

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

Guidelines for enhancing employee engagement among drivers in the Eastern Economic Corridor

ศราวุธ สุวรรณวรกุล^{1*}, เสาวภา เมืองแก่น²

Sarawuth Suwanworakul^{1*}, Saowapha Muangkaen²

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1*,2}

Faculty of Business Administration Thonburi University^{1*,2}

s.suwanworakul@gmail.com^{1*}, ops_tru@thonburi-u.ac.th²

ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author)^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานของพนักงานขับรถในบริษัทที่ได้รับพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานขับรถต่อองค์กร และ 3) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากพนักงานขับรถที่ได้รับใบอนุญาตขับรถยนต์สาธารณะประเภท ท.2 จำนวน 343 คน ด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.948 และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถที่อยู่ในระดับมาก และข้อค้นพบแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ประกอบด้วย การออกแบบงานให้สอดคล้องกับศักยภาพ การมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน การประเมินงานที่หลากหลาย มีระบบเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การยอมรับและการให้รางวัล การใช้ประสบการณ์เป็นฐานพัฒนาอาชีพ มีระบบความก้าวหน้าไม่อิงเพียงวุฒิการศึกษา การสร้างองค์ความรู้และเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ มีการยกย่อง รางวัลอายุงาน สิทธิพิเศษ สร้างความรู้สึกพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีสวัสดิการที่มั่นคง ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้า ผู้นำรับฟังความคิดเห็นพนักงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

Abstract

This study aimed to 1) examine job characteristics and work experience factors of drivers in employee shuttle service companies in the Eastern Economic Corridor (EEC), 2) assess their organizational commitment, and 3) propose enhancement guidelines to improve work efficiency and promote long-term sustainability. A mixed-method approach was applied. Quantitative data were collected from 343 Type 2 licensed drivers using a questionnaire with a reliability coefficient (Cronbach's Alpha) of 0.948. Qualitative data were obtained through in-depth interviews with 7 selected informants.

The findings showed high levels of job characteristics, work experience, and organizational commitment. Recommended strategies include aligning jobs with capabilities, encouraging participation, flexible schedules, diverse evaluations, recognition and rewards, advancement beyond education, knowledge sharing, stable benefits, and supportive leadership in a positive environment.

Keywords: Organizational Commitment, Drivers, Eastern Economic Corridor (EEC), Work Experience

บทนำ

ในช่วงเวลาที่ประเทศไทยกำลังขับเคลื่อนตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), 2567) โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามลำดับส่งผลให้ “ระบบขนส่งพนักงาน” กลายเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนกระบวนการผลิตให้มีความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสูงสุด พนักงานขับรถรับส่งพนักงานในพื้นที่ EEC ถือเป็นกลุ่มแรงงานด่านหน้าในการสนับสนุนระบบการผลิต โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่ใช้ระบบ Just-In-Time ซึ่งความตรงต่อเวลา ความปลอดภัย และความน่าเชื่อถือเป็นหัวใจสำคัญ(Choi et al., 2023) อย่างไรก็ตาม ปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานขับรถที่อยู่ในระดับสูงยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่หลายองค์กรต้องเผชิญ โดยส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านต้นทุนการสรรหา และฝึกอบรม ความต่อเนื่องในการให้บริการ รวมถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (National Academies, 2024)

แม้จะมีการวิจัยที่ศึกษาประเด็นเกี่ยวกับ “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Commitment) และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน แต่การศึกษาที่เน้นเฉพาะแรงงานในภาคขนส่ง โดยเฉพาะพนักงานขับรถที่ทำงานในบริบทของเขตอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เช่น EEC ยังมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งถือเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ที่ยังไม่ถูกเติมเต็มอย่างเพียงพอ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดสำคัญที่สะท้อนความสัมพันธ์ทางจิตวิทยาระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การรักษาดำรงตำแหน่งงาน และความพร้อมในการทุ่มเทต่อเป้าหมายขององค์กร (Meyer & Allen, 1990) ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันเชิงการดำเนินการ (Continuance Commitment) และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) Steers (1977) ได้เสนอว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะความรู้สึกมีคุณค่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการพัฒนา จากงานวิจัยของ Chiang & Jang (2008) พบว่า การให้โอกาสในการเติบโต และการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ Park et al. (2019) รายงานว่า

ในภาคการขนส่ง หากพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อความเหนื่อยล้า และความรู้สึกแปลกแยก ซึ่งนำไปสู่การลาออกได้ในที่สุด

อย่างไรก็ตาม บริบทของพนักงานขับรถในพื้นที่ EEC มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป ทั้งในแง่ของภาระงาน ความคาดหวังขององค์กร และแรงกดดันด้านเวลา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเชิงลึกเฉพาะทาง ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีเป้าหมายในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางเชิงนโยบายที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการรักษาบุคลากร และยกระดับคุณภาพบริการขนส่งพนักงานให้มีความยั่งยืนในระยะยาว

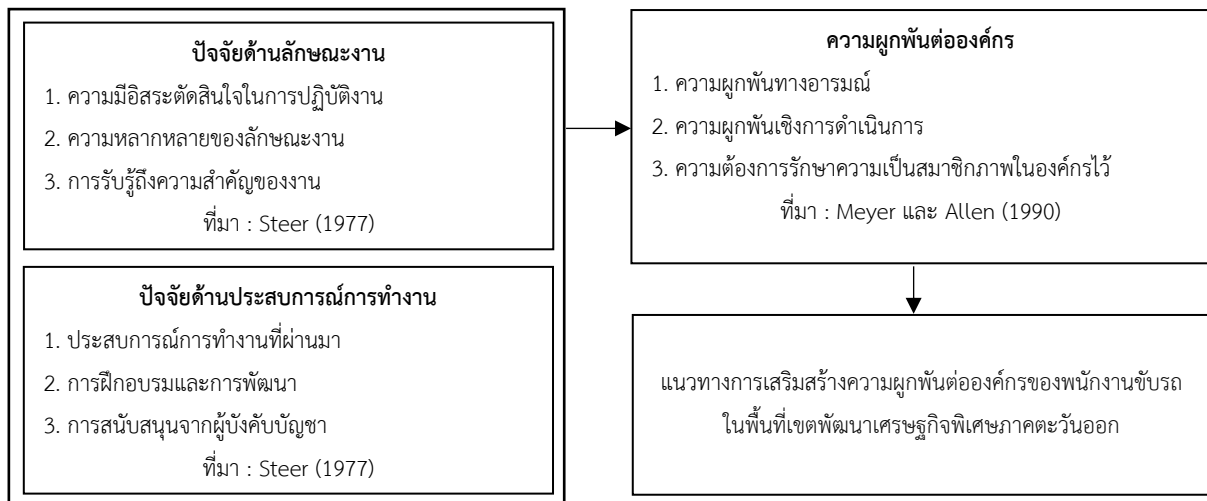
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานขับรถต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
3. เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้องค์กรเข้าใจปัจจัยด้านลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมของพนักงานขับรถ ช่วยปรับปรุงการบริหารจัดการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้องค์กรประเมินระดับความผูกพันของพนักงานในปัจจุบัน และสามารถวางกลยุทธ์ในการสรรหา รักษา บุคลากร และจัดทำนโยบายที่เหมาะสม เช่น การให้รางวัลหรือส่งเสริมพัฒนาอาชีพ
3. สนับสนุนการพัฒนากลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลที่ตอบโจทย์ชีวิตการทำงานจริง ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร
4. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ช่วยลดอัตราการลาออก และส่งเสริมความมั่นคงและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: ศราวุธ สุวรรณวรกุล, 2568

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ พนักงานขับรถรับส่งพนักงานที่ได้รับใบอนุญาตขับรถยนต์สาธารณะประเภท ท.2 ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา จำนวนทั้งสิ้น 2,381 คน (กรมการขนส่งทางบก กลุ่มสถิติการขนส่ง กลุ่มสถิติการขนส่งกองแผนงาน, 2567) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

1.2 เครื่องมือวิจัย ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน 4) ความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.948

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามทั้งในรูปแบบออนไลน์และแบบสอบถามกระดาษโดยดำเนินการในพื้นที่จังหวัดระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจรถรับส่งพนักงานในพื้นที่ EEC จำนวน 7 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากประสบการณ์ตรงในด้านการบริหารจัดการพนักงานขับรถ

2.2 เครื่องมือวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งออกแบบคำถามตามกรอบการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าและทางโทรศัพท์ โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลและมีการบันทึกข้อมูลด้วยลายลักษณ์อักษร

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อ แนวโน้ม และข้อเสนอแนะที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งผลการศึกษที่สำคัญสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 91.50 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.20 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 68.50 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 53.40 ลักษณะประชากรดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานในธุรกิจขนส่งพนักงานมีความชำนาญสูงและต้องอาศัยความรับผิดชอบเป็นหลัก แสดงดังตารางที่ 1 – 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

	ด้านลักษณะงาน	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ความมีอิสระในการทำงาน	3.46	1.10	ปานกลาง	2
2	ความหลากหลายของงาน	3.14	1.25	ปานกลาง	3
3	การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน	4.26	0.83	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.62	1.06	มาก	

ที่มา: สราวุธ สุวรรณวรกุล, 2568

จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมพนักงานขับรถมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และความหลากหลายของลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน

	ด้านประสบการณ์การทำงาน	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา	4.20	0.81	มาก	2
2	การฝึกอบรมและการพัฒนา	4.50	0.81	มาก	1
3	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.98	0.86	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม		4.23	0.83	มาก	

ที่มา: สราวุธ สุวรรณวรกุล, 2568

จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมพนักงานขับรถมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และประสบการณ์จากงานที่ผ่านมา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

	ด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ความผูกพันเชิงอารมณ์	4.23	0.78	มาก	2
2	ความผูกพันเชิงการดำเนินการ	4.27	0.73	มาก	1
3	ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร	3.95	0.95	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม		4.15	0.82	มาก	

ที่มา: ศราวุธ สุวรรณวรกุล, 2568

จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมพนักงานขับรถมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันเชิงการดำเนินการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจรถรับส่งพนักงานที่ให้บริการในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน แบ่งเป็น จังหวัดฉะเชิงเทรา 1 คน จังหวัดชลบุรี 1 คน จังหวัดระยอง 1 คน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน และนักวิชาการหรือผู้ชำนาญการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2 คน โดยทุกคนให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านความผูกพันองค์กรของพนักงาน สรุปดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน พบว่า ลักษณะงานของพนักงานขับรถมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน โดยลักษณะงานที่ชัดเจน ยืดหยุ่น และให้คุณค่าในบทบาทของพนักงาน จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความรู้สึกร่วมส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่ดีจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน เช่น การเลือกเวลาเส้นทาง หรือประเภทรถที่เหมาะสม รวมถึงส่งเสริมภาพลักษณ์ของอาชีพให้พนักงานภาคภูมิใจ เพื่อป้องกันความจำเจหลายองค์กรมีนโยบายหมุนเวียนงาน และจัดตารางที่ยืดหยุ่นตามภาระส่วนตัว นอกจากนี้ การประเมินผลที่สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการยอมรับและให้รางวัลในผลงาน ยังเป็นปัจจัยเสริมแรงจูงใจที่สำคัญ ลักษณะงานไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ประจำวัน แต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยเฉพาะในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ที่พนักงานขับรถมีบทบาทสำคัญต่อภาคการผลิต และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่เพียงแต่ระยะเวลาการทำงาน แต่รวมถึงทักษะ ความชำนาญ และการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ หากองค์กรเห็นคุณค่าประสบการณ์เหล่านี้ จะสามารถใช้เป็นทุนความรู้ในการพัฒนาองค์กร

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI.) อยู่ในกลุ่ม 2 | วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางที่ใช้ได้ผล ได้แก่ การให้พนักงานมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยง วิทยากร หรือผู้วางแผนงาน การเลื่อนตำแหน่งตามผลงานจริงมากกว่าวุฒิการศึกษา และการสร้างเครื่องมือการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เช่น คู่มือ หรือ เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ นอกจากนี้ การให้รางวัลเชิงสัญลักษณ์ เช่น รางวัลอายุงาน ยังช่วยสร้างความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร การใช้ประสบการณ์ของพนักงานอย่างเป็นระบบ ไม่เพียงยกระดับคุณภาพการบริการและความปลอดภัย แต่ยังเป็นการลงทุนที่สร้างความยั่งยืน และความสัมพันธ์ที่มั่นคงระหว่างพนักงานกับองค์กร

3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในบริบทของงานบริการรถรับส่งพนักงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรต้องให้ความใส่ใจอย่างเป็นระบบ ความผูกพันดังกล่าวไม่ได้เกิดจากค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว หากแต่อยู่ที่การได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า มีความมั่นคงในอาชีพ และมีโอกาสเติบโตในสายงาน แนวทางที่ได้ผลคือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร แสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการทำงาน และมีบทบาทในสังคมองค์กรอย่างแท้จริง พร้อมทั้งจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมครอบครัว และเปิดโอกาสให้พัฒนาสู่บทบาทอื่นตามความสามารถ โดยพิจารณาจากประสบการณ์และผลงาน มากกว่าวุฒิการศึกษา องค์กรยังควรมอบรางวัลและการยอมรับในผลงาน เพื่อกระตุ้นขวัญกำลังใจ ทั้งหมดนี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นคนมีอนาคต มีบทบาท และได้รับความเคารพอย่างแท้จริง ส่งผลให้สามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์คุณภาพไว้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับความผูกพันของพนักงานขับรถต่อองค์กร ผู้วิจัยผสมผสานเข้ากับงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก แสดงดังภาพประกอบที่ 2

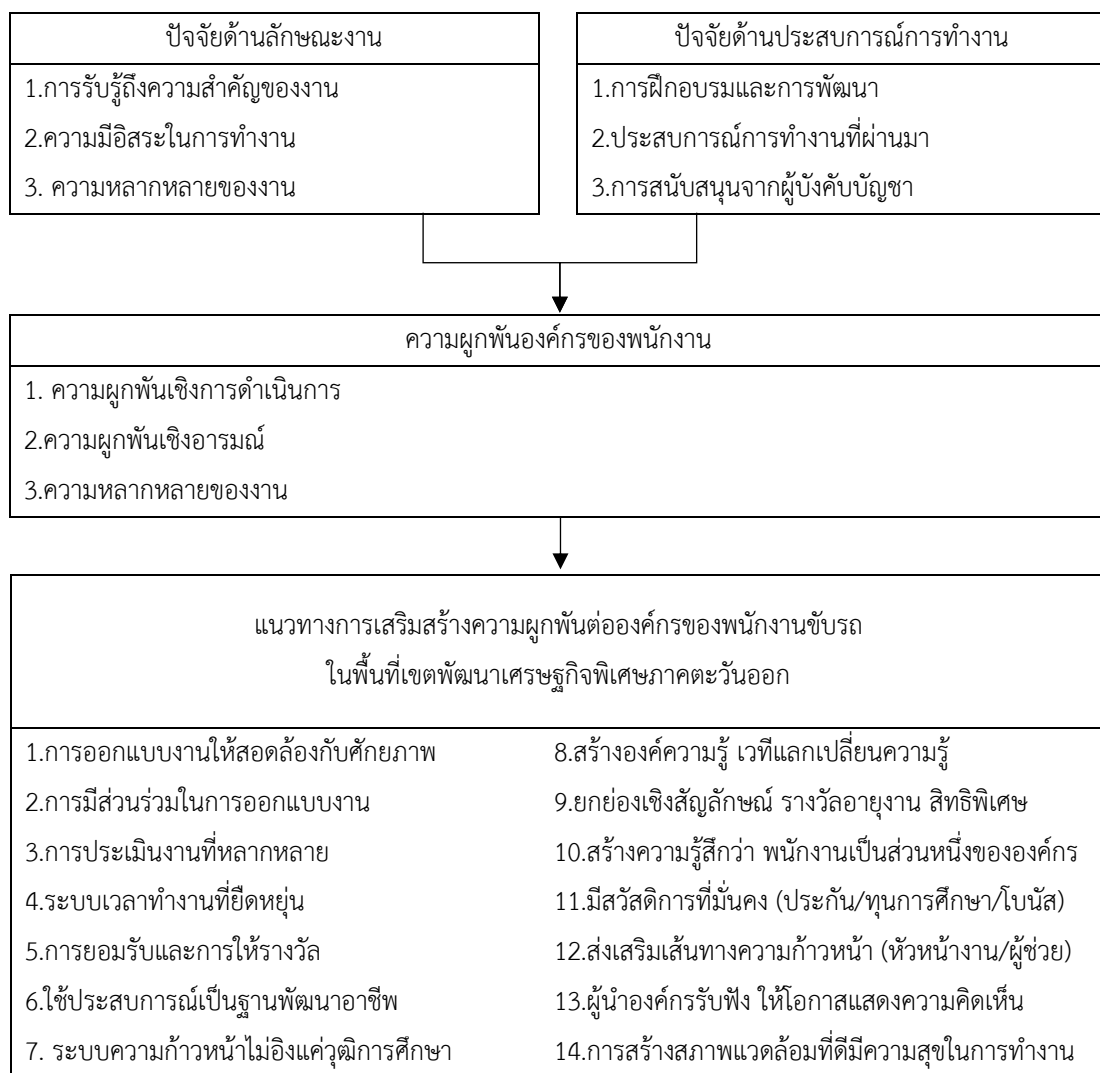
โดยผู้วิจัยสรุปแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าพนักงานขับรถส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ตนปฏิบัติ โดยเฉพาะองค์ประกอบ “การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน” เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความตระหนักถึงบทบาทที่มีความหมาย และผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมาคือ “ความมีอิสระในการทำงาน” ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าพนักงานมีระดับของการควบคุมงานบางส่วน แต่ยังขาดความยืดหยุ่นหรือการตัดสินใจที่ชัดเจนบางประเด็น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ “ความหลากหลายของงาน” อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของพนักงานขับรถยังมีรูปแบบที่ซ้ำซากหรือมีโอกาสน้อยในการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่ สรุปได้ว่า พนักงานขับรถรับรู้ว่าตนมีบทบาทสำคัญในระบบงานขององค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม องค์กรควรพิจารณาออกแบบงานให้มีความยืดหยุ่น และเพิ่มความหลากหลายในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจ และลดความจำเจในระยะยาว 2) ด้านประสบการณ์การทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานขับรถมีทัศนคติเชิงบวกต่อประสบการณ์การทำงานในองค์กร โดยเฉพาะองค์ประกอบ “การฝึกอบรมและการพัฒนา” เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และมองว่าองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ และการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ “ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา” อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งสะท้อนว่าประสบการณ์สะสมมีผลต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา” แม้อยู่ในระดับมาก แต่ถือเป็นสัญญาณว่าองค์กรยังสามารถเสริมสร้างระบบสนับสนุนจากหัวหน้างานให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลดีต่อบรรยากาศการทำงาน และความรู้สึกไว้วางใจสรุปได้ว่า พนักงานขับรถในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอันดับแรก ซึ่งถือเป็นโอกาสขององค์กรในการวางแผนนโยบายด้านการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน องค์กรควรพิจารณาเสริมสร้างระบบสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มความมั่นใจ แรงจูงใจ และลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของพนักงานในระยะยาว และ 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่ดี โดยเฉพาะองค์ประกอบ “ความผูกพันเชิงการดำเนินการ” เป็นด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ “ความผูกพันเชิงอารมณ์” อยู่ในระดับมากเช่นกัน บ่งชี้ว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันในด้านจิตใจ เช่น ความภาคภูมิใจ ความรักองค์กร และความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร” แม้จะได้รับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความเต็มใจของพนักงานในการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว และแสดงความมั่นคงในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สรุปได้ว่า พนักงานขับรถมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกมิติในระดับมาก โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมการทำงานและความรู้สึกภายในองค์กร แสดงถึงความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม อย่างไรก็ตาม องค์กรสามารถส่งเสริมด้านความมั่นคงในการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเพิ่มได้ ผ่านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระบบสัญญาจ้างงานที่มั่นคง และการสื่อสารคุณค่าองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อค้นพบสำคัญ 14 ด้านที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ ได้แก่ 1) การออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน ผู้ให้ข้อมูลเสนอว่าลักษณะงานควรมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการทำงาน เช่น การเลือกเส้นทาง หรือเวลาปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานที่ยืดหยุ่นช่วยลดความตึงเครียด และเพิ่มความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากองค์กร 2) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน การมีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและช่วยให้พนักงานพัฒนาความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงาน ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เรียนรู้ และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง 3) ประเมินผลการทำงานอย่างรอบด้าน การประเมินจากหลายมิติ ช่วยให้องค์กรเข้าใจศักยภาพของพนักงานได้ครอบคลุม และสามารถพัฒนาในจุดที่จำเป็น ลดการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม และเพิ่มความโปร่งใสของระบบ 4) จัดระบบงานที่ยืดหยุ่น ระบบเวลาที่ยืดหยุ่นช่วยลดความเครียด ทำให้พนักงานมีความสุขกับงานมากขึ้น และเพิ่มความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการยอมรับและให้รางวัล การยอมรับและให้รางวัลแบบเป็นรูปธรรม ช่วยกระตุ้นพฤติกรรมเชิงบวก เพิ่มแรงจูงใจภายใน 6) ใช้ประสบการณ์ของพนักงานเป็นฐานอาชีพ ช่วยรักษาองค์ความรู้ในองค์กร ลดภาระการฝึกอบรมจากภายนอก และต่อยอดศักยภาพของพนักงานเก่าให้มีบทบาทสำคัญอย่างต่อเนื่อง 7) พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าที่ไม่อิงแค่วุฒิการศึกษา เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความหวังในการเติบโต ลดการลาออกจากพนักงานฝีมือดีที่ไม่มีวุฒิสูง และสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความสามารถ 8) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างรุ่น เชื่อมโยงประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น ลดช่องว่างระหว่างวัยในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพซึ่งกันและกัน 9) ยกย่องเชิงสัญลักษณ์ เป็นแรงเสริมด้านจิตใจที่ทรงพลัง สร้างความภาคภูมิใจ และช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าในความทุ่มเทของเขา 10) สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ส่งเสริมให้พนักงานผูกพันกับองค์กรมากกว่างาน เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจจากภายในที่ยั่งยืนกว่าแรงจูงใจจากภายนอก 11) จัดสวัสดิการที่มั่นคงและครอบคลุม ลดความกังวลในชีวิตส่วนตัว เพิ่มสมาธิในการทำงาน และช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจในระยะยาว 12) วางแผนพัฒนาอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ช่วยให้พนักงานเห็นเส้นทางชีวิตในองค์กร ลดความเสี่ยงในการสูญเสียบุคลากรคุณภาพ และช่วยองค์กรวางแผนกำลังคนระยะยาวได้อย่าง

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI.) อยู่ในกลุ่ม 2 | วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี

แม่นยำ 13) ส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารสองทาง ช่วยให้องค์กรเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง ลดความขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และ 14) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุขในการทำงาน หากองค์กรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด มีความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และบรรยากาศที่เป็นมิตร จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และลดอัตราการลาออกในระยะยาว จะช่วยสร้างแรงจูงใจเชิงบวก และลดอัตราการลาออกได้อย่างยั่งยืน ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพยืนยันว่า ความผูกพันของพนักงานขึ้นอยู่กับองค์กรไม่ได้เกิดจากคำตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น การได้รับการยอมรับ ความภาคภูมิใจในบทบาทของตน และโอกาสในการมีส่วนร่วมกับองค์กรอย่างแท้จริง การวางแผนนโยบายทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับ “คน” และ “ความสัมพันธ์” จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาพนักงานคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว



ภาพที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ
ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ที่มา: ศราวุธ สุวรรณวรกุล, 2568

อภิปรายผล

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์การทำงาน of พนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) การศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานโดยเฉพาะ “การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน” มีอิทธิพลสูงต่อความผูกพันของพนักงานขับรถ โดยพนักงานรับรู้ว่าการทบทวนตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) และงานวิจัยของ จีรพรธน์ ตู้ประทุม (2560) และ สุวัฒน์ แพนลา (2559) ที่ชี้ให้เห็นว่าลักษณะงานที่มีคุณค่าและยืดหยุ่นส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านประสบการณ์การทำงาน เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์ที่ผ่านมา ก็มีผลในเชิงบวกต่อความผูกพัน โดยส่งเสริมความมั่นใจ ทักษะ และการถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานใหม่ (ยสวร อำมฤต, 2564; จีรพรธน์ ตู้ประทุม, 2564; Meyer & Allen, 1990) ผลการศึกษายังยืนยันแนวคิดความผูกพัน 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ เชิงต่อเนื่อง และเชิงคุณธรรม ของ Meyer & Allen (1991) โดยทั้งหมดสัมพันธ์กับลักษณะงานและประสบการณ์ที่พนักงานได้รับ กล่าวโดยสรุป องค์กรที่สามารถออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสม และสนับสนุนการพัฒนาจากประสบการณ์ของพนักงานอย่างเป็นระบบ จะสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานขับรถต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานขับรถที่ให้บริการในพื้นที่ EEC มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะมิติความผูกพันเชิงอารมณ์และความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Steers (1977) และโมเดลสามองค์ประกอบของ Meyer & Allen (1991) ที่กล่าวถึงความผูกพันในสามมิติ ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์เชิงต่อเนื่อง และเชิงคุณธรรม (Steers, 1977; Meyer & Allen, 1991) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ แพนลา (2559), จีรพรธน์ ตู้ประทุม และจิราพร ระโหฐาน (2560), อธิฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561), นริศรา ฉัตรเจริญศิริ (2562) และ จีรพรธน์ ตู้ประทุม (2564) ที่เน้นว่าความมั่นคงทางอาชีพ การให้คุณค่า และแรงจูงใจภายใน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่ EEC เกิดจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น ความภาคภูมิใจ การได้รับการยอมรับ และโอกาสพัฒนา องค์กรที่สามารถตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะสามารถรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ได้ในระยะยาว และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว จากผลการวิจัยพบว่า แม้ระดับความผูกพันของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก แต่ยังมีโอกาสในการพัฒนาแนวทางเชิงนโยบายและการบริหาร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร แนวทางสำคัญ ได้แก่ การออกแบบลักษณะงานที่ยืดหยุ่นและมีคุณค่า เช่น การเปิดโอกาสเลือกเวลาหรือเส้นทางการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดตารางงาน และการหมุนเวียนงานเพื่อลดความจำเจ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1990) ในเรื่องความผูกพันสามมิติ คือ ด้านอารมณ์ การดำเนินการ และคุณธรรม โดยต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รับฟัง และให้โอกาสพนักงานมีบทบาทอย่างแท้จริง นอกจากนี้ งานวิจัยของ สุวัฒน์ แพนลา (2559) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการรับรู้ถึงบทบาทงาน การสร้างแรงจูงใจภายใน และการสื่อสารให้พนักงานเห็นถึงคุณค่าของตนเอง ขณะเดียวกัน กรวิชัย สันติติ (2563) เสนอว่าการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI.) อยู่ในกลุ่ม 2 | วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี

ในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเป็นหัวหน้าคนขับ หรือวิทยากรภายใน ล้วนส่งผลต่อการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพในระยะยาว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมด้านสวัสดิการ การยกย่องในผลงาน และการมีเวทีรับฟังความคิดเห็น ล้วนช่วยเสริมสร้างความผูกพันที่ยั่งยืน (พิพรรณ พิเชฐศิริประภา, 2564; ยสวร อำมฤต, 2564) โดยเฉพาะในระบบขนส่งของพื้นที่ EEC ซึ่งต้องการแรงงานคุณภาพสูงรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ กล่าวโดยสรุปองค์กรที่สามารถสร้าง “ความรู้สึกมีคุณค่า” และ “อนาคตร่วมกับองค์กร” ให้กับพนักงานได้ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความยั่งยืนในระบบการขนส่งพนักงานในระยะยาวได้อย่างมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับนโยบายและการบริหารงานจริง ดังนี้:

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับองค์กร

1.1 ด้านการออกแบบลักษณะงาน (Job Design) ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเลือกเวลาทำงาน หรือเส้นทางที่ขับซ้ำประจำ เพื่อเพิ่มความคุ้นชิน และลดความเครียด สนับสนุนให้มีการ “หมุนเวียนงาน” (Job Rotation) ระหว่างเส้นทางหรือช่วงเวลาปฏิบัติงาน เพื่อเสริมทักษะใหม่ และลดความจำเจ ออกแบบงานให้มีความท้าทายระดับพอดี ไม่ซ้ำซาก แต่ไม่ซับซ้อนจนเกินความสามารถของพนักงาน

1.2 การเสริมสร้างคุณค่าในงาน (Task Significance & Recognition): สื่อสารให้พนักงานเข้าใจว่าหน้าที่ของตนมีผลต่อความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน การดำเนินธุรกิจ และภาพลักษณ์ขององค์กร จัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ เช่น พนักงานดีเด่นด้านความปลอดภัย เพื่อยกระดับความภาคภูมิใจ

1.3 การพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development): ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ให้คุณค่าแก่พนักงาน เช่น ความเคารพ ความเสมอภาค และความสมดุลชีวิตกับงาน

1.4 การส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร (Organizational Climate): ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และในหมู่พนักงานเอง ผ่านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กีฬาสี งานเลี้ยง หรือกิจกรรมเพื่อสังคม

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการ

2.1 การติดตามและประเมินผลความผูกพันของพนักงาน (Engagement Monitoring) ควรมีระบบติดตามและประเมินความผูกพันของพนักงานเป็นประจำ เช่น แบบสอบถามความพึงพอใจรายปี หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้สามารถวางแผนและปรับปรุงนโยบายทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2.2 การจัดการกับความเสี่ยงด้านการลาออก (Attrition Mitigation) ติดตามแนวโน้มของการลาออกอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุในระดับบุคคล และระบบ สร้างระบบ “Retention Plan” เช่น แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (IDP) และสวัสดิการพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอายุงานตามที่กำหนดไว้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพนักงานขับรถในภูมิภาคอื่น หรืองานบริการประเภทอื่น เช่น รถบรรทุก รถบริการสาธารณะ เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับวิเคราะห์ลักษณะความผูกพันในมิติที่หลากหลายมากขึ้น

3.2 ศึกษาในเชิงวัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อเข้าใจบรรยากาศ ความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานขับรถ

3.3 ศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยา และความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น ความหมายของงาน การสนับสนุนทางสังคมในงาน หรือความรู้สึกเป็นเจ้าของ ที่อาจมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันโดยใช้การวิจัยเชิงพฤติกรรม หรือเชิงคุณภาพเชิงลึก

3.4 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมเชิงลึก แม้การใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ จะให้ข้อมูลที่มีคุณค่าแล้ว แต่การวิจัยในอนาคต อาจพิจารณาใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมเชิงลึก โดยเพิ่มเติมการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การวิเคราะห์บันทึกภาคสนาม หรือแม้แต่การศึกษารณี ในองค์กรนาร่อง เพื่อให้เห็นภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น

3.5 วิจัยแบบแนวโน้มระยะยาว เพื่อเข้าใจพลวัตของความรู้สึก ความสัมพันธ์กับองค์กร และพฤติกรรม การคงอยู่ในงานตลอดช่วงเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กรวิชัย สันติติ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาหน่วยงาน Business Stakeholder Engagement ของบริษัทแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรมการขนส่งทางบก. กองแผนงาน. กลุ่มสถิติการขนส่ง. (2567). *จำนวนใบอนุญาตขับรถและใบอนุญาตผู้ประจำรถ จำแนกตามประเภทใบอนุญาต*. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2567, จาก <https://web.dlt.go.th/statistics>
- จิรพรรณ ตู่ประทุม และ จิราพร ระโหฐาน. (2560). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ บริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี*. ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาตินวัตกรรมและเทคโนโลยีวิชาการ 2017. หน้า 123-130. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.
- นริศรา ฉัตรเจริญศิริ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิพรรณ พิเชฐศิริประภา, วัฒนา พิลานันท์, ชนิกา หาญสมบุญ, และ ธนัชชา คงสง. (2564). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ภาคอุตสาหกรรมการขนส่ง และบริการในเขตภาคตะวันออกเพื่อรองรับ EEC*. วารสารพัฒนาเทคนิคการศึกษา, 35(127), 117-124.
- ยสบรร อำมฤต. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics*. การค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2567). *อีอีซี ต้นแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่เชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการลงทุน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.eeco.or.th/th/business-opportunities>
- สุวัฒน์ แพนลา. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อธิฐาน ว่องวิวัฒน์. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Chiang, C.F., & Jang, S. (2008). *An expectancy theory model for hotel employee motivation*. International Journal of Hospitality Management, 27(2), 313-322.
- Choi, T. Y., Netland, T. H., Sanders, N., Sodhi, M. S., & Wagner, S. M. (2023). *Just-in-time for supply chains in turbulent times*. Production and Operations Management, 32(7), 2331-2340.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2024). *Pay and working conditions in the long-distance truck and bus industries: Assessing for effects on driver safety and retention* (TRB Special Report 355). The National Academies Press. from <https://doi.org/10.17226/27072>
- Park, J., Kim, H., & Kim, J. (2019). The effects of job stress, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention among bus drivers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4961.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing Company.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. 2nded. New York: Harper and Row.