

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก
ในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี

MOTIVATION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF TRUCK DRIVERS
IN TRANSPORTATION BUSINESS, PATHUMTHANI PROVINCE

อัสรียากร สง่าอารีกุล^{1*} และ โสจิลักษณ์ กมลศักดิ์วิกุล²

¹สาขาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

Atsareeyaporn Sangaareegul^{1*}, Sojiluk Kamonsakdavikul²

¹Logistics and Supply Chain Management, School of Business Administration, Bangkok University

²Research and Academic Services Office, Southeast Bangkok University

*E-mail: atsareeyaporn.s@bu.ac.th

Received: 2024-12-15

Revised: 2025-01-18

Accepted: 2025-02-26

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี และ 3) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถบรรทุกที่ได้รับใบอนุญาตผู้ประจำรถ ตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกจากกรมการขนส่งทางบก จังหวัดปทุมธานี 396 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.27$, S.D. = 0.56) 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.02$, S.D. = 0.78) และ 3) แรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 65.2 ($R^2=0.652$) โดยตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงานที่ทำ ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานขับรถบรรทุก จังหวัดปทุมธานี

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the motivation of truck drivers in transportation business in Pathumthani Province 2) the work efficiency of truck drivers in the transportation business in Pathumthani Province and 3) the motivation affecting work efficiency of truck drivers in transportation business in Pathumthani Province. The sample consisted of 396 truck drivers who hold a driving license issued by the Department of Land Transport in Pathumthani Province. Research tool was questionnaire, and statistical analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) the overall motivation of truck drivers in transportation business in Pathumthani Province was at a very high level ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.56) 2) the overall work efficiency of truck drivers in transportation business in Pathumthani Province was at a high level ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.78) and 3) the motivation factors of truck drivers in the transportation business in Pathumthani Province, including job satisfaction, job characteristics, responsibility, salary and benefits, and relationships with colleagues, together explained 65.2% of the variation in work efficiency (R^2 = 0.652). The most influential factor on work efficiency was responsibility, followed by salary and benefits, and job characteristics in that order.

Keywords: Motivation, Work Efficiency, Truck Driver, Pathumthani Province

บทนำ

รูปแบบการขนส่งสินค้าของประเทศไทย เป็นการขนส่งทางถนนถึงร้อยละ 80 อาจเป็น ผลมาจากการที่ภาครัฐให้ความสำคัญกับการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางถนนมากกว่า รูปแบบอื่นๆ ทำให้มีโครงข่ายระยะทางของถนน ครอบคลุมถึง 98.9% ของเส้นทางขนส่งทั้งหมด ของประเทศ ด้วยลักษณะของการขนส่งทางถนน ที่สามารถส่งตรงจากผู้ส่งหรือต้นทางถึงผู้รับ ปลายทาง และเชื่อมโยงการขนส่งรูปแบบอื่นที่ไม่สามารถให้บริการขนส่งจากต้นทางถึงปลายทาง ได้อย่างสมบูรณ์จึงต้องใช้รถบรรทุกเป็น Feeder

ขนถ่ายสินค้าต่อไปยังผู้รับปลายทาง การขนส่ง ทางถนนจึงมีบทบาทสูงต่อภาคขนส่งรวมของ ประเทศ อีกทั้งรายงานข้อมูลธุรกิจบริการขนส่ง สินค้าทางถนน พ.ศ. 2567- 2569 ได้แสดง แนวโน้มการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉลี่ย 2.0-3.0% ต่อปี เนื่องจากจากการทยอยฟื้นตัว ของกิจกรรมในภาคการผลิต การค้า การลงทุน และท่องเที่ยว รวมถึงธุรกรรมการค้าออนไลน์ ซึ่งสนับสนุนความต้องการขนส่งสินค้าอุปโภค บริโภค สินค้าอุตสาหกรรม วัสดุก่อสร้าง และ เครื่องจักรกลต่าง ๆ ด้วยรถบรรทุกมากยิ่งขึ้น

(Piyanch Sathapongpakdee, 2022)

จังหวัดปทุมธานีเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมมีเขตส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมและมีศูนย์กระจายสินค้าอยู่ทั่วจังหวัด ทำให้มีการเคลื่อนย้ายและขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุกเป็นจำนวนมาก สะท้อนจากจำนวนรถบรรทุกที่มีถึง 22,679 คัน ในปี 2567 ผู้ประกอบการขนส่งมีจำนวน 4,903 ราย และผู้ได้รับใบอนุญาตประจำรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกจากกรมการขนส่งทางบก จังหวัดปทุมธานีที่สามารถขับรถบรรทุกทั้ง 4 ชนิด คือ รถที่มีน้ำหนักกรและน้ำหนักบรรทุกรวมกันไม่เกินสามพันห้าร้อยกิโลกรัม รถที่มีน้ำหนักกรและน้ำหนักบรรทุกรวมกันเกินกว่าสามพันห้าร้อยกิโลกรัม รถใช้สำหรับลากจูงรถอื่นหรือล้อเลื่อนที่บรรทุกสิ่งใด บนล้อเลื่อน และรถที่ใช้ขนส่งวัตถุอันตราย จำนวน 35,914 คน ซึ่งจำนวนพนักงานขับรถบรรทุกของจังหวัดปทุมธานีมีมากเป็นอันดับ 2 ของภาคกลางรองจากจังหวัดสมุทรปราการ (Transport Statistics Sub-Division, Planning Division, Department of Land Transport, 2024)

อนึ่ง การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน การให้บริการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดแก่ ลูกค้า ผู้ประกอบการขนส่งจำเป็นต้องพัฒนาธุรกิจตั้งแต่ปัจจัยรากฐาน คือ ปัจจัยด้านบุคคล โดยเพิ่มคุณภาพของคนซึ่งประกอบด้วยด้านสติ ปัญญา ทักษะ ศักยภาพ ทักษะคิดบวก และแรงจูงใจทางบวก อันมีผลต่อระดับขีดความสามารถที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน มากขึ้น ดังที่ Thasing Ngowcharoenpaisansin (2016)

ศึกษากรณีบริษัทจินดาขนส่ง จำกัด พบว่า การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมให้มีความรู้ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจโดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำธุรกิจ และแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกับบริษัท สามารถทำให้บริษัทลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการขนส่งสินค้าได้ และเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งสินค้าได้ กล่าวได้ว่า การสร้างการเติบโตขององค์กรนั้น “แรงจูงใจ” เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานตอบสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจการขนส่ง จังหวัดปทุมธานี จึงเป็นงานวิจัยที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องมีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในการบังคับรถขนาดใหญ่ น้ำหนักมาก มีความชำนาญในเส้นทางการคมนาคมและจัดตารางการขนส่ง มีความรับผิดชอบในการส่งมอบสินค้าให้ทันต่อความต้องการของผู้บริโภคและตรงต่อเวลา และต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนค่อนข้างสูง เพราะมีชั่วโมงการทำงานในแต่ละเที่ยวที่ยาวนาน ดังนั้น คุณภาพของพนักงานขับรถบรรทุกจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ข้อค้นพบในงานวิจัยนี้จะทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งในจังหวัดปทุมธานีสามารถนำไปประกอบการวางแผนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาแรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี
2. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี
3. ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่งจังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุกในจังหวัดปทุมธานีได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาธุรกิจด้วยการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน รวมทั้งสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกได้ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ นโยบาย และการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

ทบทวนแนวคิด

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg, Mausner and Synderman (1967) ซึ่งเสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิดดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ท้าทายและความรับผิดชอบ

2) ปัจจัยอนามัยหรือสิ่งลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีหรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมการทำงาน และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานจะลดต่ำไปด้วยในทางกลับกัน ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอนามัยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย หหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่มขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานให้หมดไป ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความรัก และผูกพันกับองค์กร เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีในอนาคต

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al. (1967) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี โดยประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 9 ด้านดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน คือ ความสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วง สามารถแก้ไขปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็งนั้น

2. การได้รับการยอมรับ คือ ความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งกำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด ความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด และตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา

4. ความรับผิดชอบ คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานสำคัญ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ไม่ควบคุมมากเกินไป จนขาดอิสระในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย

5. นโยบายและการบริหารของบริษัท คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง หรือเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน หรือ บำเหน็จบำนาญ

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง กิริยาอาการที่ใช้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้ง อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

9. ความมั่นคงในการทำงานคือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของหน้าที่การงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson and Plowman (1989) สรุปแนวคิดของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน คืองานมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตาม

มาตรฐาน รวดเร็ว

2. ปริมาณงาน คือ ผลงานที่ปฏิบัติ ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานน้อย และการส่งมอบงานตรงตามกำหนด ด้วยความถูกต้อง และรวดเร็ว

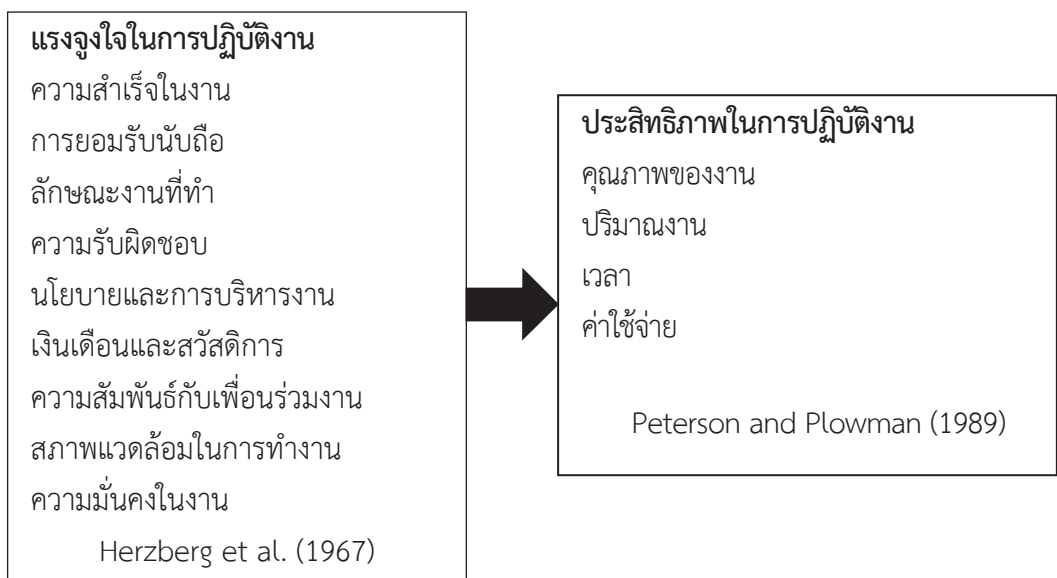
4. ค่าใช้จ่าย คือ การใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และได้ผลกำไรมากที่สุด

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson and Plowman (1989) ทั้ง 4 ประการในการศึกษาประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร คือ พนักงานขับรถบรรทุกที่ได้รับใบอนุญาตผู้ประจำรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกจากกรมการขนส่งทางบก จังหวัดปทุมธานี จำนวน 35,914 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1970) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน คัดเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 34 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ประเมินค่า และ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตรา ประเมินค่า ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ความสอดคล้องของเนื้อหาได้ค่าความตรงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับพนักงานขับรถบรรทุกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

หาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha Coefficient ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 396 คน ร้อยละ 42.9 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 62.1 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 62.4 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 51.1 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และร้อยละ 39.1 มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี

2. แรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.27 , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในงานเป็นลำดับที่ 1 ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.68) ลักษณะงานที่ทำ ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.55) และ เงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ความสำเร็จในงาน	4.37	.53	มากที่สุด	(1)
2. การยอมรับนับถือ	4.27	.69	มากที่สุด	(6)
3. ลักษณะงานที่ทำ	4.31	.55	มากที่สุด	(3)
4. ความรับผิดชอบ	4.25	.63	มากที่สุด	(7)
5. นโยบายและการบริหารงาน	4.34	.68	มากที่สุด	(2)
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	4.09	.70	มาก	(9)
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.29	.65	มากที่สุด	(4)
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.28	.67	มากที่สุด	(5)
9. ความมั่นคงในงาน	4.24	.69	มากที่สุด	(8)
ภาพรวม	4.27	0.56	มากที่สุด	-

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ เป็นลำดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.81) รองลงมา ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุก คือ คุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.80) ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.81) และ ปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ เป็นรายด้านพบว่า เวลา มีระดับความคิดเห็น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1.ด้านคุณภาพงาน	4.02	.80	มาก	(2)
2.ด้านปริมาณงาน	3.96	.83	มาก	(4)
3.ด้านเวลา	4.07	.81	มาก	(1)
4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.01	.81	มาก	(3)
ภาพรวม	4.02	.78	มาก	

3. แรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้เป็นตัวแปรต่อเนื่องและอยู่ในระดับมาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

2. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวและตัวแปรตามมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยพิจารณาจากแผนภาพการกระจาย (Scatter plots)

3. ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.198-0.287 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.811-6.997 ซึ่งจะเห็นว่า

ค่า Tolerance ไม่เข้าใกล้ 1 และค่า VIF (Variance Inflation Factors) น้อยกว่า 10

4. การแจกแจงของตัวแปรตามเป็นแบบโค้งปกติ พิจารณาจากการใช้ Kolmogorov-Smirnov Test โดยผลการทดสอบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีความคงที่ทุกค่าสังเกต (Homoscedasticity) พิจารณาด้วยการใช้แผนภาพการกระจาย (Scatter plots)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการ Enter เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรต้นพบว่า แรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้านการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	3.136		9.569	.000
ความสำเร็จในงาน	.262	.178	2.239	.026
การยอมรับนับถือ	-.033	-.030	-.307	.759
ลักษณะงานที่ทำ	.402	.283	2.913	.004
ความรับผิดชอบ	-.611	-.491	-4.007	.000
นโยบายและการบริหารงาน	-.142	-.123	-1.127	.260
เงินเดือนและสวัสดิการ	.454	.406	4.710	.000

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	P-value
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.334	-.277	-2.542	.011
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.235	.202	1.728	.085
ความมั่นคงในงาน	-.017	-.015	-.137	.891

$R=0.788$ $R^2=0.621$ $F= 69.98$ $p \text{ value} < 0.001$

ผลการพิจารณาคัดเลือกเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจของพนักงานชั้นบรรพตทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานีได้แก่ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ และ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสามารถอธิบายความผันแปรร่วมกันได้ร้อยละ 65.2 ($R^2=0.652$) ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	3.176		9.861	.000
ความสำเร็จในงาน	.258	.175	2.340	.020
ลักษณะงานที่ท่า	.360	.253	2.656	.008
ความรับผิดชอบ	-.633	-.508	-4.986	.000
เงินเดือนและสวัสดิการ	.460	.411	5.283	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.239	-.198	-2.385	.018

$R=0.807$ $R^2=0.652$ $F= 79.65$ $p \text{ value} < 0.001$

สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = $3.176 + 0.258$ (ความสำเร็จในงาน) + 0.360 (ลักษณะงานที่ท่า) - 0.633 (ความรับผิดชอบ) + 0.460 (เงินเดือนและสวัสดิการ) - 0.239 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$Z_{\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน}} = 0.175$
 $(Z_{\text{ความสำเร็จในงาน}}) + 0.253 (Z_{\text{ลักษณะงานที่ท่า}}) - 0.508$
 $(Z_{\text{ความรับผิดชอบ}}) + 0.411 (Z_{\text{เงินเดือนและสวัสดิการ}}) - 0.198$
 $(Z_{\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}})$

ทั้งนี้จากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ ($Beta = -0.508$) รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ($Beta = 0.411$) และลักษณะงานที่ทำ ($Beta = 0.253$) โดยมีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ความสำเร็จในงาน ($Beta = 0.175$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ความรับผิดชอบเป็นตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงานที่ทำ สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

แรงจูงใจ “ด้านความรับผิดชอบ” มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานีมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกอบการอาชีพขับรถบรรทุกเป็นตัวแทนในการขนส่งสินค้าจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภคด้วยคุณภาพของสินค้ายังต้องสดใหม่และทันต่อความต้องการในการอุปโภคและบริโภคของลูกค้า พนักงานขับรถจึงต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายจากภาครัฐในด้านการขนส่งทางบก เริ่มตั้งแต่การต้องมีบัตรประจำตัวด้านวิชาชีพยานพาหนะประเภทรถบรรทุก การนำรถบรรทุกตรวจสภาพการใช้งานและต่อทะเบียน การปฏิบัติตามกฎด้านความปลอดภัยบนท้องถนนโดยการติดตั้งอุปกรณ์ความปลอดภัย การปฏิบัติตามระเบียบ

ด้านการขับขี่ทั้งด้านความเร็ว และการควบคุมน้ำหนักบรรทุก การกำหนดเส้นทางการขนส่ง เพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน และความล่าช้าในการส่งมอบสินค้า

นอกจากนี้ พนักงานขับรถต้องมีความรับผิดชอบในการส่งมอบสินค้าให้ตรงเวลาและทันเวลา หากเป็นกรณีการนำเข้าสินค้าจะมีการทำสัญญาการส่งมอบว่า หากส่งมอบช้ากว่ากำหนดจะมีการปรับเงิน หรือในกรณีส่งออก หากไม่สามารถนำสินค้ามาบรรจุลงเรือขนถ่ายสินค้าได้ทันทีก็หมายถึงไม่สามารถส่งออกสินค้าไปให้ลูกค้าที่อยู่ต่างประเทศในทันตามกำหนด ซึ่งการจอร์ระวางพื้นที่เรือขนถ่ายสินค้าในรอบถัดไปอาจต้องใช้เวลาหลายวัน พนักงานขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าจึงต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดตามเงื่อนไขเวลาในการส่งมอบสินค้า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1967) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของพนักงานและเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงนั้น หากพนักงานได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kiratirittikool and Kerdngern (2024) ที่พบว่า แรงจูงใจภายในซึ่งเป็นสมรรถนะของพนักงานขับรถส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แรงจูงใจ “ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ” มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานีรองลงมา ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานีได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่อการดำรงชีวิตของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานีพบว่า ส่วนใหญ่สมรสแล้ว ที่มาของรายได้ของพนักงานขับรถบรรทุกทุกนั้นมาจาก 2 แหล่งคือ หนึ่ง เงินเดือนและ สอง ค่าเที่ยววิ่งรถ ค่าเที่ยววิ่งรถนั้นจะได้มากหรือน้อยในแต่ละเดือนขึ้นอยู่กับการทำงาน หากพนักงานขับรถบรรทุกสามารถบริหารจัดการเวลาการวิ่งขนส่งสินค้าได้มากจะสามารถได้รับค่าตอบแทนมาก งานขับรถบรรทุกขนส่งสินค้ามีลักษณะงานในแง่การได้รับค่าตอบแทนคล้ายกับพนักงานส่งเสริมการขายที่ต้องขยันทำยอดขายจากการขายสินค้าโดยจะมีฐานตั้งต้นเงินเดือนไม่มากนัก สิ่งที่ทำนายสำหรับงานขนส่งสินค้าคือการปฏิบัติงานแข่งกับเวลาในด้านสวัสดิการ นายจ้างจะจัดให้มีประกันสังคม ประกันชีวิตหรือประกันอุบัติเหตุเพราะเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายได้ทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1967) ที่กล่าวว่า ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ

และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย หหมดกำลังใจในการทำงานนำไปสู่การหมดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tansakul (2022) พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.5 และ Chunjit (2022) ที่พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ของพนักงานขับรถบรรทุกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานขับรถบรรทุก

แรงจูงใจ “ด้านลักษณะงานที่ทำ” มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานีรองลงมา ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานขับรถบรรทุกไม่ใช่ผู้ที่เพียงขนส่งสินค้าจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภคเท่านั้น ยังต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสินค้าและการขนส่งสินค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดเส้นทางและตารางขนส่ง (Routing and Scheduling in Transport) เพื่อช่วยประหยัดเวลาและลดค่าใช้จ่ายค่าเชื้อเพลิงหรือต้นทุนการขนส่งสินค้า ในกรณีที่ “ขนส่งสินค้านำเข้าประเทศ” นั้น ลักษณะงานเป็นการเข้าไปรับตู้สินค้า ณ ท่าเทียบเรือของแต่ละผู้ประกอบการโดยเรือบรรทุกสินค้าจะนำสินค้าจากต่างประเทศ

เพื่อส่งตามคำสั่งซื้อภายในประเทศซึ่งมักบรรจุสินค้ามาเป็นตู้ คอนเทนเนอร์ นายจ้างจะมีการแจ้งการปฏิบัติงานในแต่ละวันแก่พนักงานขับรถเป็นเอกสารการรับตู้สินค้าว่าจะต้องเข้าไปรับที่ท่าเทียบเรือแห่งใด และมีเอกสารแจ้งสถานที่ว่า จะต้องไปส่งที่ใด พนักงานขับรถต้องมีความรู้เกี่ยวกับตู้สินค้าคอนเทนเนอร์ว่า เป็นตู้ที่มีลักษณะแตกต่างกันทั้งขนาด ได้แก่ ตู้ขนาด 20 ฟุต และตู้ขนาด 40 ฟุต และมีความรู้เกี่ยวกับสินค้าที่ต้องขนส่ง หากเป็นสินค้าของสดเสียง่าย เช่น เนื้อสัตว์ สินค้าเกษตร อาหาร จะถูกบรรจุอยู่ในตู้คอนเทนเนอร์แบบตู้เย็นซึ่งต้องชาร์จไฟให้ทำความเย็นภายในตู้ตลอดเวลา หากเป็นสินค้าอุตสาหกรรมทั่วไปจะถูกบรรจุในตู้สินค้าปกติ (ตู้แห้ง) และหากเป็นสารเคมีที่เป็นประเภทของเหลวจะถูกบรรจุในถังสารเคมี (Tank) สินค้าที่นำเข้าภายในประเทศต้องผ่านการชำระภาษี และถูกตรวจสอบจากหน่วยงานผู้ออกใบอนุญาตนำเข้าให้เสร็จสิ้นก่อน สำหรับการ “ขนส่งสินค้าส่งออกจากภายในประเทศ” นั้น เมื่อบรรจุสินค้าเข้าตู้คอนเทนเนอร์เรียบร้อยแล้ว พนักงานจะต้องขับรถนำตู้สินค้าไปส่งยังท่าเทียบท่าเรือให้ทันก่อนที่ทำเนียบท่าเรือแต่ละแห่งจะตัดบัญชีการส่งออกตู้ (Cut – Off) ให้ทันต่อตารางการขนส่งของเรือบรรทุกสินค้า เพราะท่าเทียบท่าเรือแต่ละแห่งจะมีแผนงานการนำตู้สินค้าจากรถบรรทุกที่มาส่ง โดยจะมีการคำนวณน้ำหนักให้เหมาะสมกับน้ำหนักความจุของเรือบรรทุกสินค้าที่เข้ามารับตู้ไปส่งยังต่างประเทศ โดยต้องผ่านการตรวจสอบสินค้าที่จะทำการส่งออกจากหน่วยงานรัฐต่าง ๆ

เช่นเดียวกับกระบวนการนำเข้าสินค้า เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จึงมีความรู้เกี่ยวกับสินค้าและมีความเชี่ยวชาญในการจัดเส้นทางเดินรถและตารางขนส่งอย่างละเอียดแม่นยำ และปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1967) ที่กล่าวว่าการทำงานสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น จะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dhiratanuttdilok & Pasunon (2020) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์เขตพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทยในระดับสูง Chuenwong (2017) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจการขนส่ง จังหวัดเชียงราย คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านตัวงาน ที่เป็นลักษณะขอบข่ายของงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถ

บรรทุกในกลุ่มธุรกิจขนส่ง จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจขนส่ง สามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาองค์กรได้ดังนี้

1. เพิ่มพูนศักยภาพพนักงานขับรถ บรรทุกด้วยการจัดฝึกอบรมมุ่งเน้นให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น
2. เสริมแรงจูงใจด้วยการจัดสรร

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งในรูปของเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะค่าเที่ยววิ่งรถ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถ บรรทุกและครอบครัวและเอื้อต่อการลดอัตราการลาออกของพนักงานขับรถบรรทุกที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีความรับผิดชอบสูง

3. สนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่สามารถคำนวณหาเส้นทางคมนาคมที่สั้นที่สุด และปลอดภัยที่สุดเพื่อให้พนักงานขับรถบรรทุกใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดเส้นทางและตารางขนส่ง

REFERENCES

- Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B.B. (1967). **The Motivation to work**. (2d ed.) New York: Wiley.
- Chuenwong, P. (2017). Operational efficiency of workers: A case of transportation business in Chiang Rai province. **Journal of Economics and Management Strategy**, 4(2), 92-100. (In Thai)
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Sathapongpakdee, P. (2022). **Industry outlook 2022-2024: Road freight transportation service**. Retrieved from <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/logistics/road-freight-transportation/io/road-freight-transportation-2022-2024> [2024, 4 Nov.]
- Kiratirittikool, S. & Kerdngern, N. (2024). The effects of competency for the factors of drivers enhanced the efficiency on temperature controlling transportation businesses in Bangkok and the surrounding areas. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 9(1), 440-454. (In Thai)
- Yamane, T. (1970). **Statistic: an introductory analysis**. (2nd ed). New York: Harper & Row.

- Chunjit, T. (2022). **Factors affecting truck driver's retention**. (Master degree's Independent study). Chulalongkorn University, Bangkok.
- Dhiratanuttdilok, T. & Pasunon, P. (2020). Pattern of relationship between motivation and job performance effectiveness of truck drivers in logistics industry: the application of canonical correlation. **Journal of Economics and Management Strategy**. 8(1), 83-96. (In Thai)
- Tansakul, T. (2022). **Factors influencing employee's work efficiency of MM logistics company limited, Rayong branch**. (Master degree's Independent study). Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi.
- Ngowcharoenpaisansin, T. (2016). **Cost reduction and optimizing in transportation case studies: Jinda Transport Co., Ltd**. Retrieved from https://eng.utcc.ac.th/upload/staffs/publication/watcharavee_cha/289_1516937907_48981574.pdf [2024,18 Nov.]
- Transport Statistics Sub-Division, Planning Division, Department of Land Transport. (2024). **The number of driving licenses and transport personnel licenses classified by type and statistics on transport operator license**. Retrieved from <https://web.dlt.go.th/statistics/> [2024, 4 Nov.]
-