

**แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์: การประยุกต์ใช้สหสัมพันธ์คาโนนิกอล
(Pattern of Relationship between Motivation and Job Performance
Effectiveness of Truck Drivers in Logistics Industry:
the Application of Canonical Correlation)**

ธนัตถ์ภัทร ธีรธนะชิตลิก^{1*} และ ประสพชัย พสุนนท์²
Tanutpats Dhiratanuttdilok¹, Prasopchai Pasunon²

Received: January 21, 2020

Revised: June 2, 2020

Accepted: June 12, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และ (2) เพื่อศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานขับรถบรรทุกที่ถือใบอนุญาตขับรถประเภทที่ 3 (ท.3) และประเภทที่ 4 (ท.4) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยจำนวน 402 คน งานวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีระดับสูงทั้งหมด 11 คู่ ส่วนแบบแผนความสัมพันธ์ คือ ฟังก์ชันคาร์โนนิกอลที่ 1 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สหสัมพันธ์คาโนนิกอลเท่ากับ 0.71 อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.01 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ร้อยละ 51 ทั้งนี้ แรงจูงใจมีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกอลระหว่าง 0.520-0.895 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกมีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกอลระหว่าง 0.762-0.946 อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้เพื่อให้ผู้ประกอบการขนส่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานขับรถบรรทุกให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พนักงานขับรถบรรทุก สหสัมพันธ์คาโนนิกอล

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Assistant Professor, Faculty of Management Science, Kasetsart University, Sriracha Campus

E-mail: tanutpats.dh@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตเพชรบุรี

Associate Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Petchburi Campus

E-mail: prasopchai@ms.su.ac.th , * Corresponding Author

ABSTRACT

The purposes of this research are (1) to study the levels of the relationship between the motivation and job performance effectiveness of truck drivers in the logistics industry, and (2) to study the patterns of the relationship between the motivation and job performance effectiveness of truck drivers in the logistics industry. The sample size of this research is 402 truck drivers that held a truck driving license Type 3 and Type 4 in eastern Thailand. This research used simple sampling and analysis was carried out using the canonical correlation technique.

The study indicates that there are 11 relationships among the motivation and job performance effectiveness of truck drivers, which are related at high level. The pattern of the relationship is only canonical function no.1. This means that the relationship between motivation and job performance effectiveness is at 0.7 with the statistically significant difference at 0.01. Moreover, the canonical function no.1 can describe the relationship between the motivation and job performance effectiveness of truck drivers at 51 percent. The canonical loading of motivation is 0.520-0.895, and the canonical loading of job performance effectiveness is 0.762-0.946. Additionally, the results of this research can be useful for transport business owners as a guide to improving truck drivers' efficiency.

Keywords: Motivation, Job Performance Effectiveness, Truck Driver, Canonical Correlation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขนส่งเป็นหนึ่งในกิจกรรมโลจิสติกส์หลักที่มีความสำคัญและมีบทบาทเป็นอย่างมากต่ออุตสาหกรรมโลจิสติกส์ นอกจากนี้ การขนส่งยังสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าและเพิ่มความสามารถของธุรกิจในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น (Coyle, Novack, & Gibson, 2016)

หนึ่งในปัจจัยสำคัญต่อการสร้างประสิทธิภาพการขนส่งเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการจัดการต้นทุนที่ดี คือ พนักงานขับรถ เนื่องจากพนักงานขับรถเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดส่งสินค้าและบริการ ตั้งแต่จุดต้นทางถึงจุดปลายทางของสินค้า และมีส่วนช่วยในการลดต้นทุนการขนส่งของธุรกิจได้ เช่น พฤติกรรมการขับขี่ของพนักงานขับรถส่งผลกระทบต่อต้นทุนการขนส่ง 2 ด้าน ได้แก่ ต้นทุนเชื้อเพลิง และต้นทุนซ่อมบำรุง กล่าวคือ หากพนักงานขับรถขับช้อกนอกเส้นทาง มีการลักลอบขโมยน้ำมัน หรือขับรถเร็วเกินกำหนด ย่อมส่งผลให้ต้นทุนเชื้อเพลิงเพิ่มขึ้น และหากพนักงานขับรถไม่มีการตรวจสอบสภาพของรถเป็นประจำ ส่งผลให้เครื่องยนต์เกิดความขัดข้องหรืออาจชำรุดเสียหาย ซึ่งเป็นสาเหตุให้ต้นทุนซ่อมบำรุงเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน (มานิต แถบน้อย ศักดิ์ชาย รักการ และ ปพน สีหอมชัย, 2558) หรือกรณีบริษัทผู้ให้บริการขนส่งผู้คอนเทนเนอร์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานขับรถขาดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้ต้นทุนการบำรุงรักษา ต้นทุนเชื้อเพลิงและต้นทุนคงที่ที่เกี่ยวข้องของบริษัทสูงขึ้น (ชานนท์ อังศ์วัฒนกุล, 2554)

ดังนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งจึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อพนักงานขับรถ เนื่องจากพนักงานขับรถเป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพการบริการและต้นทุนการขนส่ง องค์กรที่มีพนักงานขับรถที่มีคุณภาพ เช่น การดูแลรักษาและตรวจสอบสภาพรถขนส่งอย่างสม่ำเสมอ การขับรถไม่เกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด การส่งมอบสินค้าตรงเวลา ถูกสถานที่ สินค้าไม่เสียหาย มีความถูกต้องในเรื่องของเอกสารการขนส่งและรายการสินค้าที่ส่งมอบ และไม่เกิดอุบัติเหตุในระหว่างการขนส่ง สามารถสร้างการเติบโตให้องค์กรได้เป็นอย่างดี (Gidado, Kusairi, & Muhamad, 2014)

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการสร้างการเติบโตขององค์กรนั้น แรงจูงใจมักถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันหรือโน้มน้าวให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานและตอบสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแรงจูงใจยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรนิยมนำมาเสริมแรงให้พนักงานในองค์กรทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ เนื่องจากแรงจูงใจจะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่ดีและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเมื่อประสบความสำเร็จ พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจ พึงพอใจและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ดีขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้ แรงจูงใจที่ยังส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานลงได้อีกด้วย (Mak & Sockel, 2001)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในพนักงานขับรถของธุรกิจขนส่งของประเทศไทย มีเพียงเล็กน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานวิจัยในกลุ่มพนักงานขับรถบรรทุก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประชากรกลุ่มนี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่น่าสนใจและมีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ พนักงานขับรถบรรทุกต้องมีประสบการณ์การขับรถมีใบอนุญาตขับขี่รถยนต์ประเภท 3 (ท.3) หรือประเภท 4 (ท.4) โดยนิยามของใบอนุญาตขับขี่ประเภท 3 หมายถึง ใบอนุญาตขับขี่สำหรับรถบรรทุกจากรถอื่นหรือล้อเลื่อนที่บรรทุกสิ่งใดๆ บนล้อเลื่อนนั้น และใบอนุญาตขับขี่ประเภท 4 หมายถึง ใบอนุญาตขับขี่สำหรับรถบรรทุกที่ใช้ในการขนส่งวัตถุอันตราย ซึ่งส่วนมากเป็นรถบรรทุกพ่วง 18 ล้อหรือ 22 ล้อ (รถลากจูงพร้อมหางพ่วง) และรถบรรทุกวัตถุอันตรายตามนิยามประเภทของรถบรรทุกในประเทศไทยในพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. 2522 (กรมการขนส่งทางบก, 2563) ชั่วโมงการทำงานในแต่ละเที่ยวของพนักงานขับรถบรรทุกใช้เวลานาน บ่อยครั้งพนักงานขับรถบรรทุกต้องขับรถในระยะทางไกล และเมื่อสอบถามผู้ประกอบการขนส่งเบื้องต้น พบว่า อัตราทดแทนของพนักงานขับรถบรรทุกค่อนข้างต่ำ เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวต้องอาศัยทักษะและความชำนาญในการขับมาก หากพนักงานขับรถบรรทุกทุกคนใดคนหนึ่งลาออกจากบริษัท การหาพนักงานขับรถบรรทุกทดแทนต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน นอกจากนี้ ผู้ประกอบการขนส่ง โดยเฉพาะธุรกิจขนส่งขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนมากนิยมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานขับรถบรรทุกเพียงด้านผลตอบแทนที่เป็นค่าเที่ยวรถเพียงอย่างเดียว (ธันต์ถัฏฐ์ ธิรณชติลล, 2562) เท่านั้น ทั้งที่แนวทางการสร้างแรงจูงใจมีหลายปัจจัยในการเสริมแรงเพื่อให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถดีขึ้น

ดังนั้น การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์จึงเป็นงานวิจัยที่น่าสนใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ทำให้ทราบระดับความสัมพันธ์และแบบแผนความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับ

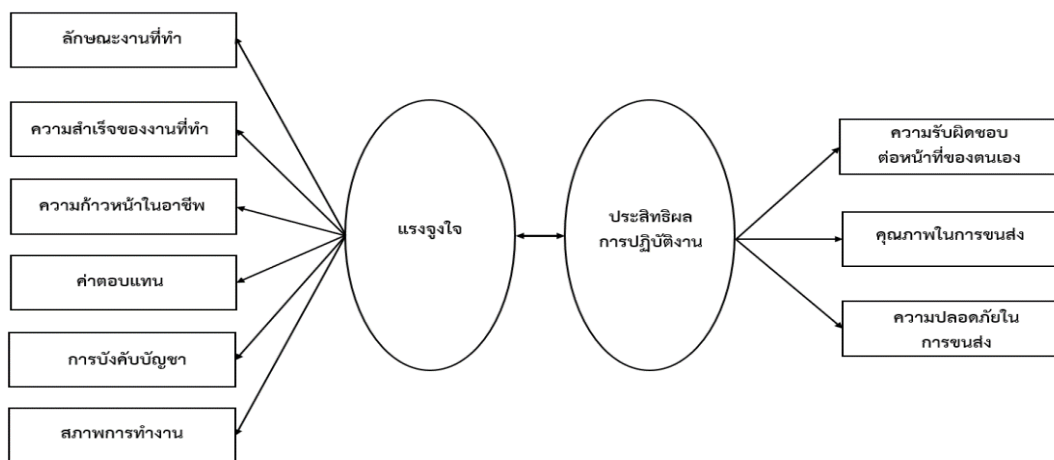
รถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ประกอบการขนส่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานขับรถบรรทุกให้มีประสิทธิภาพภายใต้ต้นทุนที่เหมาะสมต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
2. เพื่อศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับและแบบแผนความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานขับรถที่ถือใบอนุญาตขับรถประเภทที่ 3 (ท.3) และประเภทที่ 4 (ท.4) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยจากการคำนวณตามการเก็บตัวอย่างจากสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Cochran (1963) แบบทราบจำนวนประชากร และกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ผู้วิจัยต้องเก็บตัวอย่าง 402 คน และใช้เทคนิคสหสัมพันธ์คาโนนิคอลในการหาความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรทั้งสองชุด เนื่องจากเทคนิคดังกล่าวสามารถวิเคราะห์หารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรอิสระ (แรงจูงใจ) และชุดตัวแปรตาม (ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน) ในรูปของตัวแปรคาโนนิคอลลามีทั้งหมดกี่คู่ และแต่ละคู่มีความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรทั้งสองกลุ่มดังกล่าวมากน้อยเพียงใดในเวลาเดียวกัน (โดยพิจารณาเป็นภาพรวม) ซึ่งมีความแตกต่างจากเทคนิคอื่นๆ เช่น การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ชุดตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปรเป็นต้นไปกับตัวแปรตามเพียง 1 ตัวแปร ดังนั้น ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: จากการศึกษา (2562)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานขับรถบรรทุกที่ถือใบอนุญาตขับรถประเภทที่ 3 (ท. 3) และประเภทที่ 4 (ท. 4) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2562 จำนวน 59,362 คน (กรมการขนส่งทางบก, 2562) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมาจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Cochran (1963) แบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนั้นผู้วิจัยต้องเก็บตัวอย่าง 402 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทฤษฎีสถิติสังคมของเฮิร์ชเชอร์เบิร์ก (อานาจ ธีระวนิช, 2553 และ กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก (ธนัตถ์ภัทร ธีระนันทิลก, 2562) และสอบถามความคิดเห็นของผู้ประกอบการขนส่งหรือผู้จัดการขนส่งเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนนจนถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

3. ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปรนัยของแบบสอบถาม (Objectivity) (ภัทรา นิคมานนท์, 2543) รวมถึงการใช้ภาษาด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามต้องมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งค่าดังกล่าวอยู่ที่ 0.69-1.00 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ จากนั้นตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งแบบสอบถามที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (Nunnally, 1978) ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.90-0.94

4. สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความถี่ (Frequency) อย่างไรก็ตาม เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเพื่อบอกระดับความสำคัญ 5 ในส่วนผลการวิจัยส่วนที่ 2 ผู้วิจัยปรับปรุงจาก บุญชม ศรีสะอาด (2554: 121) มีดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความสำคัญมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความสำคัญมาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความสำคัญปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับความสำคัญน้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

2) สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ สหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และสหสัมพันธ์คานอนิคอลเพื่อหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 99.8) มีช่วงอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 32) ระดับการศึกษาสูงสุดคือ ประถมศึกษา (ร้อยละ 38.8) ภูมิลำเนาเป็นคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 55.9) รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 25,001-30,000 บาท ประสบการณ์ในการขับขี่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 59.3) และประเภทรถบรรทุกที่ขับอยู่ปัจจุบัน คือ รถบรรทุก 22 ล้อ (รถพ่วง) (ร้อยละ 63.1)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ผลการวิเคราะห์ชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก แสดงได้ดังตารางที่ 1 โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของชุดตัวแปรแรงจูงใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก (Mean = 3.97, S.D. = 0.67) และค่าเฉลี่ยรวมของชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความสำคัญมากเช่นกัน (Mean = 4.34, S.D. = 0.48) ตามเกณฑ์การแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2554)

ตารางที่ 1 แสดงค่าระดับความสำคัญของชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
แรงจูงใจ (ตัวแปรอิสระ)			
- ลักษณะงานที่ทำ (X1)	4.13	0.51	มาก
- ความสำเร็จของงานที่ทำ (X2)	4.37	0.47	มาก
- ความก้าวหน้าในอาชีพ (X3)	3.66	0.75	มาก
- ค่าตอบแทน (X4)	3.79	0.75	มาก
- การบังคับบัญชา (X5)	3.99	0.81	มาก
- สภาพการทำงาน (X6)	3.86	0.71	มาก
โดยรวม	3.97	0.67	มาก
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม)			
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง (Y1)	4.16	0.51	มาก
- คุณภาพในการขนส่ง (Y2)	4.38	0.49	มาก
- ความปลอดภัยในการขนส่ง (Y3)	4.48	0.45	มาก
โดยรวม	4.34	0.48	มาก

ที่มา: จากการศึกษา (2562)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ในการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ พบว่า ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมด 9 ตัวมีค่าระหว่าง 0.247 ถึง 0.682 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกคู่มีค่าความสัมพันธ์ไม่เกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดคือ 0.80 (Cooper & Schindler, 2006) ดังนั้น ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Collinearity) ผู้วิจัยสามารถนำไปวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกต่อไปได้

ส่วนระดับความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกของตัวแปร 9 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (ตัวแปรทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน) และคู่ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทั้งภายในและข้ามกลุ่มในระดับสูง โดยมีค่า r ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 (ชูชาติ เตชะโพธิ์วิรุณ, 2561) มีทั้งหมด 11 คู่ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรแรงจูงใจในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในกลุ่มสูงมีทั้งหมด 5 คู่ ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพกับค่าตอบแทน ($r_{3 \times 4} = 0.572$) ความก้าวหน้าในอาชีพกับสภาพการทำงาน ($r_{3 \times 6} = 0.582$) ค่าตอบแทนกับการบังคับบัญชา ($r_{4 \times 5} = 0.631$) ค่าตอบแทนกับสภาพการทำงาน ($r_{4 \times 6} = 0.538$) และการบังคับบัญชากับสภาพการทำงาน ($r_{5 \times 6} = 0.521$)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในกลุ่มสูงมีทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเองกับคุณภาพในการขนส่ง ($r_{y1y2} = 0.682$) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเองกับความปลอดภัยในการขนส่ง ($r_{y1y3} = 0.579$) และคุณภาพในการขนส่งกับความปลอดภัยในการขนส่ง ($r_{y2y3} = 0.662$)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปรแรงจูงใจกับตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้ามกลุ่มสูงมีทั้งหมด 3 คู่ ได้แก่ ความสำเร็จของงานที่ทำกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ($r_{x2y1} = 0.603$) ความสำเร็จของงานที่ทำกับคุณภาพในการขนส่ง ($r_{x2y2} = 0.542$) และความสำเร็จของงานที่ทำกับความปลอดภัยในการขนส่ง ($r_{x2y3} = 0.500$)

ตารางที่ 2 สหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่าย (r_{xy}) ระหว่างแรงจูงใจ (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก (Y) ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y1	Y2	Y3
X1	1								
X2	.461**	1							
X3	.413**	.343**	1						
X4	.453**	.247**	.572**	1					
X5	.367**	.291**	.464**	.631**	1				
X6	.375**	.337**	.582**	.538**	.521**	1			
Y1	.445**	.603**	.425**	.329**	.330**	.458**	1		
Y2	.375**	.542**	.408**	.358**	.332**	.411**	.682**	1	
Y3	.346**	.500**	.321**	.296**	.348**	.327**	.579**	.662**	1

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

ที่มา: จากการศึกษา (2562)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

Canonical Function	Canonical Correlation (R_c)	Square Canonical (R_c^2)	Wilks' Lambda (Λ)	F-value (Chi-square) (χ^2)	df	p-value (sig.)
1	0.71	0.51	0.47	19.52	18.00	0.00**
2	0.16	0.02	0.96	1.67	10.00	0.08
3	0.12	0.01	0.98	1.41	4.00	0.23

หมายเหตุ: ** ระดับนัยสำคัญ 0.01

ที่มา: จากการศึกษา (2562)

เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ในการศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ พบว่า ตารางที่ 3 แสดงแบบแผนความสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสามารถพิจารณาได้จากฟังก์ชันคานอนิคอล

ผลการวิจัย พบว่า ฟังก์ชันคาโนนิคอลลที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลล (Rc) เท่ากับ 0.71 ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01 (Wilks' Lambda = 0.47, p-value = 0.00 < 0.05) ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดให้ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลที่วิเคราะห์ได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป กล่าวคือ ฟังก์ชันคาโนนิคอลลที่ 1 ที่สามารถนำมาอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง 2 กลุ่มของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลกำลังสองของฟังก์ชันคาโนนิคอลลที่ 1 มีค่าเท่ากับ 0.51 หมายความว่า ชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 51 ($R_c^2=0.51$)

ส่วนฟังก์ชันคาโนนิคอลลที่ 2 และ 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงใช้ฟังก์ชันคาโนนิคอลลที่ 1 ในการหาระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ต่อไป

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์คาโนนิคอลลฟังก์ชันที่ 1 ระหว่างชุดตัวแปรแรงจูงใจและชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์คาโนนิคอลล	น้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลล	ร้อยละของสัดส่วนความแปรปรวน
ชุดตัวแปรแรงจูงใจ (ตัวแปรอิสระ)			
ลักษณะงานที่ทำ (X1)	0.143	0.643	41.345
ความสำเร็จของงานที่ทำ (X2)	0.668	0.895	80.102
ความก้าวหน้าในอาชีพ (X3)	0.155	0.633	40.069
ค่าตอบแทน (X4)	0.032	0.520	27.040
การบังคับบัญชา (X5)	0.056	0.525	27.562
สภาพการทำงาน (X6)	0.250	0.665	44.222
ชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม)			
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง (Y1)	0.628	0.946	89.492
คุณภาพในการขนส่ง (Y2)	0.292	0.856	73.274
ความปลอดภัยในการขนส่ง (Y3)	0.204	0.762	58.064

ที่มา: จากการศึกษา (2562)

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อพิจารณาน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลลของชุดตัวแปรแรงจูงใจมีค่าระหว่าง 0.520-0.895 และค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลลของชุดตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกมีค่าระหว่าง 0.762-0.946 ซึ่งค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลลทั้งสองชุด มีค่าสัมบูรณ์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.45 (Sherry & Henson, 2005)

ในฟังก์ชันคาโนนิคอลลที่ 1 ของชุดตัวแปรแรงจูงใจ พบว่า ความสำเร็จของงานที่ทำมีความสำคัญในการอธิบายตัวแปรแรงจูงใจมากที่สุด (0.895) รองลงมาคือ สภาพการทำงาน (0.665) ลักษณะงานที่ทำ (0.643)

ความก้าวหน้าในอาชีพ (0.633) การบังคับบัญชา (0.525) และค่าตอบแทน (0.520) ตามลำดับ ส่วนฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 1 ของชุดตัวแปรประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง (0.946) มีความสำคัญในการอธิบายตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพในการขนส่ง (0.856) และความปลอดภัยในการขนส่ง (0.762) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาร้อยละของสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรแรงจูงใจที่อธิบายฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 1 พบว่า ความสำเร็จของงานที่ทำมีค่าร้อยละของความแปรปรวนมากที่สุด (80.102) รองลงมาคือ สภาพการทำงาน (44.222) ลักษณะงานที่ทำ (41.345) ความก้าวหน้าในอาชีพ (40.069) การบังคับบัญชา (27.562) และค่าตอบแทน (27.040) ตามลำดับ ส่วนร้อยละของสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง (89.492) มีค่าร้อยละของความแปรปรวนมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพในการขนส่ง (73.274) และความปลอดภัยในการขนส่ง (58.064) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาทั้งระดับความสัมพันธ์และแบบแผนความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์นั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในระดับสูง เนื่องจากฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Rc) เท่ากับ 0.71 ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานขับรถบรรทุกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผลของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกย่อมเพิ่มขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ อังศวฒกกุล (2554) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทำให้พนักงานขับรถบรรทุกขับรถได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้สามารถลดต้นทุนการบำรุงรักษา ต้นทุนเชื้อเพลิงและต้นทุนคงที่ต่อเที่ยววิ่งได้ อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้กล่าวถึงแรงจูงใจในการกระตุ้นพนักงานขับรถบรรทุกประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง คุณภาพในการขนส่งและความปลอดภัยในการขนส่ง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลของแรงจูงใจพบว่า ความสำเร็จของงานที่ทำมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในอาชีพ การบังคับบัญชา และค่าตอบแทน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาสหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายที่มีค่าสูง (ระหว่าง 0.5-1.0) ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก พบว่า ความสำเร็จของในงานที่ทำมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับทั้ง 3 องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก กล่าวคือ ความสำเร็จของงานที่ทำกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ความสำเร็จของงานที่ทำกับคุณภาพในการขนส่ง และความสำเร็จของงานที่ทำกับความปลอดภัยในการขนส่ง ทำให้สรุปได้ว่า ตัวแปรแรงจูงใจที่สำคัญที่ผู้ประกอบการควรสนใจมากเป็นอย่างยิ่ง คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) นอกจากนี้ สภาพการทำงาน (Work Condition) และลักษณะงานที่ทำ (Work Content) มีค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลที่สูงรองลงมาเช่นกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุป 3 ตัวแปรสำคัญดังกล่าวเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ (1) ประเภทของปัจจัยแรงจูงใจที่เกิดจากด้านในตัวพนักงานขับรถบรรทุกเอง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ และลักษณะงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ อำนาจ อีรวนิช (2553) ที่กล่าวว่า ทั้งสองตัวแปรเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน พนักงานจะเกิดแรงจูงใจภายในให้สร้างสรรค์ผลงานที่ดี หากองค์กรส่งเสริมปัจจัยจูงใจดังกล่าวอย่างเหมาะสม (2) ประเภทของปัจจัยจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ สภาพการทำงาน (Work Condition) ซึ่งสอดคล้องกับ กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่สำคัญสำหรับการป้องกันความไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน โดยองค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมปัจจัยทั้ง 2 ประเภทไปพร้อมๆ กัน

ความหมายของตัวแปรความสำเร็จของงานที่ทำ หมายถึง ความสำเร็จที่พนักงานขับรถทำงานได้สำเร็จ ล่วงและประสบความสำเร็จ ความยินดีเป็นอย่างดี พนักงานมีความสามารถแก้ไขและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอหรือสนับสนุนคุณค่าในบางสิ่งบางอย่างของงาน ซึ่งทำให้รู้สึกพอใจในงาน เช่น ความรู้สึกภูมิใจที่สามารถขนส่งสินค้าให้ลูกค้าตรงเวลาและส่งสินค้าได้สำเร็จ หรือสามารถรับผิดชอบงานขนส่งสินค้าในത്യวันๆ ให้สำเร็จ พนักงานขับรถบรรทุกสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการขับรถบรรทุก เช่น รถเสีย หรือเกิดเหตุฉุกเฉินต่างๆ ได้สำเร็จ เป็นต้น ตัวแปรดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญ ส่วนตัวแปรลักษณะงานที่ทำ ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย หากเป็นงานที่ให้โอกาสและความเชื่อใจส่งผลให้พนักงานขับรถพึงพอใจในงานที่ได้รับ ถึงแม้ว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญคานอนิคอลจะสูงเป็นอันดับที่ 3 แต่ผู้ประกอบการสามารถจัดการตัวแปรนี้พร้อมกับความสำเร็จของงานที่ทำได้พร้อมกัน เนื่องจากเป็นเรื่องความรู้สึกภายในที่เกิดขึ้นในตัวพนักงาน ผู้ประกอบการเอาใจใส่ต่อความรู้สึกและบริหารจัดการพนักงานขับรถบรรทุกด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานขับรถบรรทุกด้วยการสื่อสาร 2 ทาง ซึ่งสอดคล้องกับ เอสซีจีโลจิสติกส์ (2560) ที่อ้างถึง Covenant Transportation Group บริษัท ผู้ให้บริการขนส่งขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกาใช้เทคนิคการสื่อสาร 2 ทางกับพนักงานขับรถบรรทุก โดยให้ผู้จัดการในแต่ละ Fleet ใช้เวลาอย่างน้อย 5-10 นาทีต่อวันในการสื่อสารกับลูกน้องของตนช่วยให้ลดอัตราการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกลงได้ เนื่องจากลูกน้องมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ผลจากการวิจัยที่พบว่า ผู้ประกอบการขนส่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานที่ทำเป็นอันดับแรกนั้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนต์ถักัทร ธิรณชติลล (2562) ที่พบว่า ผู้ประกอบการขนส่งส่วนมากสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว ผู้ประกอบการบางแห่งอาจมีสวัสดิการจูงใจด้านที่พักให้ฟรี แต่พนักงานขับรถต้องเสียค่าสาธารณูปโภคเอง เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าตอบแทนการขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมการขนส่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ส่วนของเงินเดือนประจำ ซึ่งเป็นฐานเงินเดือนค่อนข้างน้อย เช่น ผู้ประกอบการขนส่งขนาดกลางและขนาดเล็กให้เงินเดือนประจำประมาณ 8,000-10,000 บาทต่อเดือน และส่วนที่ 2 คือ ส่วนของค่าจ้างส่วนที่เพิ่มขึ้นตามจำนวนเที่ยวขนส่ง ที่เรียกว่า ค่าเที่ยว หากพนักงานขับรถบรรทุกต้องการรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้น พนักงานจำเป็นต้องขับรถบรรทุกเพิ่มขึ้น ระบบค่าตอบแทนดังกล่าวนิยมใช้ในอุตสาหกรรมการขนส่งของประเทศไทยเป็นเวลานานจนจนถึงปัจจุบัน ทำให้พนักงานขับรถคุณภาพบางส่วนไม่ต้องการอยู่ในอุตสาหกรรมขนส่งตลอดและยังประสบปัญหาการขาดแคลนพนักงานขับรถบรรทุกเช่นเดิม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลด้านค่าตอบแทนมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด แต่ค่าน้ำหนักมีค่าเกิน 0.45 ตามเกณฑ์มาตรฐาน หมายความว่า ตัวแปรค่าตอบแทนยังมีความสำคัญแต่ควรให้ความสำคัญในลำดับสุดท้ายในการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานขับรถบรรทุก ปัจจุบันพบว่า บางองค์กรที่เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงานขับรถ อัตราการลาออกของพนักงานก็ยังไม่ลดลง แสดงให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจด้วยการพิจารณาด้านค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถเพิ่มผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจภายในตัวพนักงานขับรถบรรทุกจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ Springer (2010) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นในตัวพนักงานเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีที่กำหนดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ สภาพการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจอันดับที่ 2 ที่ผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นควบคู่กันไป โดยสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมกายภาพของสถานที่ทำงานที่ดี จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม อุปกรณ์และเครื่องมือการทำงานที่พร้อมใช้งาน เนื่องจากสภาพการทำงานเป็นการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยต่อพนักงานขับรถบรรทุกตลอดเส้นทางการขนส่ง อย่างไรก็ตาม หากผู้ประกอบการขนส่งให้ความสำคัญต่อตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรพร้อมกัน ย่อมทำให้แนวโน้มการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกลดลงได้ โดยปัจจุบัน สถานการณ์การลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกในประเทศไทยเพิ่มขึ้น ในขณะที่อัตราการทดแทนแรงงานของพนักงานขับรถบรรทุกคนใหม่แทนคนเก่ายังอยู่ในอัตราที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากสภาพการทำงานที่ต้องใช้เวลาอยู่บนถนนค่อนข้างนานภายใต้ความเครียด เป็นอาชีพที่ต้องใช้ทักษะการขับรถสูง เช่น รถบรรทุก 18 ล้อ (หัวลาก) หรือรถบรรทุก 22 ล้อ (รถพ่วง) และต้องถือใบอนุญาตขับรถประเภทที่ 3 และประเภทที่ 4 จากกรมการขนส่งทางบก เป็นต้น หากรัฐบาลไม่ให้ความสำคัญ การขาดแคลนแรงงานของพนักงานขับรถบรรทุกจะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ (Academic Contribution)

งานวิจัยนี้สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์เพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาทั้งผู้ประกอบการและพนักงานขับรถให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถบรรทุก ทั้งนี้เพื่อลดการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกและส่งเสริมให้พนักงานขับรถบรรทุกของประเทศไทยมีคุณภาพเพื่อรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อไป

1.2 การนำไปใช้ประโยชน์เชิงบริหารจัดการ (Managerial Contribution)

งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้ประกอบการขนส่งในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ให้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงของพนักงานขับรถบรรทุก เช่น การพนักงานขับรถบรรทุกตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง คุณภาพการขนส่งสูงขึ้น และความปลอดภัยในการขนส่ง ทั้งยานพาหนะและสินค้าที่บรรทุก เป็นต้น ผู้วิจัยแนะนำให้ผู้ประกอบการส่งเสริมปัจจัยจูง

ใจอื่นๆ นอกเหนือจากด้านค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว เช่น การสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ด้วยเทคนิคกล่าวคำชื่นชมในความสำเร็จของพนักงานในแต่ละครั้ง สภาพการทำงานให้เหมาะสม เช่น สภาพแวดล้อมกายภาพของสถานที่ทำงานที่ดี จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น ลักษณะงานที่ทำให้ความก้าวหน้าในอาชีพ และการบังคับบัญชาซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานขบถบรรทุกเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเชิงคุณภาพกับพนักงานขบถบรรทุกและผู้ประกอบการขนส่ง และทำการวิจัยในทุกมิติทั้งด้านผู้ประกอบการและลูกค้า

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน นอกจากตัวแปรแรงจูงใจ เช่น ความเมื่อยล้า (Fatigue) จากการขบถบรรทุกเป็นเวลานาน หรือตัวแปรด้านบุคลิกลักษณะในการคัดเลือกพนักงานขบถเพื่อให้ได้มุมมองของงานวิจัยใหม่ๆ ในอุตสาหกรรมการขนส่งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*

(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 175-183.

กรมการขนส่งทางบก. (2562). *จำนวนใบอนุญาตขับรถและผู้ประจำรถ*. สืบค้นเมื่อ 31 กรกฎาคม 2562

จาก <https://web.dlt.go.th/statistics/index.php?fbclid=IwAR2h-gv9U0HaBa-EZzIbxNTAIND9UFnzvYpktDhfiFK5WwQVKMY9L3W-tw>

_____. (2563). *งานตรวจสอบภาพรถขนส่ง*. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2563 จาก <https://www.dlt-inspection.info/dlt/index.php?ref=inspection-work-truck&ref2=truck>

ชานนท์ อังศุวัฒน์กุล. (2554). *การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดต้นทุนรถพ่วงบรรทุกตู้คอน*

เทนเนอร์ กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด. (สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).

ชูชาติ เตชะโพธิ์วิรุณ. (2561). สหสัมพันธ์เชิงพื้นที่ระหว่างการกระจุกตัวเชิงอุตสาหกรรมกับปัจจัยด้านแรงงานในประเทศไทย. *วารสารวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สจล*, 26(1), 41-57.

ธนต์ภัทร ธิธันชติลล. (2562). การศึกษาการจัดการขนส่งของธุรกิจขนส่งขนาดกลางและขนาดเล็กในจังหวัดชลบุรี. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ SMARTS ครั้งที่ 9*. (น.446-457). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ภัทรา นิคมานนท์. (2543). *การประเมินผลการเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.

มานิต แถบน้อย, ศักดิ์ชาย รักการ และ ปพน สีหอมชัย. (2558). การลดต้นทุนในธุรกิจรถบรรทุกติดเครนให้เข้า. *Kasem Bundit Engineering Journal*, 5(1), 30-41.

อำนาจ ชีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่*. นนทบุรี: มาเธอร์ บอส แพคเก็จจิ้ง.

- เอสซีจีโลจิสติกส์. (2560). *Predictive analytic* กับการลาออกของพนักงานขับรถ. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2562 จาก <https://www.scglogistics.co.th/blog/detail/149>
- Cochran, W.G. (1963). *Sampling techniques*. (2nd Edition). New York: Wiley.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Business research methods*. (9th Edition). Boston: McGraw-hill.
- Coyle, J. J., Novack, R. A., & Gibson, B. J. (2016). *Transportation: a global supply chain perspective* (8th edition). Australia Cengage Learning.
- Gidado, A. M., Kusairi, S. & Muhamad, S. (2014). Investing in human resource development: Empirical evidence from banking institutions of Malaysia and Nigeria. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(12), 123–132.
- Mak, B. L. & Sockel, H. (2001). A confirmatory factors analysis of employee motivation and retention. *Information & Management*, 38(5), 265-276.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Sherry, A. & Henson, R. K. (2005) Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: A user-friendly primer. *Journal of Personality Assessment*, 84(1). 37-48.
- Springer, G. J. (2010). *Job motivation, satisfaction and performance among bank employees: A correlational study*. (Dissertation Northcentral University).

การรับรองจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อพิจารณาประเด็นความเหมาะสมด้านวิชาการ และด้านจริยธรรมก่อนการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว งานวิจัยนี้ผ่านการอนุมัติและรับรองงานวิจัยภายใต้รหัส KUREC-SS62/076 โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์