

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Motivational Factors Influencing the Performance of Warehouse Employees in
Logistics Companies in the Bangkok Metropolitan Region

อรัทัย บุตรสี*

¹สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Orathai Bootsee*

¹Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author : 6612100017@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.506) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกันไป และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; พนักงานคลังสินค้า; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aims (1) to examine the demographic characteristics of warehouse employees in logistics companies in the Bangkok metropolitan region. (2) To investigate the levels of opinions regarding motivational factors and work performance among warehouse employees in logistics companies in Bangkok metropolitan region. (3) To analyze the influence of motivational factors on the work performance of warehouse employees in logistics companies in Bangkok metropolitan region. This quantitative research collected data using questionnaires from a randomized sample of 400 employees in logistics companies in Bangkok metropolitan region. The descriptive statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation

The study found that the overall performance of warehouse employees in logistics companies in the Bangkok metropolitan region was at a high level of agreement ($\bar{X}=4.38$, S.D.= 0.506). A comparison of the performance of warehouse employees in logistics companies in the Bangkok metropolitan region, categorized by demographic factors, revealed that differences in marital status, monthly income, education level, and length of service as warehouse employees significantly impacted their performance. Furthermore, motivational factors significantly influenced the performance of warehouse employees in logistics companies in the Bangkok metropolitan region at a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Motivation; Warehouse Employees in Logistics Companies; Efficiency of work Performance

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบัน อุตสาหกรรมโลจิสติกส์มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งเป็นศูนย์กลางการค้า การผลิต และการกระจายสินค้า พนักงานคลังสินค้าในบริษัทโลจิสติกส์จึงถือเป็นกำลังหลักที่ทำหน้าที่จัดเก็บ คัดแยก และกระจายสินค้าให้ถึงมือผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบได้บ่อยคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไม่สม่ำเสมอ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเร็ว ความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของระบบโลจิสติกส์โดยรวม

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือ “แรงจูงใจ” ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเชื่อถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการบริหารจัดการของบริษัท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากแรงจูงใจไม่เพียงพอ พนักงานอาจเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น และไม่ทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลงและเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงาน

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าในบริษัทโลจิสติกส์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการและแรงผลักดันของพนักงาน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เช่น การปรับปรุงระบบค่าตอบแทน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

นอกจากนี้ ผลการศึกษาในประเด็นนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรโลจิสติกส์ในภาพรวม ช่วยลดต้นทุน เพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการจัดการสินค้า ตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนของบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.1 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

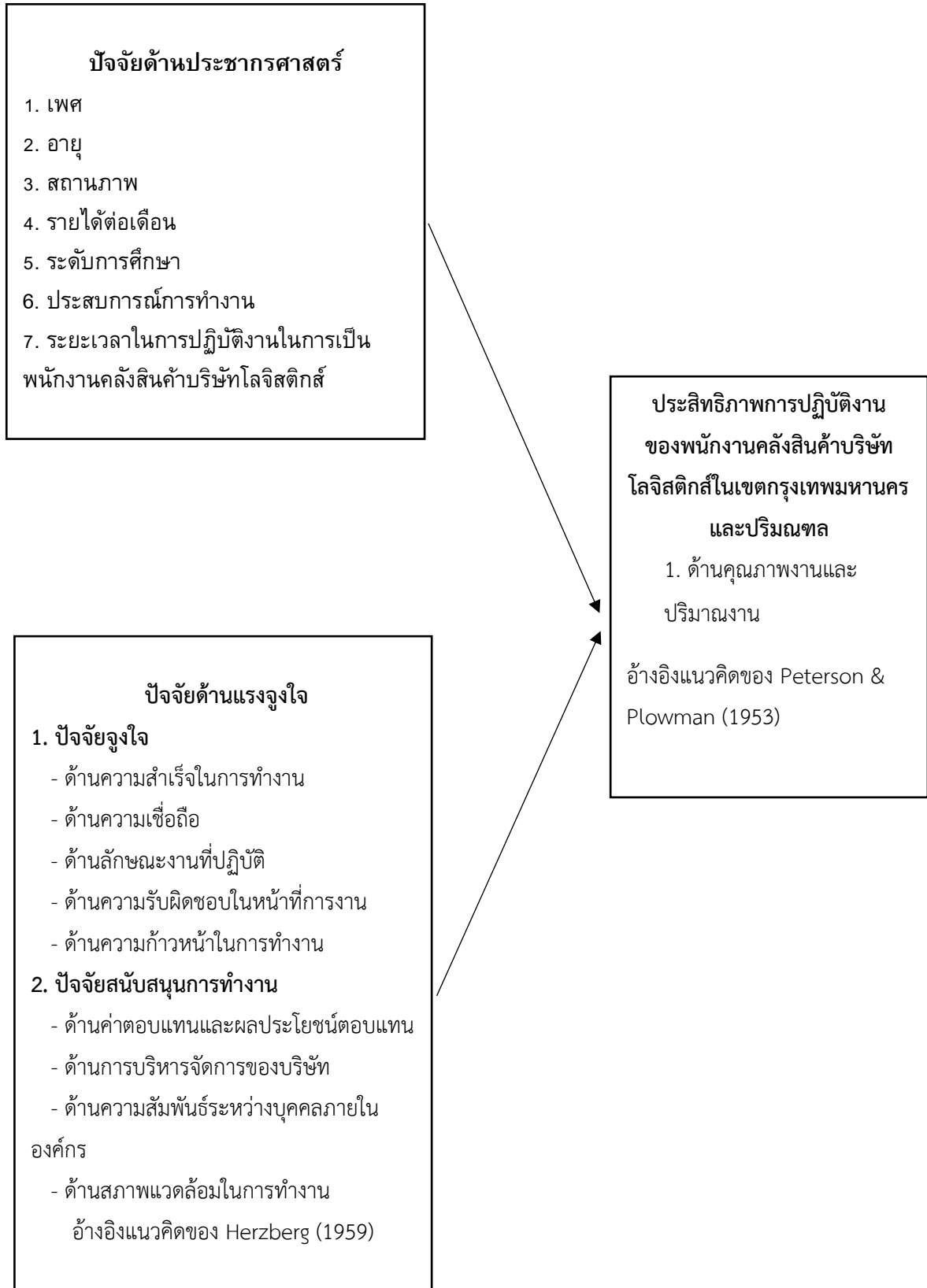
1.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อทราบระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อทราบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ปัจจัยจูงใจ เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงานหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่” ซึ่งเฮอร์ซเบิร์กได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความพอใจหรือไม่พอใจในงาน คือ (1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะของงานที่ทำ (work-itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) และความก้าวหน้า (advancement) รวมทั้งการมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (possibility of growth) (2) ปัจจัยสุขภาพอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลาแต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานเกิดความไม่พอใจการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) การควบคุมบังคับบัญชา (supervision-technical) สภาพการทำงาน (working condition) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations) เงินเดือน (salary) สถานภาพ (status) และความมั่นคงในงาน (job security) รวมทั้ง ชีวิตส่วนตัว (factor in personal life)

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่การให้ค่าแรงสูงก็ได้ทำให้คนงานอยากทำงาน หนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน ทฤษฎี ของเฮอร์ซเบิร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพอใจแต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่ว่าเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไปตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ ความสัมพันธ์ผลคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้มีคนยอมรับลักษณะงานที่น่าสนใจคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความน่าสนใจน่าทำ ความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขา มีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขา โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขา มีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขาการเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขา มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การบำรุงรักษา ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้ (1) นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่ายฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่งกัพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล (2) การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่ายผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ (3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา (4) สภาพการณ์ทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน (5) ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่ายเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม (6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (7) ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่ายงานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว (8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (9) สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่ายงานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ และ (10) ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

2.3 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) มาใช้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ โดยได้สร้างเครื่องมือ (1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ (2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น (4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานคลังสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนครปฐม ณ คลังสินค้าในแต่ละจังหวัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามข้อมูลจากพนักงานคลังสินค้าในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนครปฐม ซึ่งกำหนดเฉพาะคำถามหลักที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเพียงตัวเลือกเดียว (Check list) ที่ตรงกับความจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นลักษณะคำถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำถาม จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความเชื่อถือ จำนวน 4 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำนวน 3 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นลักษณะคำถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำถาม จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทน จำนวน 5 ข้อ ด้านการบริหารจัดการของบริษัท จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร จำนวน 5 ข้อ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นลักษณะคำถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำถาม ด้านคุณภาพและปริมาณ จำนวน 6 ข้อ

ซึ่งข้อความคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นมาตรวัดและให้คะแนนลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ทำการรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้ครบถ้วน หลังจากนั้นเพื่อนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป การศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยใน 2 ส่วนหลัก ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานคลังสินค้าในบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ได้จากการสุ่ม จำนวน 400 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตำรา สื่อออนไลน์ บทความทางวิชาการ วารสาร ข้อมูลทางสถิติ เอกสารงานวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

4. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.75 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 12,001-22,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.75 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.75

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยแรงจูงใจ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	400	4.43	0.532	มาก
2. ด้านความเชื่อถือ	400	4.30	0.599	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	400	4.35	0.590	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	400	4.39	0.554	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	400	4.14	0.692	มาก
รวมด้าน		4.32	0.519	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.43$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.39$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.35$)

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน of พนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทน	400	4.26	0.645	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการของบริษัท	400	4.19	0.601	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร	400	4.20	0.597	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	400	4.25	0.625	มาก
รวมด้าน		4.22	0.558	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยสนับสนุนการทำงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.26$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=4.25$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร ($\bar{X}=4.20$)

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปรผล
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	400	4.38	0.506	มาก
รวมด้าน		4.38	0.506	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของข้อคำถาม พบว่า ท่านมีการวางแผนการทำงานให้เสร็จในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}=4.40$) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.39$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ		สถิติทดสอบ
	ชาย (n=192)	หญิง (n=208)	
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน			
ค่าเฉลี่ย	4.38	4.38	T=0.046
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.495	0.518	Sig.=0.963

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		One-Way ANOVA : F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.239	4	0.560	2.211	0.067
	ภายในกลุ่ม	100.038	395	0.253		
	รวม	102.278	399			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.933	2	0.967	3.824	0.023*
	ภายในกลุ่ม	100.345	397	0.253		
	รวม	102.278	399			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5.073	4	1.268	5.154	0.000*
	ภายในกลุ่ม	97.205	395	0.246		
	รวม	102.278	399			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	4.089	3	1.363	5.497	0.001*
	ภายในกลุ่ม	98.188	396	0.248		
	รวม	102.278	399			
ประสบการณ์การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.782	4	0.445	1.751	0.138
	ภายในกลุ่ม	100.496	395	0.254		
	รวม	102.278	399			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงาน คลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์	ระหว่างกลุ่ม	3.354	4	0.838	3.348	0.010*
	ภายในกลุ่ม	98.924	395	0.250		
	รวม	102.278	399			

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่จำแนกตามสถานภาพของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	\bar{X}	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.34	4.43	4.65
โสด	4.34	-	-	-0.307* (0.018)
สมรส	4.43	-	-	-
หย่าร้าง	4.65	-	-	-

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีสถานภาพโสด จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่อำนาจตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน				
		ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001- 22,000 บาท	22,001- 32,000 บาท	32,001- 40,000 บาท	41,000 บาท ขึ้นไป
		4.10	4.37	4.40	4.36	4.52
ต่ำกว่า 12,000 บาท	4.10	-	-0.300* (0.036)	-	-	-0.424* (0.001)
12,001-22,000 บาท	4.37	-	-	-	-	-
22,001-32,000 บาท	4.40	-	-	-	-	-
32,001-40,000 บาท	4.36	-	-	-	-	-
41,000 บาทขึ้นไป	4.52	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 12,001-22,000 บาท และ 41,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่อำนาจตามระดับการศึกษาของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	\bar{X}	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
		4.29	4.36	4.55	4.77
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.29			-0.258* (0.019)	-0.476* (0.042)
ปริญญาตรี	4.36				
ปริญญาโท	4.55				
สูงกว่าปริญญาโท	4.77				

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ ของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	\bar{X}	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงานคลังสินค้า บริษัทโลจิสติกส์				
		น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.26	4.40	4.45	4.39	4.51
น้อยกว่า 1 ปี	4.26					-0.250* (0.020)
1-3 ปี	4.40					
4-6 ปี	4.45					
7-10 ปี	4.39					
มากกว่า 10 ปี	4.51					

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่าพนักงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 บ่งชี้แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

	B	Std. error	Beta	t	P-Value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.099	0.157		7.011	0.000		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X1)	0.229	0.054	0.240*	4.244	0.000	0.349	2.865
2. ด้านความเชื่อถือ (X2)	-0.045	0.050	-0.053	-0.895	0.371	0.320	3.125
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X3)	0.187	0.057	0.218*	3.311	0.001	0.257	3.884
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (X4)	0.020	0.056	0.022	0.360	0.719	0.303	3.300
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X5)	-0.060	0.040	-0.083	-1.509	0.132	0.374	2.677

ตารางที่ 10 (ต่อ) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

	B	Std. error	Beta	t	P-Value	Tolerance	VIF
6. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทน (X6)	-0.012	0.044	-0.016	-0.280	0.780	0.356	2.811
7. ด้านการบริหารจัดการของบริษัท (X7)	0.149	0.064	0.177*	2.348	0.019	0.197	5.085
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร (X8)	0.149	0.057	0.176*	2.638	0.009	0.252	3.965
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X9)	0.144	0.049	0.178*	2.946	0.003	0.307	3.261
$Y=1.099 + 0.229 (X1) - 0.045 (X2) + 0.187 (X3) + 0.020 (X4) - 0.060 (X5) - 0.012 (X6) + 0.149 (X7) + 0.149 (X8) + 0.144 (X9)$ $R^2=0.563, \text{ Adjusted } R^2=0.553$							

จากตารางที่ 10 พบว่า ความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 55.3 (Adjusted $R^2 = 0.553$) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีทั้งหมด 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการของบริษัท และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ผลวิจัยพบว่า พนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการนำองค์ความรู้ ทักษะ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน รวมถึงระยะในการปฏิบัติงานในการเป็นพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ที่ต่างกัน พนักงานที่ปฏิบัติงานมานานจะมีประสบการณ์และความคุ้นเคยในกระบวนการทำงาน ทำให้ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หรือ

แม้กระทั่งสถานภาพและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันนั้นยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้า บริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัติรุจน์ นพหิรัญย์กิจ และจิราพร ระโหฐาน (2566, หน้า 1393-1405) สรุปได้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ และด้านตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วณิชย์ (2566, หน้า 218-233) สรุปได้ว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้า บริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) และแนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน ของ Peterson & Plowman (1953) ซึ่งอภิปรายได้ว่า ปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลวิจัยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมากที่สุด แสดงว่า พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานตาม KPI ที่กำหนดไว้ในแต่ละปี (ภาพรวม) สามารถปฏิบัติงานในเวลาทำงานในแต่ละวันให้แล้วเสร็จ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ และสามารถนำประสบการณ์ไปต่อยอดความสำเร็จในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งแก้ว พันทะบุตร อาทิตยา แก้วคง และอนูวัต สงสม (2568, หน้า 45-56) ได้สรุปว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของหยาง หลิงยู, อัญญาณีย์ เกตุพันธ์ุ และอรกัญญา กันระชัย (2568, หน้า 120-137). ได้สรุปว่า ปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี้
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าบริษัทโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้องค์กรได้มองเห็นประเด็นที่ครอบคลุมและนำผลการวิจัยไปพัฒนานโยบายด้านการบริหารโดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

7. เอกสารอ้างอิง

- กิ่งแก้ว พันทะบุตร, อาทิตยา แก้วคง และอนูวัต สงสม. (2568). การศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่ม “A” ในประเทศไทย. *Journal of Spatial Development and Policy*. 3(2), 45-56
- กฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วณิชย์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 9(1), 218-233

ณัติรุจน์ นพหิรัญย์กิจ และจิราพร ระโหฐาน. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 9(8),
1393-1405

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2559). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ท็อป

หยาง หลิงยู, อัญยานีย์ เกตุพันธุ์ และอรกัญญา กันระชัย (2568). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ข้ามพรมแดน: กรณีศึกษา เมืองคุนหมิง สาธารณรัฐ
ประชาชนจีน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*. 15(3), 120-137