

แนวทางการสร้างความร่วมมือในการทำงานด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์กร ธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศ

Guidelines for Collaboration in Lighter Transportation of Thai Domestic Logistics Organizations

สิทธิพันธ์ จรัสสมบุญกุล^{1*}
Sitipun Jarasomboonkun^{1*}

¹ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเชิงยุทธศาสตร์ คณะนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹ Logistics and Supply Chain Management Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University.

*Corresponding author E-mail: Nakatar_jar@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านการสื่อสารในการทำงาน ปัจจัยความไว้วางใจในการทำงาน และปัจจัยพันธะผูกพันในการทำงาน มีผลต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือในการทำงานด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์กรธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เป็นจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 230 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติในการวิเคราะห์ หาค่าความสอดคล้อง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเส้นตรงถดถอยพหุคูณ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลจากการตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น แล้วนำเอาข้อมูลมาวิเคราะห์ตัวแปร พบว่า ปัจจัยพันธะผูกพันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.952 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ .52537 รองลงมา ปัจจัยการสื่อสารในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.921 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ .62051 และปัจจัยความไว้วางใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.892 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ .57976 ตามลำดับ

ผลจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 พบว่า ปัจจัยการสื่อสารในการทำงาน ปัจจัยความไว้วางใจในการทำงาน และปัจจัยพันธะผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกต่อความร่วมมือในการทำงานด้านการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบต่อสินค้าสูญหายในขณะปฏิบัติงาน ที่ระดับ .05 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ3

คำสำคัญ : ความร่วมมือในการทำงาน, ขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียง, องค์กรธุรกิจโลจิสติกส์

Abstract

This research aims to investigate three types of logistic operation factors: communication, trust, and commitment that influence collaboration in lighter transportation of logistic businesses in Thailand. The sample group consisted of four levels of 230 participants: executives, managers, supervisors and operation staffs. Data were analyzed with statistical computer program to find IOC, means, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was adopted to find the relationship between independent and dependent variables.

Data obtained from questionnaires were analyzed and results showed that commitment factors had the highest mean of 3.952, with standard deviation of .52537, followed by communication with the means of 3.921 and standard deviation of .2051. Trust factor, lastly, had the mean and standard deviation of 3.892 and .57976, respectively.

When the first and second hypotheses were tested, it was found that communication, trust and commitment factors had a positive linear relationship with manager compliance and responsibility of lost goods, at statistically significant level of .05.

Keywords: Collaboration, Lighter transportation, Logistics organizations

บทนำ

ระบบโลจิสติกส์ทางน้ำในประเทศมีบทบาทสำคัญมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการขนส่งเปรียบเสมือนเส้นเลือดที่นำปัจจัยการผลิต และผลผลิตไปยังที่ต่างๆ ที่มีความต้องการ ดังนั้น การขนส่งที่มีประสิทธิภาพและมีต้นทุนโดยเปรียบเทียบต่ำจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในประเทศอย่างยั่งยืน และยังเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ ผู้ประกอบการหันมาให้ความสำคัญการขนส่งทางน้ำมากขึ้นการขนส่งทางน้ำมีต้นทุนการขนส่งที่ต่ำกว่าการขนส่งทางถนนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์โดยเฉพาะการขนส่งสินค้าทางลำน้ำภายในประเทศ อันเนื่องจากระบบขนส่งทางน้ำเป็นรูปแบบที่สามารถขนส่งสินค้าได้ในจำนวนครั้งละมากๆ ทำให้ต้นทุนโลจิสติกส์ต่ำกว่าการขนส่งในโหมดอื่นๆ เช่น ทางถนน ทางอากาศ เป็นต้น ซึ่งระบบโลจิสติกส์ลำน้ำเหมาะสมกับสินค้าที่มีน้ำหนักมาก ไม่เน่าเสียง่าย ขนส่งปริมาณมากๆ ทำให้ราคาสินค้าขายต่อหน่วยต่ำ จึงช่วยให้ประหยัดต้นทุนค่าขนส่ง โดยการขนส่งทางลำน้ำนั้น ต้องอาศัยเรือที่เรียกว่า เรือลำเลียงสินค้าหรือ Lighter ซึ่งเป็นเรือประกอบด้วยเหล็กที่ไม่มีเครื่องยนต์ โดยลากจูงด้วยเรือยนต์ หรือ Jetty เพื่อเข้าสู่ลำน้ำในประเทศมายังท่าเรือแม่น้ำในโหมดการขนส่งนี้เหมาะสำหรับการลำเลียงประเภทสินค้าเทกอง (Bulk Commodity) เป็นส่วนใหญ่ (กรมเจ้าท่า, 2558) ประเภทสินค้าหลักๆที่มีการขนส่งด้วยเรือลำเลียง แบ่งเป็น 2 ประเภท นำเข้าและออกต่างประเทศ สินค้านำเข้าในประเทศ ได้แก่ ประเภทเหล็ก กระดาษ ถ่านหิน ปุ๋ย เคมีภัณฑ์ แร่ ไม้ซุงไม้แปรรูป เป็นต้น ส่วนสินค้าส่งออกที่สำคัญๆได้แก่ ผลิตภัณฑ์มันสำปะหลัง แป้งมัน ข้าวสาร กาก น้ำตาล เป็นต้น (ธนิตศักดิ์ พุฒพัฒน์โมชิต, 2549) เรือลำเลียงสินค้าเทกองจึงเป็นหนึ่งในห่วงโซ่อุปทานที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้เกิดการค้ากับต่างประเทศ

อย่างไรก็ดีแม้องค์กรจะมีความสำเร็จมีประสิทธิภาพจะมีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องเพียงใดก็ตาม ในด้านของการบริหารงานก็ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรขาดไม่ได้และยังมีข้อบกพร่องอยู่มากมาย เช่น การไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง

ผู้บังคับบัญชา และการไม่มีความรับผิดชอบต่อนักค้าสุญหายขณะปฏิบัติงาน และเพื่อการจัดข้อบกพร่องในส่วนของการบริหารจัดการความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการทำงาน คือการที่จะทำอย่างไรให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน หากองค์กรใดก็ตามไม่มีความร่วมมือในการทำงาน เป็นเหตุทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง รวมทั้งทำให้ต้นทุนโดยรวมสูงขึ้น เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยของพนักงานได้อีกด้วย แต่หากองค์กรใดมีความร่วมมือในการทำงานที่สูงก็ย่อมส่งผลเชิงบวกในความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ต้นทุนโดยรวมขององค์กรลดลง

จากปัญหาดังกล่าวเบื้องต้นผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการทำงานด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์กรธุรกิจโลจิสติกส์ภายในประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และเป็นโมเดลในการบริหารงาน หรือวางแผนทางปฏิบัติขององค์กร และเป็นต้นแบบในอนาคตเพื่อประโยชน์แก่ประเทศชาติต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (พัชราภรณ์

ศุภมั่งมี, 2548 อ้างอิงใน สุพัฒน์นิศาภา2554, หน้า 5) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่ 1.แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร 2.แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้

บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันโดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน และ สิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

แนวคิดการสื่อสารในการทำงานด้านโลจิสติกส์

ศรีนดา วงศ์โกศลสุข (2552 อ้างอิงใน สุนทรี เจริญสุข 2555, หน้า 4) พบว่า เทคโนโลยีที่ทำให้ได้มาซึ่งข้อมูล การเก็บและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่มีคุณภาพสามารถช่วยองค์กร ส่งสินค้าให้กับลูกค้าได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีการจัดการด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน อย่างสม่ำเสมอทำให้สามารถจัดส่งสินค้าที่ถูกต้อง ตรงเวลา และปลอดภัย

ทฤษฎีการกระทำเชิงเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ฟิชเบอิน และเอเชน (Fishbein M. & Ajzen, 1975, p.1 อ้างอิงใน ญัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์, 2551) กล่าวว่า บุคคลโดยปกติทั่วไปจะเป็นผู้ที่มีเหตุผลและใช้ข้อมูลที่มีประโยชน์ประกอบการพิจารณา เพื่อตัดสินใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบก่อนแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ดังนั้น พฤติกรรมใดๆ ที่แสดงออกมานั้น จะกล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมความตั้งใจหรือความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรม (Behavioral Intention) ซึ่งสามารถทำนายได้จากการวัดความเชื่อ (Belief) ทัศนคติ (Attitudes) และความตั้งใจกระทำ (Intention) พฤติกรรมความตั้งใจ

ทฤษฎีความร่วมมือในการทำงาน เชสเตอร์ ไอบาร์นาร์ด (Chester I. Barnard, 1961, อ้างอิงใน รุ่งลักษณ์มรดชา, 2555) กล่าวว่า ทฤษฎีของพฤติกรรมความร่วมมือในการทำงานที่เป็นทางโดยอาศัยความร่วมมือในการทำงานเป็นจุดเริ่มต้นของความต้องการปัจเจกบุคคล ดังนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกัน โดยระบบความร่วมมือจะต้องให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยด้านชีววิทยา จิตวิทยา และสังคม เน้นให้ความสำคัญกับเรื่องประสิทธิผล (Effective) ที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสิทธิภาพ (Efficient) ที่ตอบสนองความพึงพอใจให้กับปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ทุกคน

ต้องมีความเต็มใจในการร่วมมือกันทำงาน (Willingness To Cooperate) และมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี (ability To Communicate) โดยทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่จะสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและศีลธรรมอันดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารในการทำงานภายในองค์กรที่มีผลต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์กรธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานภายในองค์กรที่มีผลต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์กรธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพันธะผูกพันในการทำงานภายในองค์กรที่มีผลต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์กรธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศ

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการสื่อสารในการทำงานภายในองค์กรปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานภายในองค์กร และปัจจัยด้านพันธะผูกพันในการทำงานต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กรด้านการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยด้านการสื่อสารในการทำงานภายในองค์กรปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานภายในองค์กร และปัจจัยด้านพันธะผูกพันในการทำงานต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสินค้าสูญหายขณะปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัยประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์กรธุรกิจ โลจิสติกส์ ประกอบด้วย บริษัท เอส.ดี.เค. มารีน แอนด์เซอร์วิส จำกัด บริษัท เค.พี.เอ็น. ทรานสปอร์ต จำกัด บริษัท มารีนไทย โลจิสติกส์ จำกัด บริษัท สุภาวิมล ทรานสปอร์ต จำกัด บริษัท เอส.พี.อินเตอร์ มารีน จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมแบบโควตา (Quota Sampling) และใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ตามตารางของเครจซีและมอร์แกน คิดเป็นจำนวน 460 ราย คิดเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 210 คน อีกรูคิม (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน เอกะกุล, 2543)

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บริหารขององค์การธุรกิจโลจิสติกส์เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ให้ช่วยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้นจำนวน 230 ชุด และได้รับคืน จำนวน 221 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.08 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามถูกต้องสมบูรณ์มีจำนวน 217 ฉบับ ไม่สมบูรณ์มีจำนวน 4 ชุด และ ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 9 ฉบับ รวมทั้งสิ้นเป็น 13 ฉบับ ของแบบสอบถามทั้งหมดโดยผู้วิจัยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 1-31 พฤษภาคม 2558

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมโดยสร้างนิยามปฏิบัติการซึ่งจะมีความสอดคล้องกันกับนิยามตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ที่ได้จากการทบทวน

วรรณกรรมของการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามโดยการนำแนวความคิดที่มีอยู่เดิมมาดัดแปลง ปรับปรุง สร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมในนิยามที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบไปด้วยคำถาม 7 ข้อ ดังนี้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับพนักงาน อายุงาน สถานภาพ เป็นลักษณะแบบเลือกคำตอบ (Check list) นโยบายกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำเครื่องหมายในวงเล็บหน้าข้อความที่กำหนดโดยผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ ต่อคำถามเท่านั้น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ โดยวัดความรู้สึกครอบคลุมองค์ประกอบความร่วมมือในการทำงานขององค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านการสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน และพันธะผูกพันในการทำงาน ใช้ระดับการวัด 5 ระดับ ตามลำดับ และหน่วยที่ใช้วัดเกรณให้คะแนน 1-5 นั่นคือ คะแนนที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งคะแนนที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยคะแนนที่ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ คะแนนที่ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย คะแนนที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเชิงบวกลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกลงในช่องโดยผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ ต่อคำถามเท่านั้น

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยวัดความรู้สึกครอบคลุมองค์ประกอบความร่วมมือในการทำงานขององค์กร จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ด้านการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบต่อสินค้าสูญหายขณะปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัด 5 ระดับ ตามลำดับ และ

หน่วยที่ใช้วัดเกรณให้คะแนน 1-5 นั่นคือ คะแนนที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนที่ 4 หมายถึง เห็นด้วย คะแนนที่ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ คะแนนที่ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย คะแนนที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเชิงบวกลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกลงในช่องโดยผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเลือกได้เพียง 1 ข้อ ต่อคำถามเท่านั้น

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือหรือแบบสอบถามในสองลักษณะคือ 1.การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity Test) 2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

1.การตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยจัดทำขึ้นนั้น นำไปเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน

ผลจากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำสุดเท่ากับ 0.667 และข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงสุด 1.00 มากกว่า .50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา สามารถนำไปใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือได้

2.การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำเอาข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแล้วนำไปทดสอบ (Try out) มาใส่ในแบบฟอร์มของแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของข้อคำถามทั้งหมด มีค่าเท่ากับ .8345 > .70 แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง ดังนั้นแบบสอบถามนี้สามารถใช้เก็บข้อมูลวิจัยได้

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิควิเคราะห์เชิงเส้นตรงพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis-MRA) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่าง ตัวแปรต้น (X) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กับ ตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัว เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความร่วมมือในการทำงานฝ่ายขนส่งสินค้า

ทางเรือลำเลียงขององค์กรธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศ ด้านการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบต่อสินค้าสูญหายขณะปฏิบัติงาน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน พันธะผูกพันในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

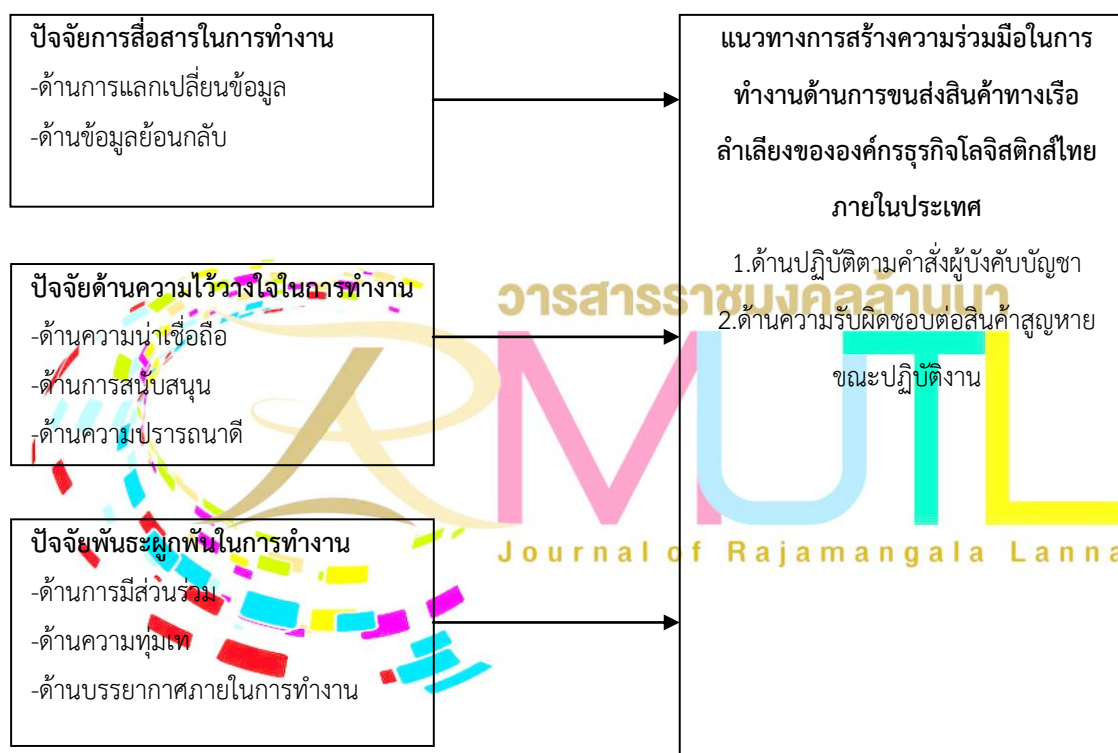
การใช้เทคนิควิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis-MRA) มีข้อตกลงดังนี้ (1) ขนาดตัวอย่างมากกว่า 10 เท่าของตัวแปร ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมที่สุดระหว่าง 30 ถึง 500 (Roscoe,1975) (2) ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม มีมาตรวัดเป็น Interval Scale ขึ้นไป (อนุญาตให้ตัวแปรอิสระบางตัววัดข้อมูลได้โดยใช้มาตรวัดเป็น Nominal Scale หรือ Ordinal Scale ได้แต่ต้องเปลี่ยนแปลงข้อมูลอิสระจากข้อมูลที่วัดเป็นแบบมาตรวัด Nominal Scale หรือ Ordinal Scale เหล่านั้น มาเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy) มีค่าเป็น 0,1 ก่อนแล้วจึงทำการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้ตัวแปรหุ่นที่เกิดขึ้นแทนตัวแปรเดิมที่มี) (3) ข้อมูลของตัวแปรต้นและตัวแปรตามจะต้องสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (4) ข้อมูลต้องไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองสูงเกิน .80 (5) ต้องไม่เกิดกรณี Multi-Collinearity กล่าวคือ ต้องมีค่า VIF (Variance inflation factor) สูงสุด < 4.00 (หรือ <10) มีค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยสุด > .20 และมีค่า Eigen Value ที่มากที่สุด < 10.00 และ (6) ค่าความคาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ (Assumption of Normality) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 และมีความแปรปรวนคงที่ (Homogeneity of Variance) และความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Assumption of Autocorrelation) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544, หน้า 87-101)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บริหารขององค์การธุรกิจโลจิสติกส์ไทย เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรให้ช่วยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 230 ชุด และได้รับคืน จำนวน 221 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.09 ของ

แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แล้วทำการตรวจสอบแบบสอบถาม แล้วถูกต้องสมบูรณ์มีจำนวน 217 ฉบับของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดส่วนแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์และไม่ได้รับคืน อีกจำนวน 13 ชุดคิดเป็นร้อยละ 5.65 ชุด โดยผู้วิจัยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1-31 พฤษภาคม 2558

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 ตัวอย่าง เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยนี้ มาอภิปรายผลเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องและความไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล

จากผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย ร้อยละ 84.30 รองลงมา เป็นเพศหญิง 15.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 42.90 อายุระหว่าง 18-30 ปี ร้อยละ 35.50 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 14.70 และ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.90 ตามลำดับ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 35.90 รองลงมา ระดับปริญญาตรี 25.30 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.70 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 48.80 รองลงมา 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 23.60 ตามลำดับ เป็นพนักงาน

ระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 49.30 รองลงมา ระดับหัวหน้างาน 27.20 ตามลำดับ มีอายุงาน 4-6 ปี ร้อยละ 46.60 รองลงมา อายุงาน 1-3 ปี ร้อยละ 33.60 ตามลำดับ และสถานภาพ โสด ร้อยละ 59.40 รองลงมา แต่งงานแล้ว ร้อยละ 21.70 ตามลำดับ

พนักงานที่คัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ระดับพนักงานเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดของจำนวนพนักงานทุกระดับของบริษัท ซึ่งเป็นกำลังหลักขององค์การธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศ

ปัจจัยการสื่อสารในการทำงานปัจจัยความไว้วางใจในการทำงานและปัจจัยพันธะผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่าพนักงานด้านขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์การธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศ มีปัจจัยการสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน พันธะผูกพันในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกต่อความร่วมมือในการทำงานด้านการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

พบว่า พนักงานด้านขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์การธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศที่มีการสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน พันธะผูกพันในการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกต่อความร่วมมือในการทำงานด้านการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($p\text{-value} < .05$)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติของสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ($n=217$)

แสดงให้เห็นว่าเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือในการทำงานด้านการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1

ปัจจัยการสื่อสารในการทำงานความไว้วางใจในการทำงาน พันธะผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกต่อแนวทางการสร้างความร่วมมือในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อนักค้าสุญหายขณะปฏิบัติงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พบว่าพนักงานด้านขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์การธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศ ที่มีปัจจัยการสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน พันธะผูกพันในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกต่อความร่วมมือในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อนักค้าสุญหายขณะปฏิบัติงาน พนักงานด้านขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์การธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศที่มีการสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน พันธะผูกพันในการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกต่อความร่วมมือในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อนักค้าสุญหายขณะปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($p\text{-value} < .05$)

แสดงให้เห็นว่าเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกต่อความร่วมมือในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อนักค้าสุญหายขณะปฏิบัติงานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียง จำนวนทั้งสิ้น 5 บริษัท เฉพาะสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 217 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อค้นพบที่สำคัญแล้วนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านการสื่อสารในการทำงาน คือ การส่งข้อมูลจากระดับผู้บังคับบัญชาลงไปสู่ผู้ใต้ผู้ใต้บังคับบัญชา และจากผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ผู้บังคับบัญชา ควรมีข้อมูลที่ถูกต้อง และเป็นความจริงเพื่อประโยชน์ขององค์การ รวมถึงการนำเอาข้อมูลที่ได้ไป

ปฏิบัติตามให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงาน คือ การยอมเสียสละต่อส่วนรวมเพื่อให้

องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการแต่งกายที่ดูมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ เป็นที่น่าไว้วางใจ รวมทั้งยังสามารถช่วยแก้ปัญหา คอยสนับสนุนในเรื่องของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว

ปัจจัยด้านพันธะผูกพันในการทำงาน คือ การทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่มา

นำมาใช้ในการทำงานมีประสิทธิภาพ ควรทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แม้จะต่างเชื้อชาติ ศาสนา รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีอัธยาศัยดี ทักทายเพื่อนร่วมงาน ถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ ทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี

การที่พนักงานด้านการขนส่งสินค้าทางเรือลำเลียงขององค์กรธุรกิจโลจิสติกส์ไทยภายในประเทศให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือ ด้านพันธะผูกพันในการทำงาน มากที่สุด อาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของตน และอาจต้องการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการทำงาน และเพื่อสร้างโอกาสในหน้าที่การงานของตน เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ยุพดีโสทธิพันธ์, 2549, หน้า 5 อ้างถึงใน พุฒิพงษ์มนตรีโพธิ์, 2550) กล่าวว่า ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างทีมงาน โดยสมาชิกทุกคนในทีมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีเป้าหมายการพัฒนาการทำงานร่วมกัน สามารถบริหารจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน มีความไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูล วางแผนตัดสินใจ แก้ไขปัญหา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการจัดการ เกิดความรับผิดชอบ การยอมรับฟัง การเชื่อฟัง และก่อให้เกิดการมุ่งมั่นในการทำงาน

ทำงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เช่น การให้โอกาสในการรับผิดชอบงานที่มากขึ้น การส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้ ผู้วิจัย เสนอแนะต่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ผู้วิจัยควรใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มานำมาอธิบายในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการทำงานให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยเชิงคุณภาพควรใช้เทคนิควิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (SEM: Structural Equation Model) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ผลการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลของตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมเจ้าท่า. (2558). **ข้อมูลและสถิติ**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2558, จาก <http://www.md.go.th/md>.
- ณัฐพันธ์ ผ่องพันธ์. (2551). **รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจต่อผู้บริโภคในการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทาง เว็บไซต์**. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธนิตศักดิ์ พุฒิพัฒน์โมฆิต. (2549). **การวิเคราะห์ต้นทุนโลจิสติกส์ของบริษัทขนส่งทางเรือลำเลียง**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

รุ่งลักษณ์มี รอดคำ. (2555). **แนวคิด และทฤษฎีของ Chester Barnard**. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://rungsba-04.blogspot.com/2012/09/chester-barnard.html>.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์.(2544).**ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า.

สุนทรี เจริญสุข. (2555). **การจัดการโลจิสติกส์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน: กรณีศึกษาบริษัท วี-เชิร์ฟ โลจิสติกส์จำกัด**. วารสาร มฉก.

วิชาการ.15(30). (มกราคม – มิถุนายน):14.

สุพัฒนา อิศวภา. (2554).**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

