

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร

**FACTOR AFFECTING GOOD WORK BEHAVIORS OF LOGISTICS PRIVATE SECTOR'S
EMPLOYEES IN BANGKOK**

ณัฐภา แสนราช

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattapa Saenrach

Email : s.nattapa19@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานบริษัทเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน (3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มแรงงานในระบบในกรุงเทพมหานคร และคัดกรองเฉพาะพนักงานเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคโลจิสติกส์ เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลและผ่านคำถามคัดกรอง จำนวน 440 คน ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ทั้งหมด ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นการแจกแบบสอบถาม มีคำถามคัดกรองคุณสมบัติ 2 ข้อ และในแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ คือ ด้านการกำกับดูแล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน, ทฤษฎีสองปัจจัย, พฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Research subject Factor Affecting Good Work Behaviors of Logistics Private sector's Employees in Bangkok. The objective is to (1) To study Good Work Behaviors of Logistics Private sector's Employees in Bangkok (2) To study Good Work Behaviors of Logistics Private sector's Employees in Bangkok Classified by personal factors (3) To study Motivation Factors and Hygiene Factors Affecting Good Work Behaviors of Logistics Private sector's Employees in Bangkok. The sample group used in the research was a group of formal workers in Bangkok. and screened only private employees working in the logistics sector. Since there were 440 sample groups who provided information and passed the screening question, therefore they was analyzed all of them., using convenience sampling method. The research instruments are questionnaires that the researchers created, divided into 4 parts, which are Part 1 : Personal data of the respondents, such as gender, age, education level, monthly income, status, years of service. Part 2 : Motivation Factors Affecting Good Work Behaviors Part 3:Hygiene Factors Affecting Good Work Behaviors Part 4: Good Work Behaviors

There are 4 indicated that all Personal factors, gender, age, education level, monthly income, status, years of service are different Good Work Behaviors of Logistics Private sector's Employees in Bangkok different in statistical significance 0.05, Motivation factors and Hygiene Factors Affecting Good Work Behaviors Of Private Company In Logistics Sector In Bangkok are Supervision, Possibility of growth, Achievement, Recognition and Working Conditions.

บทนำ

ธุรกิจการให้บริการ โลจิสติกส์เป็นธุรกิจที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานในการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยให้มั่นคงยั่งยืน งานทางด้านโลจิสติกส์โดยทั่วไปมักเข้าใจว่าเป็นงานขนส่งสินค้า แต่จริงๆแล้วงานทางด้านโลจิสติกส์ยังมีอีกมากมายและระบบโลจิสติกส์ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งส่วนสำคัญ

และก้าวเข้ามามีบทบาททางธุรกิจมากขึ้น โดยระบบโลจิสติกส์นั้นได้กลายมาเป็นระบบที่ถูกปรับใช้ในหลายๆธุรกิจ โดยมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การขนส่งเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังจุดหมายด้วยวิธีการและระบบที่ดีที่สุด (คู่มือพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพตาม ISO สำหรับธุรกิจให้บริการ โลจิสติกส์ :กรมพัฒนาธุรกิจการค้า)

ในการดำเนินกิจการใดๆก็ตามต้องอาศัยปัจจัยหลายๆปัจจัยประกอบกันโดยปัจจัยทางการบริหารกิจการมีทั้งหมด 4 ประเภท ได้แก่ บุคคล(Man) งบประมาณ(Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือเรียกว่า 4m ซึ่งบุคคล หรือ คน (Man) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยความคิดของคน มีคนเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการทำให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจหลายรูปแบบ โดยบุคคล หรือ คนทั้ง 3 ระดับ คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น เป็นผู้ผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จในทิศทางที่คาดหวัง พนักงานเองก็เป็นส่วนสำคัญและมีจำนวนมากที่สุดในองค์กร

การสร้างความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงานเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่คาดหวัง อีกทั้งยังสร้างความสุขในการทำงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ องค์กรนั้นจะมีแต่พนักงานที่มีใจให้มีทัศนคติเชิงบวกต่องานต่อองค์กร ไม่คิดลบและกระตุ้นพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กรจากทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถสังเกตเห็นได้จากภายนอกได้ไม่ยาก ผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้จะคือปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

ด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร

ด้านประชากร คือกลุ่มแรงงานในระบบในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การสำรวจแบบสอบถาม และคัดกรองเฉพาะพนักงานเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคโลจิสติกส์

ด้านระยะเวลา เริ่มต้นเก็บข้อมูลและทำวิจัยในการศึกษาตั้งแต่ มกราคม - มีนาคม 2566

ด้านการเก็บข้อมูล ทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้กูเกิลฟอร์มในการสร้างแบบสอบถาม และมีคำถามคัดกรองในการส่งแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลจากแบบสอบถามตรงตามกลุ่มประชากร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร
2. ทราบพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน
3. ทราบปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน เอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี The Motivation-Hygiene Theory

Herzberg (1959) เป็นผู้คิดค้นและให้ความหมายทฤษฎี the motivation-hygiene theory หรือ dual factor theory หรือ Motivation-maintenance เป็นทฤษฎีที่บุคคลทั่วไป นักบริหารให้การยอมรับจวบจนปัจจุบัน Herzberg ให้ความสนใจมุ่งประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยได้ ทดลองกับกลุ่มพนักงานบัญชี กล่าวว่าแรงจูงใจเกิดจากความต่างระหว่างความต้องการ หรือ ความปรารถนา ความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จหรือผลสำเร็จของงาน (Achievement) สรุปได้ว่า Motivation = Aspiration – Achievement

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ส่งผลกับผู้ปฏิบัติงานทางตรงในการสร้างความพึงพอใจต่องานที่กำลังทำหรือได้รับมอบหมาย ทำให้พนักงานองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีแบบแผน ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หากไม่มีปัจจัยนี้ หรืออยู่ในระดับที่ยากจะยอมรับก็จะกระตุ้นพนักงานทำให้เกิดความไม่พอใจได้ และในทางกลับกันเมื่อใดที่ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ หรือแม้กระทั่งสูงกว่า ก็จะ ลดทอนความไม่พอใจลงได้ ดังนั้นปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบ

ไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้สร้างให้เกิดแรงจูงใจในทางตรง แต่หากขาดปัจจัยค้ำจุนนี้ ก็จะเป็นจุดบ่มเพาะให้เกิดความไม่พอใจ หรืออีกทางหนึ่งคือ ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยขจัดบรรเทาความไม่พอใจของพนักงาน ให้พนักงานไม่รู้สึกรอคอยกับองค์กร ปัจจัยค้ำจุนจะตอบสนองปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน, การกำกับดูแล, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, สภาพการปฏิบัติงาน, สวัสดิการและเงินเดือน, ตำแหน่งงานและ ความมั่นคงในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน

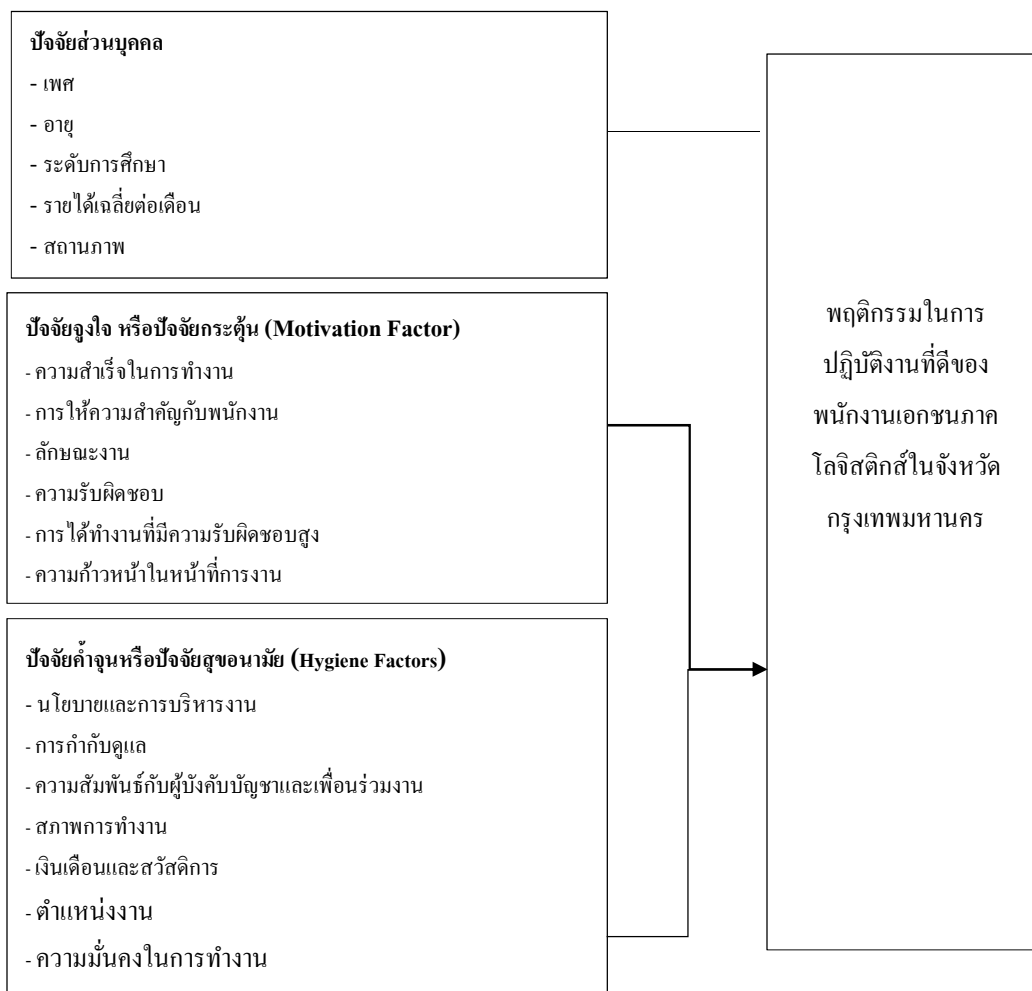
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Dennis Organ (1988 อ้างในพิชชาภา บุญชนะ, 2564) ให้นิยามของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า คือ การกระทำด้วยความสมัครใจของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรได้

บุญฉวน วรชาติและชัยกฤษ แก้วพรหมมาลัย (2563) กล่าวว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ Organ 1988 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2. พฤติกรรมการเคารพสิทธิ 3. พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา 4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ผู้วิจัยได้นำมาสรุปความหมายดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมเชิงบวกใดๆก็ตามที่พนักงานได้กระทำขึ้นในหลายรูปแบบด้วยโดยปราศจากการถูกบังคับ ไม่ได้มองว่าเป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ ไม่ได้มีผลตอบแทนอย่างเป็นทางการเป็นรางวัลหรือแม้แต่ไม่ได้รับผลตอบแทน

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบไม่ทดลอง (Non – Experimental research design) และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลที่ได้ด้วยวิธีทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้มีงานทำจำนวนทั้งสิ้น 5,180,324 คน แบ่งเป็นแรงงานในระบบ 4,046,768 คน แรงงานนอกระบบ 1,133,556 คน กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มแรงงานในระบบในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะคัดเลือกสุ่มเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์เท่านั้น อ้างอิงจากตารางการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ คือ 400 คน จากการตอบกลับแบบสอบถามพบว่ามี 524 คน เมื่อตรวจสอบคำถามคัดกรอง 1. ท่านอาศัยอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 34 คน ไม่ตรงตามคุณสมบัติ และตรวจสอบคำถามคัดกรองที่ 2. ท่านเป็นพนักงานเอกชนในภาคโลจิสติกส์ พบว่า 21 คน ไม่ตรงตามคุณสมบัติ จึงไม่นำมาวิเคราะห์ จึงเหลือกลุ่มตัวอย่าง 440 คน การสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเชิงเนื้อหา (context validity) โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัยและประธานโครงการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้และความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบทดสอบจำนวน 3 ท่าน พบว่าค่า IOC ของทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.6 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดผล ผู้วิจัยจึงนำไปใช้ทดลองกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัย จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach,1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ จากนั้นได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยสถิติดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน
- ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับตัวแปรที่มีการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย และข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการทดสอบ t-Test
- พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการทดสอบ (One – way ANOVA) หลังจากทดสอบแล้วพบความแตกต่างจึงจะนำไปทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีของ LSD
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามงานวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ คิดเป็นร้อยละ 54.1 อายุ 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.4 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52.0 ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65 , S.D. = 0.675)

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบ t-test กับตัวแปรด้านเพศ และ ใช้สถิติแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กับตัวแปรด้านอายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หากสมมติฐานแต่ละข้อมีผลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำไปทดสอบรายคู่โดยใช้สถิติ LSD สามารถสรุปได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน พบว่า

กลุ่มที่ 1 พนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี กับ 25 – 40 ปี มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 2 พนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ที่มีอายุต่ำกว่า 24 ปี กับ 41 – 56 ปี มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 3 พนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ที่มีอายุ 25 – 40 ปี กับ 57 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 4 พนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ที่มีอายุ 41 – 56 ปี กับ 57 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน

กลุ่มที่ 1 พนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 2 พนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 3 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน

กลุ่มที่ 1 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 45,001 – 60,000 บาท มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 2 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 60,001 – 75,000 บาท มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 3 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท กับ 45,001 – 60,000 บาท มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 4 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท กับ 45,001 – 60,000 บาท มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน

กลุ่มที่ 1 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีสถานภาพสมรส กับหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครต่างกัน

กลุ่มที่ 1 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 1-5 ปี มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 2 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 6-10 ปี มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 3 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มที่ 4 พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
Constant	0.229	0.128		1.793	0.074	68.328	0.000*
ด้านความสำเร็จในงาน	0.155	0.056	0.152	2.77	0.006*		
ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	0.133	0.056	0.131	2.377	0.018*		
ด้านลักษณะงาน	-0.068	0.062	-0.063	-1.095	0.274		
ด้านความรับผิดชอบ	-0.024	0.062	-0.023	-0.383	0.702		
ด้านการได้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูง	0.106	0.058	0.106	1.832	0.068		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.169	0.067	0.172	2.516	0.012*		
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.11	0.058	0.105	1.901	0.058		
ด้านการกำกับดูแล	0.29	0.062	0.283	4.688	0.000*		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	-0.012	0.061	-0.012	-0.193	0.847		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.117	0.059	0.112	1.978	0.049*		
ด้านเงินเดือน	0.097	0.058	0.088	1.651	0.099		
ด้านตำแหน่งงาน	0.083	0.06	0.081	1.371	0.171		
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.033	0.067	0.03	0.496	0.620		

R = 0.822, R² = 0.676, Adjust R Square = 0.666, SEE = 0.390

*sig < 0.05

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.290 (\text{ด้านการกำกับดูแล}) + 0.169 (\text{ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน}) + 0.155 (\text{ด้านความสำเร็จในงาน}) + 0.133 (\text{ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน}) + 0.117 (\text{ด้านสภาพการปฏิบัติงาน})$$

เมื่อนำเรียงลำดับด้านที่มีผลมากที่สุด คือ ด้านการกำกับดูแล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงานและด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 67.6 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 67.6 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ + 0.128

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนัชชา บุญสา (2019) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ต่างกัน เนื่องจากพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับฉวีวุฒิชมทอง (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อที่ดีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี

ลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ต่างกัน สอดคล้องกับต่อพงศ์ ฤทธิ์เทวา (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

ลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ต่างกัน สอดคล้องกับธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเนชั่นวายระดับปฏิบัติการ บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ต่างกัน สอดคล้องกับ รุจิรา ตันตพวงษ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานข้าราชการส่วนจังหวัดชลบุรี

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ต่างกัน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการกำกับดูแล ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษฐ์ ชิมเจริญ (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับ สันหจจุทา ชมภูนุช (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

ด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับ สันหจจุทา ชมภูนุช (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับปริสนา พิมพา (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอรอดุพนม

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานภาค โลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ ชมทอง (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการจูงใจพนักงานให้กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในพนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาในการ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนภาค โลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานครต่างกัน

มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้นหากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ต้องการให้พนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ควรต้องคำนึงและให้ความสำคัญจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานมากขึ้น เช่น การฝึกอบรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พัฒนาความรู้ความสามารถ ก็สามารถใช้เทคนิคการฝึกอบรมจำแนกกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล ให้กับพนักงาน หรือใช้แบ่งกลุ่มแยกกันอบรมตามรอบเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพการมีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติได้ตรงตามนโยบายขององค์กร

จากการวิจัยในครั้งนี้หากต้องการกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน ฝ่ายบุคคลและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรต้องคำนึงและให้ความสำคัญ ด้านการกำกับดูแล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีที่ขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น พนักงานเอกชนภาคโลจิสติกส์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้นและความคิดเห็นที่แตกต่างมากยิ่งขึ้น

2. ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้มีจำกัดและน้อย ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มระยะเวลาในการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2566) คู่มือการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 สำหรับธุรกิจให้บริการ โลจิสติกส์

ณัฐวุฒิ ชมทอง. (2562) แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อที่ดีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต

ต่อพงษ์ ฤทธิ์เทวา. (2560) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ธรรมรัตน์ ชุ่มชื่น (2561) ความสุขในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติด้านความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจเนอเนชั่นวายระดับปฏิบัติการบริษัท โลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปริศนา พิมพา (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม,วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

พรนัชชา บุญสา. (2019) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. วชิรเวชสารและวารสารเวชศาสตร์เขตเมือง คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช.

พิเชษฐ์ ชุ่มเจริญ. (2564) แรงจูงใจและความภาคภูมิใจที่ส่งผลต่อพนักงานองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด,วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

รุจิรา ตัณฑพงษ์. (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

สันหจุกา ชมภูนุช (2563) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

อาภาวรรณ สำเนียง, (2560) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานข้าราชการส่วนจังหวัดชลบุรี, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยบูรพา