

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์

WORK MOTIVATION OF PRIVATE SECTOR LOGISTICS EMPLOYEES

นันทน์ภัส สุตสวาท
การบัญชี คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

NANNAPHAT SUDSAVAHT

E-mail : Nannaphats.1990@gmail.com

Accounting, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติ F-Test (One-Way ANOVA) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คำนวนโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยค่าจ้าง ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

มีแนวโน้มต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์

ABSTRACT

The objectives of this study were to (1) to study the demographic characteristics, work motivation, and work performance of private logistics employees; (2) to examine the work performance of private logistics employees classified by personal factors; (3) to investigate the relationship between work motivation – motivational factors and work performance of private logistics employees; and (4) to examine the relationship between work motivation – maintenance factors and work performance of private logistics employees. A questionnaire was used as the research instrument, and data were collected from a sample of 400 respondents. Data analysis included percentage, mean, F-test (One-Way ANOVA), and multiple regression analysis, using the SPSS program.

The analysis of of private logistics employees revealed that personal factors—including gender, age, educational level, marital status, years of work experience, average monthly income, and job position—showed no significant difference in overall work performance at the 0.05 level. Regarding work motivation – motivational factors, recognition and achievement had a statistically significant effect on overall work performance at the 0.05 level, while career advancement and responsibility did not. As for work motivation – maintenance factors, the work environment tended to influence overall work performance at the 0.05 level, whereas job security, company policy, and compensation had no significant effect on overall work performance.

Keywords: Work Motivation, Motivational Factors, Maintenance Factors, Work Performance, Private Logistics Employees

บทนำ

ปัจจุบันนี้ธุรกิจโลจิสติกส์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการค้าขาย และเป็นตัวแปรหลักที่สามารถกำหนดต้นทุน และมีความสามารถในการทำกำไรของผู้ประกอบการ เป็นต้นทุนที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งจะมีผลกำไรหรือไม่อยู่ที่ขนส่ง ซึ่งในปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภูมิศาสตร์ รวมถึงกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ของประเทศ หรือคู่ค้า ล้วนส่งผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อระบบโลจิสติกส์ ทั้งทางบก ทั้งทางเรือ และทางอากาศ “ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีระบบโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพสูง อยู่ในอันดับที่ 34 ของโลกจากทั้งหมด 139 ประเทศ และเป็นอันดับ 3 ของอาเซียน อีกทั้งยังมีความได้เปรียบทางภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ในใจกลางภูมิภาค ซึ่งถือเป็นจุดแข็งในการเป็นศูนย์กลางการค้าและโลจิสติกส์ของอาเซียนอีกด้วย ” (กระทรวงพาณิชย์, 2568)

การจัดการโลจิสติกส์เป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ขั้นตอนในการจัดหาวัตถุดิบ การขนส่ง การจัดเก็บรักษา การกระจายสินค้า การให้บริการ ตลอดจนได้มีการส่งมอบสินค้าและบริการแก่ผู้บริโภคปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วตรงตามเวลา โดยอาศัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบซอฟต์แวร์ และระบบคอมพิวเตอร์สมัยใหม่ เช่น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสนับสนุนในการบริหารจัดการในการส่งมอบสินค้าให้เกิดความคล่องตัว มีการไหลเวียนของสินค้าและข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว อันนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าและการลดต้นทุนในการดำเนินงาน (Logistic Digest, 2011)

เนื่องจากโลจิสติกส์มียังบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยเฉพาะกับบริษัทเอกชน ทำให้มีการแข่งขันสูงขึ้นและยังต้องประสบปัญหาปัจจัยภายนอกหลายด้าน เช่นปัจจัยด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านกฎหมาย บริษัทเอกชนหลายแห่งต้องการมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลสำเร็จต่อองค์กร โดยเฉพาะพนักงานซึ่งเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญที่อยู่ในกระบวนการดำเนินงาน เพราะฉะนั้นการจูงใจพนักงานจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพได้ บริษัทจำเป็นต้องมีการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ด้วยความเต็มใจ และทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการเอาใจใส่เพื่อเป็นการกระตุ้นให้กับพนักงาน และมีการตั้งศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งสามารถส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและความสำเร็จของพนักงานได้อีกด้วย (ปพิชญา ศรีจันทร์, 2563) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และยังพบว่าบริษัทเอกชนหลายแห่งยังต้องการวิเคราะหหรือประเมินความพึงพอใจของพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ไขปัญหาได้ถูกจุด เนื่องจากปัจจุบันพนักงานยังเป็นบุคลากรสำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ยังต้องรับปัญหาค่อนข้างหนัก เพราะงานมีความเร่งด่วน มีความเครียดและมีความกดดัน พนักงานต้องรับผิดชอบสูง และทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในผลงานทุกชิ้น

พนักงานจึงจำเป็นต้องเป็นบุคลากรที่สามารถจัดการระบบการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ จากความสำคัญนี้เป็นเหตุให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ เนื่องจากธุรกิจโลจิสติกส์ยังมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้นำผลที่ได้ไปพัฒนาพนักงานบริษัทเอกชนด้านโลจิสติกส์อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์

ขอบเขตการวิจัย

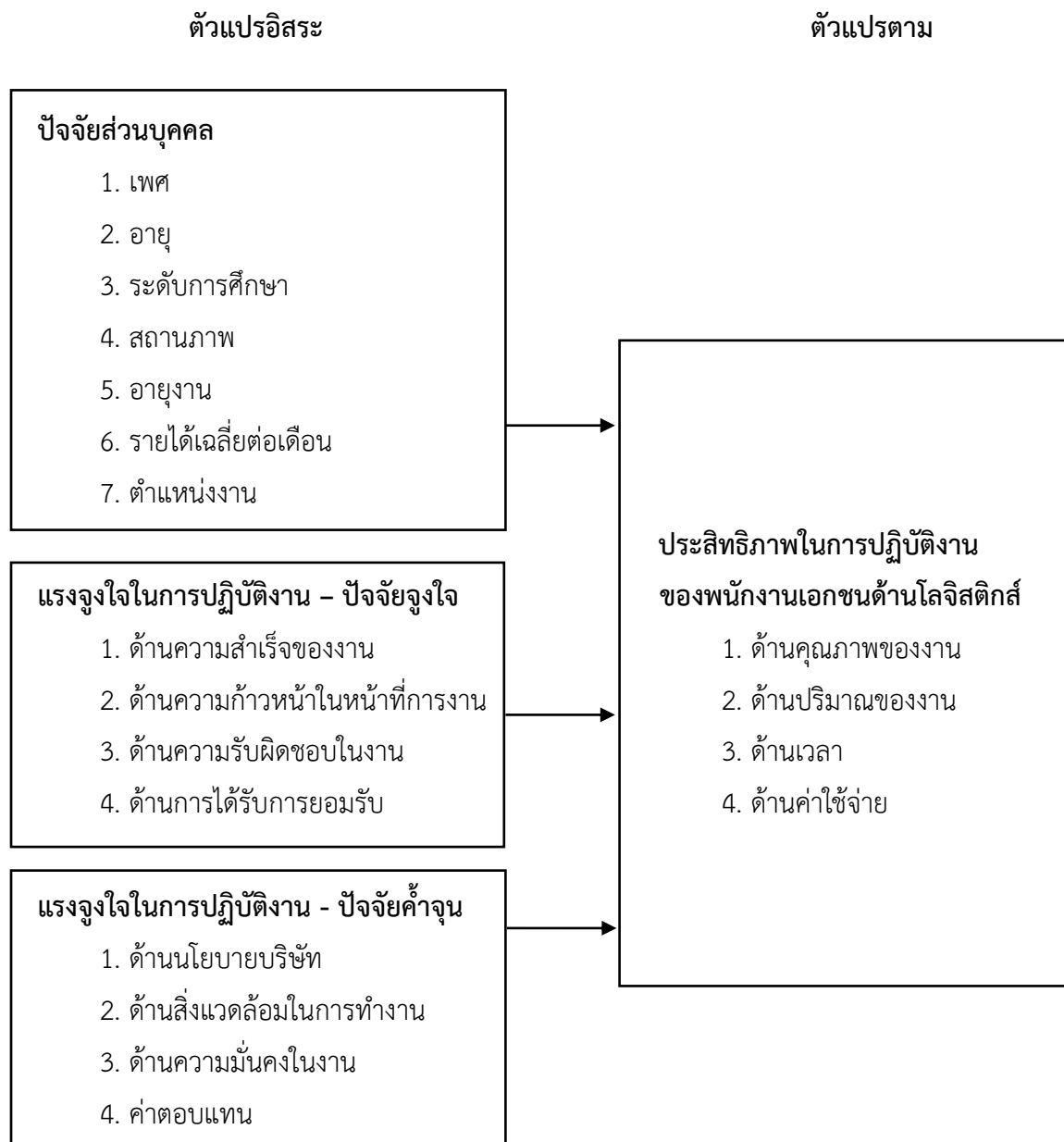
1. ขอบเขตด้านประชากร
 - 1.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์
2. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน แบ่งเป็น ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย
3. ขอบเขตด้านพื้นที่
 - 3.1 การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ ในบริษัทเอกชนด้านโลจิสติกส์ทั่วไป

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

4.1 การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน กันยายน – เดือนตุลาคม พ.ศ.2568

กรอบแนวคิดงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือกระบวนการที่ควบคุมและกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการให้สำเร็จ โดยมีที่มาจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและจากการเรียนรู้เพิ่มเติม แรงจูงใจสามารถเกิดได้จากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความรู้สึกขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือความต้องการภายในที่ผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อทดแทนหรือบรรลุสิ่งที่ต้องการ ส่วนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ปัจจัยภายนอกที่ช่วยกระตุ้นหรือเสริมสร้างแรงผลักดัน

เฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก นักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นหนึ่งในนักคิด ผู้บุกเบิกที่ยิ่งใหญ่ในด้านการจัดการและทฤษฎีแรงจูงใจ เฮิร์ชเบิร์กได้ตั้งเป้าหมายที่จะศึกษาผลกระทบของทัศนคติต่อแรงจูงใจ พื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ - สุขอนามัยของเฮิร์ชเบิร์ก หรือบางครั้งเรียกว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย” เขาได้รับการยอมรับเป็นพิเศษในทฤษฎีสองปัจจัยนี้ ซึ่งตั้งสมมติฐานว่ามีปัจจัยสองชุดที่ควบคุมความพึงพอใจในการทำงานและมีความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ “ปัจจัยแรงจูงใจ” หรือแรงจูงใจภายใน และ “ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย” หรือแรงจูงใจภายนอก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

งานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน การทำงานก็เพื่อปรารถนาที่จะทำให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ได้รับการยอมรับ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อสังคม ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อครอบครัวโดยส่วนรวม บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดที่มีพนักงานเหล่านี้ก็必将มีความเจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆ กันด้วย

ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่มีคุณภาพสูง ถูกต้อง ครบถ้วน ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจทั้งต่อผู้ผลิตและผู้ใช้งาน รวมถึงผู้รับบริการ
2. ปริมาณของงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ผลิตได้ตามเป้าหมายและความคาดหวังของหน่วยงานหรือองค์กร โดยมีความเหมาะสมกับขอบเขตและทรัพยากรที่กำหนด
3. เวลา หมายถึง การใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม ถูกต้อง และมีประสิทธิผล สามารถดำเนินงานได้รวดเร็วและสะดวกสอดคล้องกับหลักการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากร บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า โดยมีต้นทุนการดำเนินงานต่ำแต่ให้ผลลัพธ์สูงสุด เพื่อให้เกิดความประหยัดและผลกำไรที่เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयु และรายได้ต่อเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ

นางสาวรณิกา ต้นสกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ระดับความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุน ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

นฤมล เตียวไพบูลย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฤทธิชัย จันทรศรีนิวล (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมชลประทาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมชลประทาน ผลการศึกษา พบว่า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการกรมชลประทาน ที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) มาดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คือ พนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการส่ง google form เมื่อหลังจากเก็บข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม และคัดแยกฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก จนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 400 ชุด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้และแทนค่าตัวแปรให้เป็นสัญลักษณ์ที่โปรแกรมประมวลผลอ่านค่าคำนวณได้
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกในคอมพิวเตอร์ ด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
4. ผู้วิจัยประมวลผลตามตาราง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติต่างๆ และสรุปผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการประมวลผลเป็นการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในกลุ่มตัวอย่างของแบบสอบถามตอนที่ 1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 – 3 ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในงา ด้านการได้รับการยอมรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการประมวลผลเป็นการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในกลุ่มตัวอย่างของแบบสอบถามตอนที่ 2 - 3

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในกลุ่มตัวอย่างของแบบสอบถามตอนที่ 2 - 3

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 – 3 ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เป็นการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.1 ค่า F-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analyss) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) โดยใช้สูตรหาสมการตัวแปรพยากรณ์ การวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

5.1.1 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 สถานภาพโสด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 มีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และมีความรู้ภาษาอังกฤษพอใช้ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

5.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน- ปัจจัยจูงใจ ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในงานตามลำดับ

ด้านความสำเร็จของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง รองลงมาท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามกำหนดเวลามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รองลงมาท่านได้รับการพิจารณาประเมินการเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม และบริษัทมีการจัดทำเส้นทางแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านความรับผิดชอบในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีอำนาจในการเลือกวิธีปฏิบัติงานของท่านได้ด้วยตัวเอง รองลงมาบริษัทของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน และท่านมีความกระตือรือร้นในการติดตามงานตามความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการได้รับการยอมรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ รองลงมาท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน- ปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายบริษัท ตามลำดับ

ด้านนโยบายบริษัท ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถนำนโยบายบริษัทไปปฏิบัติได้จริง รองลงมาบริษัทมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และนโยบายบริษัทยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนในบริษัทมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ

บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการทำงานของท่่านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่่านเชื่อว่าตำแหน่งงานที่ท่่านได้รับมีความมั่นคง รองลงมาท่่านเชื่อว่าบริษัทที่ท่่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง และท่่านมีความพึงพอใจกับความมั่นคงของบริษัทในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทมีสวัสดิการต่างๆให้พนักงานอย่างเหมาะสม รองลงมาท่่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และท่่านได้รับการปรับเงินเดือนจากบริษัทตรงกับที่ท่่านคาดหวังมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาตามลำดับ

ด้านคุณภาพของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ รองลงมาท่่านปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ผลงานของท่่านสามารถประเมินคุณภาพตามมาตรฐานได้ และท่่านศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ปริมาณของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมาปริมาณงานที่ท่่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม บริษัทกำหนดเป้าหมายของปริมาณงานชัดเจน และปริมาณงานที่ท่่านได้รับมอบหมายเกินกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของท่่านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่่านสามารถรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาท่่านมีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ท่่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานขององค์กร และท่่านปฏิบัติงานล่าช้า ทำให้ผลงานไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านค่าใช้จ่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่่านใช้ทรัพยากรทางการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีขององค์กรอย่างคุ้มค่า รองลงมาท่่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงาน ท่่านสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และท่่านสามารถนำทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างประหยัดต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.5 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 2.60 ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค่าจ้าง ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 1.50 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีแนวโน้มต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ โดยการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศมีความแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีความแตกต่างของเพศเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด พนักงานล้วนมีทักษะ มีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ อายุมีความแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานในองค์กรมีช่วงอายุที่แตกต่างกันแต่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป้าหมายความสำเร็จในงาน ระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ตรงกับสายระดับการศึกษา ทำให้พนักงานได้รับโอกาสและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อายุงานมีความแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามประสบการณ์หรือพนักงานเริ่มต้นใหม่มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) กล่าวว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน มีความแตกต่างกัน แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

สถานภาพมีความแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานะโสด มีครอบครัว หรือมีการหย่าร้าง ไม่ได้มีผลกระทบในการปฏิบัติงาน และมีความประสงค์ที่จะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคน มิ่งโสภาและนพ ภูล สุวรรณทรัพย์ (2564 :บทคัดย่อ) ที่มีผลการวิจัย สถานภาพมีความแตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลตอบแทนขึ้นอยู่กับการทำงานตามที่พนักงานได้รับตามสมควร ดังนั้นพนักงานได้รับผลตอบแทนที่แตกต่างกันตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เทียวไพบูลย์ (2564) ที่ผลการวิจัย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

และตำแหน่งงานมีความแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์สามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย จันทรศรีนวล (2567) สรุปผลได้ว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 4 ด้าน ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานสำเร็จย่อมได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานต่อไป การได้รับการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานอีกด้วย ด้านความสำเร็จของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานรู้สึกภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดตรงตามเวลา แก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานโลจิสติกส์ส่วนใหญ่ตำแหน่งหน้าที่ค่อนข้างตายตัว ทำให้ความก้าวหน้าไม่ใช่แรงจูงใจหลักในการปฏิบัติงาน และ ด้านความรับผิดชอบในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่ได้รับมอบหมายอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างต่อประสิทธิภาพโดยรวม

5.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 4 ด้าน ด้านนโยบายบริษัท ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ บรรยากาศทั่วไปของสถานที่ปฏิบัติงานส่งเสริมการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีความมั่นคงขององค์กรและในตำแหน่งหน้าที่อยู่แล้ว องค์กรมีความต้องการพนักงานต่อเนื่องและมีอัตราหมุนเวียนของงานค่อนข้างต่ำ ทำให้พนักงานไม่ได้มองความมั่นคงเป็นแรงจูงใจหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายบริษัทไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับรู้หรือตระหนักถึงนโยบายขององค์กรโดยตรง หรือมองว่านโยบายบริษัทเป็นเรื่องของฝ่ายบริหารระดับสูงมากกว่า แสดงให้เห็นว่านโยบายของบริษัทไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และด้านค่าตอบแทนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นเรื่องปกติ เป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน อีกทั้งค่าตอบแทนในธุรกิจโลจิสติกส์ส่วนใหญ่มักอยู่ในระดับมาตรฐานใกล้เคียงกัน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ารายได้มีความแน่นอน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จองค์กรควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ เพื่อให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าและผลสำเร็จของตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจทางจิตใจให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน ด้านการได้รับการยอมรับควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการยอมรับในความสามารถของพนักงาน เช่น การประกาศผลสำเร็จในการประชุมหรือช่องทางสื่อสารภายในองค์กร การให้โอกาสแสดงศักยภาพ หรือการมอบหมายงานสำคัญ เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แม้ผลการวิจัยจะพบว่าไม่ส่งผลโดยตรง แต่องค์กรควรสร้างระบบที่ชัดเจน การกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน จัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ควรเพิ่มการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ให้อิสระในการทำงานในบางขั้นตอน เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของงานและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

5.3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน – ปัจจัยค้ำจุน สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขณะที่นโยบายบริษัท, ความมั่นคงในงานและค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรควรปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการเสริมแรงจูงใจพื้นฐาน ด้านนโยบายบริษัท ควรปรับปรุงนโยบายให้มีความชัดเจน เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นธรรมและโปร่งใส มีการสื่อสารนโยบายอย่างทั่วถึงเพื่อให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปรับปรุงบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การจัดพื้นที่ทำงานที่เป็นมิตร สะอาด ปลอดภัย และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน สนับสนุนระบบการทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานโลจิสติกส์ ด้านความมั่นคงในงาน ยังเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร ควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานระยะยาว เพื่อสร้างความมั่นใจให้พนักงานว่ามีเส้นทางอาชีพที่มั่นคง ด้านค่าตอบแทน อาจมีผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจ องค์กรควรรักษาระดับค่าตอบแทนให้อยู่ในมาตรฐาน เพิ่มแรงจูงใจในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัสตามผลงาน หรือสวัสดิการเพิ่มเติม

องค์กรเอกชนด้านโลจิสติกส์ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน นโยบายองค์กรที่ชัดเจน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และระบบสวัสดิการ เพื่อความมั่นคง แม้บางปัจจัยจะไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่การจัดการที่เหมาะสมในภาพรวมจะช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไปสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

5.4.1 ควรวิจัยเชิงลึกในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละด้าน เพื่อให้สามารถทราบถึงแรงจูงใจที่แท้จริงของด้านนั้นๆ และใช้เป็นข้อมูลในการประกอบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในอนาคต

5.4.2 ควรทำการศึกษา ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่กว้างมากยิ่งขึ้นผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาอิทธิพลต่อตัวแปรด้านอื่นนอกจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.4.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมไปยังพนักงานเอกชนด้านโลจิสติกส์โดยการแยกประเภทชัดเจน ผู้วิจัยอยากแนะนำให้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากองค์กรที่สนใจ เพื่อสามารถนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชฎาวรรณ ภาไสย ศรสวรรค์ พิมพลา วริศรา โพนัน. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซีเอ็นซี จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- นางสาวจิรภัทร วงศ์ธนสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการปะปาส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นฤมล เตียวไพบูลย์. (2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการกรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญาโท. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นางสาวธนิศา ต้นสกุล. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม โลจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง. การค้นคว้าอิสระ. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ฤทธิชัย จันทรศรีนวล. (2567). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมชลประทาน. การค้นคว้าอิสระ. สาขาวิชาการเมืองและการจัดการ.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุทธิรักษ์ ศิริสม. (2566). การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลเพื่อความมั่นคงในชีวิตวัยสูงอายุของ
ประชากรในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. สาขาการเงินและธนาคาร.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นางสาวสลิล เครือวัลย์. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลพลา จังหวัดระยอง. การค้นคว้าอิสระ. สาขาวิทยาการจัดการ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ศิริดา เพชรแก้วกุล เฉลิมพร เย็นเยือก. (มีนาคม - เมษายน 2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยาน
นานาชาติดอนเมือง. วารสารรัชต์ภาคย์. ฉบับที่ 33. 75 - 90

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. การประชุมนำเสนอ
ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ. ครั้งที่ 16. 1615 - 1634

นาธัส จินเชื้อ, เกียรติ บุญโย, ตระกูล จิตวัฒนาการ. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์
ขึ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ. ปีที่ 5
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม. 107 - 117

ดาริน ปฏิเมธีธรรม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ
พนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์.
สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จิตาภัทร์ พุฒมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้
แอนด์เซล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์.
วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล

กองโลจิสติกส์. (2568). โลจิสติกส์ นิยามและความหมาย. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2568. จาก
<https://dol.dip.go.th/th/category/2019-02-08-08-57-30/2019-07-21-16-50-25>

กระบวนการโลจิสติกส์. (2011). กระบวนการโลจิสติกส์. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2568. จาก
<https://yoshigu.blogspot.com/2011/09/blog-post.html>

รวมแนวคิดสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้บุคคลในองค์กร. (2011). ค้นเมื่อ 26 กันยายน 2568. จาก
<https://www.humansoft.co.th/th/blog/how-to-motivate-your-employees>