, สิ่งที่ส่งมาด้วย1 ลำดับที่ 178 รหัส 4-3-002-2 : 1-2) ดังนั้นการรักษาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความชำนาญงานของกรมการขนส่งทางบก ภายใต้สภาพการณ์ในปัจจุบันอย่างเช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานนั้นจึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนักและให้ความสำคัญ แต่การที่บุคลากรจะทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงาน ไม่ได้อยู่ที่ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ของแต่ละบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ด้วย อย่างเช่นการมีความผูกพันต่อองค์การที่จะเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้บุคคลต้องการอยู่กับองค์การอย่างมีส่วนร่วม เต็มใจพยายามปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการใช้กำลังคนเป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัด เต็มศักยภาพได้ประโยชน์สูงสุด อีกทางหนึ่งด้วย

สำหรับความผูกพันต่อองค์การที่ศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ คือ สภาพของความรู้สึกหรือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การในทางบวก โดยวัดจากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน กล่าวคือ ความผูกพันด้านจิตใจนั้น จะเป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกรับรู้และพอใจของบุคคลว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจะแสดงออกถึงความ ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ สำหรับความผูกพันด้านการคงอยู่ จะเป็นความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่ตนได้ให้และผลตอบแทนที่ได้รับกับองค์การ และจะแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์การ และสำหรับความ

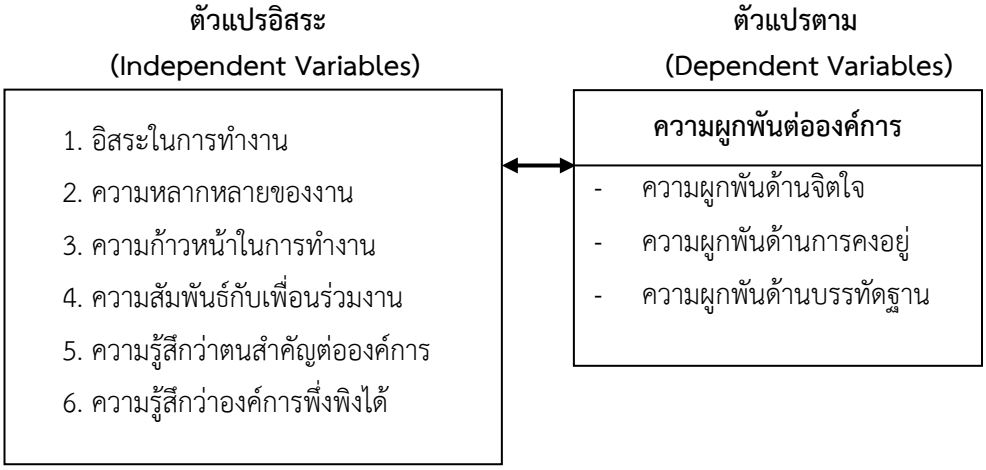
ผูกพันด้านบรรทัดฐาน จะเป็นความผูกพันที่เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคลที่มีต่อประสบการณ์ต่าง ๆ ทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การ ที่เน้นการจงรักภักดีเพื่อตอบแทนบุญคุณหรือสิ่งที่ได้รับจากในองค์การ โดยบุคคลจะแสดงออกถึงความคิดที่ว่าเขาควรจะอยู่ในองค์การ การอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง)
3. เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง)

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 679 คน คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางหรือในกรุงเทพมหานคร ที่มีอยู่ ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 252 คน โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากจากลำดับที่ของประชากรในบัญชีรายชื่อที่เรียงตามตัวอักษรจนครบจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งได้กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังแสดงไว้ในรูปที่ 1 ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ได้แก่ อิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

1. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่างานมีอิสระในการทำงานมากจะมีความความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่างานมีอิสระในการทำงานน้อย

สมมติฐานที่ 2 เจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่างานมีความหลากหลายมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่างานมีความหลากหลายน้อย

สมมติฐานที่ 3 เจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่ามีความก้าวหน้าในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่ามีความก้าวหน้าในการทำงานน้อย

สมมติฐานที่ 4 เจ้าพนักงานขนส่งที่คิดว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่คิดว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อย

สมมติฐานที่ 5 เจ้าพนักงานขนส่งที่มีความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่มีความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การน้อย

สมมติฐานที่ 6 เจ้าพนักงานขนส่งที่มีความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้มากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่มีความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้น้อย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในองค์การ ข้อคำถามเป็นลักษณะการตรวจรายการ (Checklist) และเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Questionnaires)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยมาก = 4, และเห็นด้วยมากที่สุด = 5

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยมาก = 4, และเห็นด้วยมากที่สุด = 5 ซึ่งในการวัดความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน (ส่วนกลาง) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับใช้จากเครื่องมือวัดความ ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ของ (วิริณธิ์ ธรรมารถสกุล, 2547 : 110)

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษา ทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคำถามในแบบสอบถามฉบับร่าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ และนำไปแก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์ต่อไป

3. นำแบบสอบถามไปทดสอบ(Pre-test) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานขนส่งจังหวัดนนทบุรีและสำนักงานขนส่งจังหวัดสมุทรปราการ และนำคำตอบมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (กมลชนก ดลจิตร์, 2554 : 24)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าความเชื่อมั่นของแบบมาตราส่วนประมาณค่า

k คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

S_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยในการทดสอบ Pilot Test ครั้งนี้ คำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Alpha) ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.968 หมายถึง มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์สูง ดังนั้นสามารถกล่าวสรุปได้ว่าเครื่องมือชุดนี้ มีความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง สามารถนำแบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS เวอร์ชั่น 11.5 กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกำหนดการนำเสนอผลการศึกษาในรูปคำบรรยายประกอบตารางในการวิเคราะห์ข้อมูล และอธิบายลักษณะทั่ว ๆ ไปของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ และระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ค่าทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540: 328) และหาทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma (James A. Davis, 1971 : 49)

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน กรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในองค์การระหว่าง 21 – 25 ปี

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง)

ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) พบว่า ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยจำแนกระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น จำนวน คน / (ร้อยละ)				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ความผูกพันด้านจิตใจ					
1. ท่านจะมีความสุขหากได้เกษียณอายุราชการที่กรมการขนส่งทางบก	8 (3.17)	15 (5.95)	70 (27.78)	100 (39.68)	59 (23.41)
2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของกรมการขนส่งทางบกเป็นปัญหาของท่านด้วย	5 (1.98)	17 (6.75)	93 (36.90)	114 (45.24)	23 (9.13)
3. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของกรมการขนส่งทางบก	4 (1.59)	11 (4.37)	73 (28.97)	115 (45.63)	49 (19.44)
4. ท่านมักจะเล่าความดีของกรมการขนส่งทางบกให้บุคคลภายนอกฟัง	5 (1.98)	22 (8.73)	91 (36.11)	87 (34.52)	47 (18.65)

ความผูกพันด้านจิตใจ เจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของกรมการขนส่งทางบก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เป็นจำนวนมากที่สุดถึง 115 คน คิดเป็นร้อยละ 45.63 รองลงมาคือ มีความรู้สึกว่าปัญหาของกรมการขนส่งทางบกเป็นปัญหาของเขาด้วย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.24 เห็นว่าจะมีความสุขหากได้เกษียณอายุราชการที่กรมการขนส่งทางบก ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68 และเห็นว่าตนเองมักจะเล่าความดีของกรมการขนส่งทางบกให้บุคคลภายนอกฟัง อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น จำนวน คน / (ร้อยละ)				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ความผูกพันด้านการคงอยู่					
1. การทำงานที่กรมการขนส่งทางบกในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน	1 (0.40)	10 (3.97)	69 (27.38)	107 (42.46)	65 (25.79)
2. การลาออกจากกรมการขนส่งทางบกเป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับท่าน	15 (5.95)	17 (6.75)	75 (29.76)	81 (32.14)	64 (25.40)
3. การลาออกจากกรมการขนส่งทางบกเป็นทางเลือกที่ไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ ต่อท่าน	11 (4.37)	16 (6.35)	81 (32.14)	89 (35.32)	55 (21.83)
4. การทุ่มเทให้กับกรมการขนส่งทางบกอย่างมากทำให้ท่านไม่คิดจะลาออก หรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น	11 (4.37)	14 (5.56)	83 (32.94)	84 (33.33)	60 (23.81)

ความผูกพันด้านการคงอยู่ เจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการทำงานที่กรมการขนส่งทางบกในขณะนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเขา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เป็นจำนวนมากที่สุดถึง 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.46 รองลงมาคือ การลาออกจากกรมการขนส่งทางบกเป็นทางเลือกที่ไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ ต่อเขา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.32 และเห็นว่าการทุ่มเทให้กับกรมการขนส่งทางบกอย่างมาก ทำให้เขาไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น โดยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และเห็นว่าการลาออกจากกรมการขนส่งทางบกเป็นทางเลือกที่จะไม่เกิดขึ้นกับเขา ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น จำนวน คน / (ร้อยละ)				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
1. แม้ว่าการลาออกขณะนี้จะให้ประโยชน์สำหรับท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าไม่สมควรทำ	9 (3.57)	14 (5.56)	83 (32.94)	92 (36.51)	54 (21.43)
2. ท่านจะรู้สึกผิดมาก หากจะลาออกในขณะนี้	12 (4.76)	21 (8.33)	83 (32.94)	81 (32.14)	55 (21.83)
3. ท่านมีความจงรักภักดีต่อกรมการขนส่งทางบก	2 (0.79)	7 (2.78)	80 (31.75)	97 (38.49)	66 (26.19)
4. ท่านรู้สึกว่ากรมการขนส่งทางบกมีบุญคุณต่อท่าน	2 (0.79)	10 (3.97)	81 (32.14)	88 (34.92)	71 (28.17)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเขามีความจงรักภักดีต่อกรมการขนส่งทางบก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เป็นจำนวนมากที่สุดถึง 97 คน คิดเป็นร้อยละ 38.49 รองลงมา เห็นว่าแม้ว่าการลาออกในขณะนี้จะให้ประโยชน์สำหรับเขาแต่เขารู้สึกว่าไม่สมควรทำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 36.51 และรู้สึกว่ากรมการขนส่งทางบกมีบุญคุณต่อเขา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 34.92 และเขาจะรู้สึกผิดมากหากจะลาออกในขณะนี้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานสังกัดกรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) ที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 6 ข้อ ได้แก่

3.1 อิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 โดยพบค่า Chi-Square เท่ากับ 23.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) อีกทั้งพบว่ามีค่า Gamma เท่ากับ 0.47 กล่าวคือ อิสระในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และเมื่อค่า Gamma อยู่ระหว่าง + 0.30 ถึง + 0.49 จึงมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

3.2 ความหลากหลายของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 โดยพบค่า Chi-Square เท่ากับ 29.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) อีกทั้งพบว่ามีค่า Gamma เท่ากับ 0.51 กล่าวคือ ความหลากหลายของงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และเมื่อค่า Gamma อยู่ระหว่าง + 0.50 ถึง + 0.69 ตัวแปรทั้งสองตัวจึงมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

3.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 โดยพบค่า Chi-Square เท่ากับ 44.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) อีกทั้งพบว่ามีค่า Gamma เท่ากับ 0.61 กล่าวคือ ความก้าวหน้าในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และเมื่อค่า Gamma อยู่ระหว่าง + 0.50 ถึง + 0.69 ตัวแปรทั้งสองตัวจึงมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 โดยพบค่า Chi-Square เท่ากับ 42.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) อีกทั้งพบว่ามีค่า Gamma เท่ากับ 0.60 กล่าวคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และเมื่อค่า Gamma อยู่ระหว่าง + 0.50 ถึง + 0.69 ตัวแปรทั้งสองตัวจึงมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

3.5 ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5 โดยพบค่า Chi-Square เท่ากับ 50.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) อีกทั้งพบว่ามีค่า Gamma เท่ากับ 0.65 กล่าวคือ ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การกับระดับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และเมื่อค่า Gamma อยู่ระหว่าง + 0.50 ถึง + 0.69 ตัวแปรทั้งสองตัวจึงมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

3.6 ความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6 โดยพบค่า Chi-Square เท่ากับ 40.95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P<0.05) อีกทั้งพบว่ามีค่า Gamma เท่ากับ 0.60 กล่าวคือ ความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้กับระดับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P<0.05) และเมื่อค่า Gamma อยู่ระหว่าง + 0.50 ถึง + 0.69 ตัวแปรทั้งสองตัวจึงมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน (ส่วนกลาง) สามารถการอภิปรายผล ดังนี้

จากข้อค้นพบ ปัจจัยด้านอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน (ส่วนกลาง) ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางนั้น อาจเป็นผลมาจาก งานที่เจ้าพนักงานขนส่งทำอยู่นั้นได้เปิดโอกาสให้สามารถกำหนดเป้าหมายชี้วัดความสำเร็จของงานในหน้าที่ของตนเองได้ด้วย และยังสามารถใช้ความคิดวิจารณญาณของตนตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ อีกทั้งในขณะปฏิบัติงานไม่ต้องถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเมื่อได้รับอิสระในการทำงานที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งอาจเห็นได้จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน ที่กำหนดให้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงานด้านการขนส่ง รวมทั้งต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยากในการปฏิบัติงานด้วย (สำนักงาน ก.พ. : 2551) ซึ่งสอดรับกับการศึกษาของ จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) วันชะลี แก้วคง (2548) ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) ที่ได้นำตัวแปรด้านอิสระในการทำงานมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในหลาย ๆ หน่วยงานที่แตกต่างกันไปตามบริบทของการศึกษา แต่ผลการศึกษาต่างก็สรุปและสะท้อนให้เห็นว่าอิสระในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากบุคลากรมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ ในการคิดและแก้ไขปัญหาแล้วก็จะทำให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ศักยภาพมากขึ้นจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้จากลักษะงานที่มีอิสระในการทำงาน และหากให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดถึงวิธีการหรือแนวทางต่าง ๆ ในการทำงานได้ตามความประสงค์ภายใต้กรอบของระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่และเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์การโดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานและองค์การ แล้วนั้นยังแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องไปสู่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) โดย ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่าเป็นทฤษฎีที่ได้รับยอมรับอย่างกว้างขวางในการบริหารองค์การรวมถึงในการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การด้วย ซึ่งปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ที่อยู่ในกลุ่มของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) นั้น ต่างก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน หากบุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จโดยสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ตนเอง

จากข้อค้นพบ ปัจจัยด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน (ส่วนกลาง) ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูงนั้น อาจเป็นผลมาจาก งานที่เจ้าพนักงานขนส่งทำอยู่นั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน ซึ่งอาจเห็นได้จากลักษณะงานตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สำนักงาน ก.พ. : 2551) เช่น ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตประกอบการขนส่ง ใบอนุญาตขับรถและในอนุญาตผู้ประจำรถ งานทะเบียนและภาษีรถ ตรวจตราปราบปราม ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งต่าง ๆ กำหนด ส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่งทางบก การตรวจติดตามประเมินผล เป็นต้น อีกทั้งยังต้องทำงานโดยใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมรูปแบบทันสมัยด้วย เช่น การเลื่อนล้อต่อภาษี (Drive Thru for Tax) การทดสอบภาคทฤษฎีด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อขอรับใบอนุญาตขับรถ (e-Exam) (กรมการขนส่งทางบก, กองแผนงาน 2554 : 1) ซึ่งสอดรับกับการศึกษาของ จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) เพลินจิตต์ นกสกุล (2549) ที่ต่างก็ได้นำตัวแปรด้านความหลากหลายของงานมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ของความหลากหลายของทักษะในงานนั้นก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ และหากบุคลากรเห็นว่างานที่ปฏิบัติสามารถใช้วิธีการทำงานในรูปแบบที่ต่างจากเดิมได้ พร้อมกับเปิดโอกาสให้บุคลากรได้หมุนเวียนงานกันทำ (Job Rotation) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน เป็นงานที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้ ก็จะมีส่วนให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากตามไปด้วย และความสอดคล้องดังกล่าวนั้นยังแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องไปสู่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) โดย ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยในกลุ่มของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่า ในส่วนของลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้นก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การได้ถ้าหากบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ตนทำอยู่

จากข้อค้นพบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน (ส่วนกลาง) ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูงนั้น อาจเป็นผลมาจากการที่ตนเห็นว่าได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถจนเกิดผลงานที่สำเร็จ ซึ่งจะสอดคล้องไปกับแนวคิดทฤษฎี Side-bet Theory ของ Becker (1960 : 35) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้มีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้ในองค์การ ทั้งนี้ระดับของความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไปด้วย และยังเห็นด้วยว่างานที่ทำนั้นทำให้มีโอกาสเลื่อนสู่ตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้นได้ และหน่วยงานยังได้สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งสอดรับกับการศึกษาของ Steers and Porter 1983 (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 : 200) ณรงค์ แย้มชื่น (2546) วันชะลี แก้วคง (2548) ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) ที่ต่างก็ได้นำตัวแปรความก้าวหน้าในการทำงานมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยผลการศึกษาต่างก็สะท้อนให้เห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสรุปได้ว่าหากบุคลากรเห็นว่าองค์การให้โอกาสพนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถ พร้อมกับสนับสนุนให้มี ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ มีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน สามารถปรับปรุงให้งานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และความสอดคล้องดังกล่าวนั้นยังแสดงถึงความสอดคล้องไปสู่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยในกลุ่มของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) พบว่า ในส่วนของความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ในส่วนของโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ต่างก็เป็นส่วนประกอบที่ทำให้บุคคลทำงานได้เป็น

ปกติอยู่ในองค์การเป็นเวลานานหรือป้องกันมิให้คนออกจากองค์การ สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer โดย เพลินจิตต์ นกสกุล (2549 : 35-36) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ที่พัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานมากจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ซึ่งสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานนั้นจะอยู่ในกลุ่มของความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (Growth – G) เพราะเป็นความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะจูงใจให้สมาชิกอยู่กับองค์การจนเกิดมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากข้อค้นพบ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน (ส่วนกลาง) ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูงนั้น อาจเป็นผลมาจากเจ้าพนักงานขนส่งส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และในขณะปฏิบัติงานต่างก็สามารถติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรึกษาหารือกันได้อย่างสะดวก อีกทั้งยังสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้ดี ซึ่งสอดรับกับผลการศึกษาของ กับแนวคิดจากการศึกษาของ Steers and Porter โดย พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552 : 200) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Steers and Porter (1983) ที่ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งในกลุ่มปัจจัยด้านลักษณะบทบาท (Role – Related Characteristic) ที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดรับกับผลการศึกษาของ วันชะลี แก้วคง (2548) สุกัญญา รัตนะ (2548) ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) ที่ต่างก็ได้นำปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลการศึกษาต่างก็สะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากบุคลากรมีระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทางที่เป็นมิตรกันในขณะทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาสามารถช่วยเหลือกันได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาหารือระหว่างกันได้ ก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีและส่งผลสัมพันธ์ให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และยังสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer โดย เพลินจิตต์ นกสกุล (2549 : 35-36) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ที่พัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานมากจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์การได้จากความต้องการ 3 ประการของทฤษฎี ERG ที่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งสำหรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นจะอยู่ในกลุ่มของความต้องการทางสังคม (Relatedness – R) เพราะเป็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีต่อกันของสมาชิกในองค์การ ที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นและนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์การ

จากข้อค้นพบ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน (ส่วนกลาง) ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูงนั้น อาจเป็นผลมาจากเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ เห็นว่าที่ผ่านมานั้นตนได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จอย่างมากซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากเจ้าพนักงานขนส่งได้เห็นว่าตนนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถจนกระทั่งเกิดผลงานที่สำเร็จ และยังได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจาก Steers โดย จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) ได้กล่าวถึงแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่นำเสนอโดย Steers (1977) ที่ได้แสดงไว้ว่าความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งในด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องรับกับผลการศึกษาของ จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) วันชะลี แก้วคง (2548) ที่ผลการศึกษาต่างก็สะท้อนให้เห็นว่าความรู้สึก

ว่าตนสำคัญต่อองค์การนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากหน่วยงานทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายงานที่มีความสำคัญของหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ และยิ่งมีการตอบสนองมากขึ้นเท่าใดก็จะมีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น และยังแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องไปสู่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดย ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552) ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ และเสนอไว้ว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งอยู่ในกลุ่มของปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) นั้นต่างก็มีส่วนทำให้เกิดความความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งการยอมรับนี้บางครั้งอาจแสดงได้ในรูปของการยกย่องชมเชย อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer โดย เพลินจิตต์ นกสกุล (2549 : 35-36) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ไว้ว่าสำหรับความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การนั้นจะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางสังคม (Relatedness – R) ในด้านที่สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันและยอมรับซึ่งกันและกันได้ ก็ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นอันนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์การ

จากข้อค้นพบ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน (ส่วนกลาง) ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูงนั้น อาจเป็นผลมาจาก เจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานฯ เห็นว่าตนยังได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานยังมีประโยชน์และเหมาะสม อีกทั้งยังเห็นว่าสถานที่ทำงานยังมีความปลอดภัยต่อการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจากการศึกษาของ Dunham, R.B., J.A. Gube and M.B. Castaneda. (1994) โดย เพลินจิตต์ นกสกุล (2549 : 36 – 37) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Dunham ที่ได้ศึกษาพบว่าการพึ่งพิงได้ขององค์การนั้นเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ และยังสอดรับกับผลการศึกษาของ จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) วันชะลี แก้วคง (2548) ที่ผลการศึกษาต่างก็สะท้อนให้เห็นว่าความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้นั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากบุคลากรเห็นว่าตนได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงาน ได้ประโยชน์จากสวัสดิการ ไม่ถูกฉกฉวยความดีความชอบไปและหน่วยงานกระตือรือร้นที่จะรักษาบุคลากรไว้ ก็จะทำให้รู้สึกถึงว่าองค์การพึ่งพิงได้ และหากสมาชิกในองค์การรู้สึกว่าองค์การที่ทำงานอยู่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการทำงานของตนได้ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าองค์การนั้นพึ่งพิงได้ ซึ่งจะทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ และส่งผลให้เกิดความผูกพันอยากอยู่กับองค์การ และความสอดคล้องดังกล่าวนั้นยังแสดงถึงความสอดคล้องไปสู่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดย ชมพูนุท สุบรรณรักษ์ (2552 : 24 - 25) ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ และเสนอไว้ว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อเนื่องไปถึงปัจจัยด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในองค์การ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ป้องกันมิให้คนออกจากองค์การ อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer โดย เพลินจิตต์ นกสกุล (2549 : 35-36) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ซึ่งสำหรับความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การนั้นจะเกี่ยวข้องกับความต้องการอยู่รอด (Existence – E) ที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการความปลอดภัย และสำหรับในองค์การนั้นการ

ต้องการค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ดี ก็เป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกอยากอยู่กับองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การ

สรุป

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน กรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงาน กรมการขนส่งทางบก (ส่วนกลาง) จากผลการพิสูจน์สมมติฐานทั้ง 6 ข้อ สรุปได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่างานมีอิสระในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่างานมีอิสระในการทำงานน้อย

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า อิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) จึงยอมรับสมมติฐาน 1

สมมติฐานที่ 2 เจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่างานมีความหลากหลายมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่างานมีความหลากหลายน้อย

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเจ้าพนักงานขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 เจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่ามีความก้าวหน้าในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่เห็นว่ามีความก้าวหน้าในการทำงานน้อย

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเจ้าพนักงานขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 เจ้าพนักงานขนส่งที่คิดว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่คิดว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อย

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 เจ้าพนักงานขนส่งที่มีความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่มีความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การน้อย

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 เจ้าพนักงานขนส่งที่มีความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้มากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าพนักงานขนส่งที่มีความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้น้อย

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. **อิสระในการทำงาน**

หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานขนส่ง มีอิสระในความคิดและตัดสินใจในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยผู้บริหารควรให้โอกาสเจ้าพนักงานขนส่งเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินการ โดยหน่วยงานควรจัดให้ข้าราชการที่มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานจัดทำและพัฒนาคู่มือ **“ขั้นตอนและวิธีการทำงาน”** และ คู่มือ **“คำถาม-คำตอบ”** เกี่ยวกับปัญหาการทำงานให้กับเจ้าพนักงานขนส่ง เห็นว่างานมีอิสระในการทำงานน้อย เพื่อใช้ศึกษาและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองต่อไป

2. **ความหลากหลายของงาน**

หน่วยงานควรพัฒนานโยบายในการทำงานที่จะส่งเสริมการรับรู้ ความรู้สึกผูกพันในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เช่น จัดให้มีการหมุนเวียนงาน **(Job Rotation)** เพื่อให้เจ้าพนักงานขนส่งได้มีโอกาสเรียนรู้งานแบบอื่น ๆ มีการปรับลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งเป็นระยะให้เหมาะสมกับความสามารถของเจ้าพนักงานขนส่ง อีกทั้ง หน่วยงานก็ควรส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น จัดประชุมภายในหน่วยงานทุกรอบการประเมินผลงานของหน่วยงาน เพื่อทบทวน ปรับปรุงและค้นหาวิธีการทำงานใหม่ของกระบวนงานต่าง ๆ ในการทำงานให้ทันสมัย และสนับสนุน ส่งเสริม ให้เจ้าพนักงานขนส่งเข้าร่วมในกิจกรรม แผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์สำคัญในปัจจุบัน เช่น กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ ๆ เป็นต้น

3. **ความก้าวหน้าในการทำงาน**

หน่วยงานควรส่งเสริมให้เจ้าพนักงานขนส่งมีความก้าวหน้าในสายงาน โดยเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานขนส่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ ซึ่งอาจทำได้โดยจัดให้มีทุนการศึกษาเฉพาะด้านเพื่อส่งเสริมให้เจ้าพนักงานขนส่งมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และหน่วยงานควรมีการวางแผนการทำงานในองค์การให้กับเจ้าพนักงานขนส่ง โดยการสร้าง **Career Path** ของแต่ละสายงานให้ชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อแสดงให้เห็นถึงโอกาสและแนวทางที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การเจ้าพนักงานขนส่ง และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การโดยส่วนรวมอีกด้วย

4. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน**

หน่วยงานก็ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในสายงานเจ้าพนักงานขนส่ง เช่น การจัดโครงการสัมมนาร่วมกัน การแข่งขันกีฬาภายใน จัดทัศศึกษา เพื่อให้เกิดการผ่อนคลายในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สึกที่ดีต่อกันในการทำงานซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างลื่นไหลและเกิดผลงานที่ดี

ตามมาด้วย และควรพัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันให้เจ้าพนักงานขนส่งได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก เช่น การทำเว็บบอร์ด (Web Board) เพื่อใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้ดี เป็นต้น

5. ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การ

หน่วยงานควรรักษาระดับความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์การ โดยการพิจารณาใช้สิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่เจ้าพนักงานขนส่งคาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนในสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น นโยบายการบริหารที่ชัดเจนเป็นธรรม ให้เจ้าพนักงานขนส่งมีความพอใจในการทำงาน โดยจัดให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เมื่อเจ้าพนักงานขนส่งมีผลการทำงานที่ดีก็ควรให้การชื่นชมยกย่องสรรเสริญอย่างเหมาะสม ยกตัวอย่าง เช่น การประกาศคุณความดี **“เพชร DLT”** หรือใช้พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เจ้าพนักงานขนส่งมีความมั่นใจในชีวิตการทำงาน เกิดมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ จนเกิดเป็นความภาคภูมิใจและผูกพันในตัวองค์การ

6. ความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้

หน่วยงานควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจนเพื่อให้เจ้าพนักงานขนส่งมีความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้ ตลอดจนให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานซึ่งจะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานขนส่งได้เป็นอย่างดี ยกตัวอย่างเช่น จัดให้มีเวที **“ผู้บริหารพบเจ้าพนักงานขนส่ง” “สารจากอธิบดีถึงเจ้าพนักงานขนส่ง”** เพื่อสื่อสารให้เจ้าพนักงานขนส่งได้รับรู้และเกิดเป็นความมั่นใจว่าองค์การสามารถพึ่งพิงได้ รวมถึงการจัดประชุมสวัสดิการประจำปี และให้เจ้าพนักงานขนส่งได้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการพัฒนาสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรอิสระในด้านต่าง ๆ ให้มีมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในตำแหน่งสายงานอื่นเพิ่มขึ้น เช่น สายงานเจ้าพนักงานขนส่งระดับชำนาญงานในส่วนภูมิภาค สายงานนักวิชาการขนส่ง เป็นต้น

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะของงานเป็นการให้บริการหรือมีการติดต่อกับประชาชนจำนวนมาก เช่น สายงานเจ้าพนักงานการพาณิชย์ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบว่าองค์การที่มีลักษณะงานเหล่านี้จะมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลชนก ดลจิตร์. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สยามคาสท์ ไออ้อนเวิร์คส์ จำกัด.” สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2554.

กรมการขนส่งทางบก. กองแผนงาน. รายงานประจำปี 2554. กรุงเทพฯ : กรมการขนส่งทางบก, 2554. (อัดสำเนา)

จิรารัตน์ ศรีเจริญ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

จุฑากาญจน์ เลาหะเดช. “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี.” ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

ชมพูนุท สุบรรณรักษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปานครหลวง.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2552.

ณรงค์ แย้มชื่น. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2540.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ : ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2552.

เพลินจิตต์ นกสกุล. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

วันชะลี แก้วคง. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน.” ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. “ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยระดับบุคคล.” ปริญญานิพนธ์ วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี.” รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.

สกายบุ๊กส์ จำกัด บริษัท. ฝ่ายวิชาการ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10พ.ศ. 2550 - 2554. ปทุมธานี : บริษัท สกายบุ๊กส์ จำกัด, 2549.

สุกัญญา รัตนะ. “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว10 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2551. (อัดสำเนา)

สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/466 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2550 เรื่อง รายละเอียดและแนวทางการดำเนินการมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด). กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2550. (อัดสำเนา)

ภาษาต่างประเทศ

Alderfer, C.P. “An Empirical Test of a New Theory of Human needs.” Organizational Behavior and Human Performance, no.4 (1969) : 142 – 175.

Angle, H. and Perry, J. “An empirical assessment of organizational commitment and organization effectiveness.” Administrative Science Quarterly 26, 1 (March 1981) : 1.

Becker, S.H. “Note on the Concept of Commitment.” American Journal of Sociology 66, 1 (July 1960) : 35.

Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3ed New York : Harper & Row, 1970.

Dunham, R.B., J.A. Gube and M.B. Castaneda. “Organizational Commitment : the Utility of an integrative Definition.” Journal of Applied Psychology, no.79 (1994) : 370 – 379.

Frederick, Herzberg. The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons Inc., 1959.

James a Davis. Elementary Survey Analysis Prentice. New Jersey : Inc., Englewood Cliffs, 1971.

Yamane, T. Statistics : An Introduction Analysis. 3rd ed. New York : John Willey & Son, 1973.