

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร

เนตรนิภา สังข์ทอง^{1*} และ ภัทรา สุขะสุนธร¹

^{1*} คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Received: 19 September 2024 / Received: 6 October 2024/ Accepted: 8 October 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัท เคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร จำนวน 255 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยด้านปัจจัยจูงใจ (4.19) สูงกว่าปัจจัยค้ำจุน (4.17) และ 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสม สามารถรักษาไว้ซึ่งพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร และจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, พนักงานขนส่งพัสดุด่วน, บริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส

Work Motivation Among Express Delivery Employees at Kerry Express, Samut Sakhon Distribution Center

Netnapa Songthong^{1*} and Patra Sukasukont¹

^{1*}Faculty of Management Sciences Dhonburi Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were to 1) investigate the work motivation among express delivery employees at Kerry Express, Samut Sakhon distribution center and 2) determine whether or not there were statistically significant differences among employees with different demographic characteristics concerning their perceptions of motivational factors influencing their delivery performance. Using a simple random sampling technique and a measuring instrument in the form of a questionnaire, a total of 255 express delivery employees at Kerry Express, Samut Sakhon distribution center were chosen. The statistics performed included frequencies, percentages, mean scores, standard deviations, and both *t* and *F* tests.

It was found that: 1) motivation to work as effective and productive express delivery employees at Kerry Express, Samut Sakhon distribution center was perceived to be fairly significant. Motivating factors were found to have more influence on the employees' work behavior (4.19) than hygiene ones (4.17); and that 2) employees with different job positions had different motivational factors with regard to working for the company ($p < .05$). The results can be used to improve the company's human resource management strategies in order to keep their employees motivated and focused so as to increase their retention rates as well as encourage them to work more effectively.

Keywords: Work Motivation, Express Delivery Employees, Kerry Express

บทนำ

ในปัจจุบันรูปแบบธุรกิจการขนส่งเข้ามามีบทบาทในประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผู้ประกอบการกลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ จำเป็นต้องอาศัยการขนส่งเป็นหลักในการกระจายสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจ Logistics Express ส่งเติบโตอย่างรวดเร็ว คิดเป็นการเติบโตโดยเฉลี่ย 10-20% ต่อปี ทำให้มีผู้ประกอบการด้านธุรกิจการขนส่งรายใหม่เข้าสู่ตลาดด้านการขนส่งเพิ่มมากขึ้นในระยะเวลา 5-10 ปีที่ผ่านมา ทำให้ธุรกิจการขนส่งมีการแข่งขันกันอย่างดุเดือด จึงต้องมีการจัดการกับต้นทุน โดยต้องคำนึงถึงต้นทุนเป็นหลัก รวมทั้งการจัดการด้านกระบวนการขนส่งและบริการ เพื่อสร้างจุดเด่นในการให้บริการ สร้างความแตกต่าง และความได้เปรียบในทางการแข่งขัน (ปภินดา คำมณี, 2565)

Kerry Distribution (Thailand) Limited เปิดตัวการให้บริการจัดส่งพัสดุด่วนในประเทศไทยภายใต้แบรนด์ 'Kerry Express' มุ่งเน้นในการให้บริการด้านการจัดส่งพัสดุด่วนในประเทศไทย เป็นผู้ให้บริการภาคเอกชนรายแรกที่ทำกรจัดส่งแบบเร่งด่วนในกลุ่ม C2C ภายในประเทศ และมีการเติบโตมากที่สุดในแง่ของจำนวนการขนส่งพัสดุ อย่างไรก็ตามในปี 2563 กรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้เปิดเผยข้อมูลว่า มีผู้ยื่นจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจใหม่ทั่วประเทศจำนวน 188 ราย ในสถานการณ์ที่มีธุรกิจเพิ่มขึ้น การแข่งขันระหว่างธุรกิจก็รุนแรงมากขึ้น บุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แต่สิ่งที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป และองค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานที่สามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย นอกจากนี้แรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งมีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกันหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญาเสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กานดา ศรีจันทร์, 2563)

ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมของพนักงานบริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า อัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงานค่อนข้างสูงด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การจูงใจพนักงานให้มีความตั้งใจ และทุ่มเทการทำงานมากขึ้น

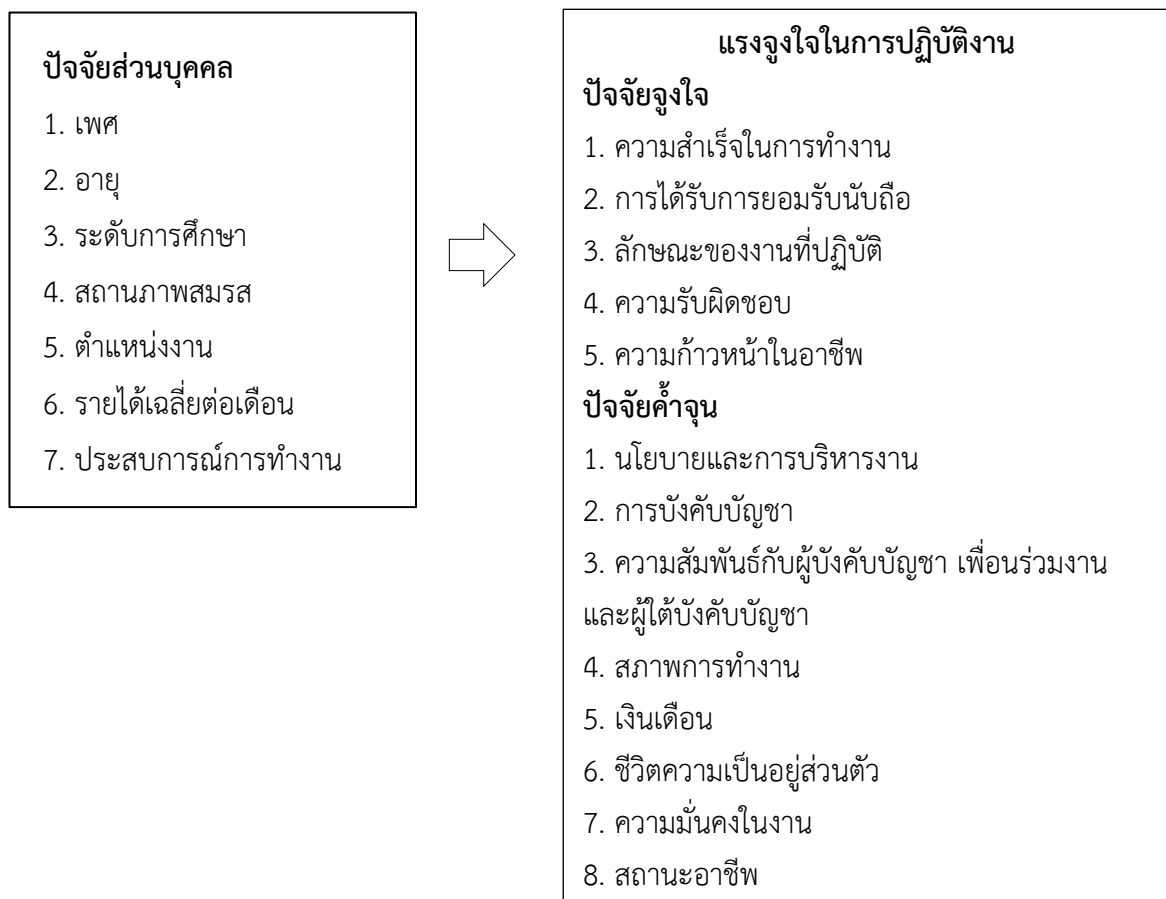
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน

พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุภัณฑ์บริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานขนส่งพัสดุภัณฑ์บริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size) ตามสูตรคำนวณของ Yamane (1973) ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวน 255 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งประกอบไปด้วยแบบสอบถามจำนวน 2 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Data) เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งพัสดุภัณฑ์บริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส โดยประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ จำนวน 15 ข้อ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 24 ข้อ รวม 39 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การแปลค่าช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\text{ช่วงห่างของคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}}$$

4.21 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ผลจากการหาค่า IOC ได้เท่ากับ 0.89 และค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบช ได้เท่ากับ 0.990 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลสมบูรณ์แล้วจึงนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบตัวแปรการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุภัณฑ์บริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติ t-test และ F-test ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร ภาพรวม

แรงจูงใจ	$\bar{x}$	SD	แปล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.685	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.19	0.828	มาก
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.733	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบ	4.13	0.812	มาก
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.10	0.873	มาก
ปัจจัยจูงใจเฉลี่ย	4.19	0.786	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. นโยบายและการบริหารงาน	4.28	0.758	มากที่สุด
2. การบังคับบัญชา	4.21	0.826	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18	0.824	มาก
4. สภาพการทำงาน	4.18	0.772	มาก
5. เงินเดือน	4.06	0.908	มาก
6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.17	0.750	มาก
7. ความมั่นคงในงาน	4.15	0.823	มาก
8. สถานะอาชีพ	4.07	0.793	มาก
ปัจจัยค้ำจุนเฉลี่ย	4.16	0.806	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	4.17	0.796	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17, SD=0.796$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19, SD=0.786$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.29, SD=0.685$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.24, SD=0.733$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.19, SD=0.828$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.13, SD=0.812$) และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 4.10, SD=0.873$) ตามลำดับ

และปัจจัยคำจูน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16, SD=0.806$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.28, SD=0.758$) รองลงมา คือ ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.21, SD=0.826$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.18, SD=0.772$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.18, SD=0.824$) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.17, SD=0.750$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.15, SD=0.823$) ด้านสถานะอาชีพ ($\bar{x} = 4.07, SD=0.793$) และด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 4.06, SD=0.908$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ในกรณีเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีการเปรียบเทียบมากกว่ากลุ่ม 2 กลุ่มขึ้นไป ทั้งนี้หากพบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการของ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{x}$	SD	t	Sig.
ชาย	147	4.20	0.595	0.855	0.393
หญิง	108	4.14	0.503		

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1)

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด้วยบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด้วยบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.573	2	0.286	0.919	0.400
ภายในกลุ่ม	78.499	252	0.312		
รวม	79.071	254			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด้วยบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 2)

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด้วยบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด้วยบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.392	2	0.196	0.628	0.534
ภายในกลุ่ม	78.679	252	0.312		
รวม	79.071	254			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด้วยบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 3)

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	$\bar{x}$	SD	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	216	4.18	0.547	2.33	0.816
ปริญญาตรีขึ้นไป	39	4.15	0.617		

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 4)

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{x}$	SD	t	Sig.
น้อยกว่า 20,000 บาท	200	4.19	0.505	1.078	0.278
20,000 ขึ้นไป	55	4.10	0.718		

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 5)

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
หัวหน้า	17	4.49	0.376	2.444	0.015*
ผู้ปฏิบัติงาน	238	4.15	0.562		

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 6) โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้า มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.164	2	0.082	0.262	0.770
ภายในกลุ่ม	78.908	252	0.313		
รวม	79.071	254			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 7)

ตารางที่ 9 สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติ	ผลการทดสอบ
พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน		
1. เพศ	Independent t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุ	One-way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. สถานภาพสมรส	One-way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ระดับการศึกษา	Independent t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Independent t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ตำแหน่งงาน	Independent t-test	ยอมรับสมมติฐาน
7. ประสบการณ์การทำงาน	One-way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก มีจำนวน 3 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ และเมื่อแยกตามรายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการบังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก มีจำนวน 6 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะอาชีพ และ ด้านเงินเดือน ตามลำดับ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหา และสามารถเรียนรู้จากปัญหาที่เคยประสบและปรับปรุงไม่ให้เกิดอีกในอนาคตได้ นอกจากนี้พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน เมื่อพนักงานทำงานบรรลุผลสำเร็จ และการได้รับการประกาศยกย่องหรือรางวัลจากบริษัท รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร มีความท้าทายต่อพนักงาน และพนักงานสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบวิธีการทำงานได้อย่างอิสระ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุทุมพร อยู่สุข (2561) ที่ได้ศึกษาถึง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มผู้ประกอบการขนส่งสินค้าจดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่มผู้ประกอบการขนส่งสินค้าจดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริลักษณ์ ม่วงกลม (2563) ที่ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับปัทมวิภา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง

ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว และด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านสถานะ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์การศึกษาที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส ณ ศูนย์กระจายสินค้าสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนภาระงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของกุลิสรา กอปรเมธากุล (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และของภานุวัตร นินันติ (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยที่พนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิงและพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานในมุมมองของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานในมุมมองของหัวหน้างาน แล้วพบว่า มีมุมมองที่แตกต่างกันโดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของพนักงาน) สูงกว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในมุมมองของหัวหน้างาน) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปัญญา อัครนิบุตร (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ผลการวิจัยพบว่า นโยบายและความก้าวหน้าและการนิเทศงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ในขณะที่ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านดังกล่าวข้างต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสถานการณ์ที่ไม่ปกติเช่นนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยสามารถให้ข้อเสนอแนะได้โดยแยกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

1.1 ผู้บริหารควรให้การฝึกอบรมพนักงานในเชิงปฏิบัติให้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานโดยไม่ต้องรอหัวหน้างาน

1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการชื่นชม ยินดี และชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อสามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมาย ตลอดจนมีรางวัลประกาศเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน

1.3 ผู้บริหารควรทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่พนักงานปฏิบัติมีความสำคัญต้ององค์กรตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างอิสระ

1.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถตัดสินใจ และแบ่งขอบเขตงานให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

2.1 ผู้บริหารควรมีการบริหารงานมีความเป็นธรรม มีระบบการทำงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจน

2.2 หัวหน้างานควรรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการทำงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานควรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ และผู้บริหารและหัวหน้างานควรปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม

2.3 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรพูดดีปฏิบัติดีต่อกัน และควรมีความเห็นใจซึ่งกันและกัน

2.4 ผู้บริหารควรพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีคุณภาพ สถานที่ทำงานควรมีความปลอดภัย และอุปกรณ์ของเครื่องใช้ในการทำงานควรมีความพร้อมและเพียงพอ

2.5 ผู้บริหารควรพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากขึ้น การได้รับสวัสดิการและเงินพิเศษแก่พนักงาน และควรพิจารณาสวัสดิการและเงินพิเศษแก่ครอบครัวพนักงาน

2.6 งานของพนักงานควรมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตส่วนตัว เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถลาพักผ่อน ลาพักได้ และควรให้พนักงานมีเวลาเพียงพอในการใช้ชีวิตส่วนตัวในชีวิตประจำวัน

2.7 ผู้บริหารควรจัดให้องค์กรมีความมั่นคง ตำแหน่งงานมีความมั่นคง และปรับฐานค่าจ้างค่าตอบแทน และสวัสดิการ ให้พนักงานมีความมั่นคงมากขึ้น

2.8 ผู้บริหารควรสร้างภาพลักษณ์พนักงานขนส่งให้สังคมให้เกิดการยอมรับคนในอาชีพนี้ สังคมยกย่องและนับถือคนในอาชีพนี้ และสังคมให้สิทธิพิเศษคนในอาชีพนี้

2.9 พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการทำงานของแต่ละตำแหน่งให้มีความเหมาะสม เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ คอมพิวเตอร์ หรือระบบการทำงานที่ช่วยสร้างความสะดวกให้กับพนักงานแต่ละตำแหน่งมากขึ้น

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานผู้ปฏิบัติงานขนส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรส เพื่อให้ได้ผลการศึกษาจากข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำ เพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการทำงานมากขึ้น

2. ผู้วิจัยควรทำขยายขอบเขตตัวแปรในการศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อศึกษาในด้านอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการทำงานของพนักงานส่งพัสดุด่วนบริษัทเคอรี่เอ็กซ์เพรสมากขึ้นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2563). ระบบคลังข้อมูลธุรกิจ.[ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2567, จาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/bdw/search/search2.html>
- กานดา ศรีจันทร์. (2563). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กุลิสรา กอปรเมธากุล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 7(2), 76-95.
- ปัทมวิมล ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมวิมล คำณ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการระบบขนส่งสินค้าของ บริษัท เคอรี่เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. 5 (1), 101-114.
- ปัญญา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทรญา อธิภัทรวาทีน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาณุวัตร นิวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริลักษณ์ ม่วงกลม. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไทยซัมซุง
ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุทุมพร อยู่สุข. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในกลุ่ม
ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าจดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิจัยรำไพพรรณี,
12(3), 30-38.

Cronbach, Lee Joseph. (1990). *Essentials of psychological testing*. 3rd ed. New York:
Harper and Row.

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.