

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง

MOTIVATION AFFECTING TO PERFORMANCE EFFICIENCY OF
EMPLOYEES IN THE MEDIUM LOGISTICS COMPANY

วรรณดี เที่ยรตระการ
WANDEE THIENTRAKARN

บทคัดย่อ

การศึกษาวจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานจำนวน 171 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test (Analysis of Variance: ANOVA) การทดสอบถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression) งานวิจัยนี้ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 - 40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงานปฏิบัติการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท 2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมากที่สุด 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีตัวแปรความสำเร็จในการทำงาน และ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรต้นด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ข้อมูลจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes aimed to investigate the level of motivation, efficiency and Motivation affecting to performance efficiency of employees in the medium logistics company. The objectives of this research were 1) to study the information of employees of a medium-sized logistics company 2) to study the motivation affecting the efficiency of employees of a medium-sized logistics company. The samples were employees that were performing in the medium logistics company, for 171 samples. A questionnaire was used for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percent, mean, standard deviation, t-test, F-test (Analysis of Variance: ANOVA), and Multiple linear regression analysis with a statistical significance level of 0.05.

The results were found 1) that most respondents were female, between 25 - 40 years old, bachelor's degree level, operations employees' level, and salary between 20,001 - 40,000 Bath. 2) It was overall at high level of motivation. Moreover, level of performance efficiency of employee was overall at the highest level. 3) The motivation affecting to performance efficiency of employees in the medium logistics company., was on the success of work and nature of the work performed. 4) Personal factors of different working age of employees of a medium-sized logistics company. There was the statistically significant difference in performance level of 0.05. 5) The study of the relationship between work motivation and work efficiency found that there were variables for success at work. and the nature of the work performed at the statistically significant level of 0.05 and other variables did not affect work efficiency at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: *Motivation, Motivational Factors, Performance Efficiency*

บทนำ

ในปัจจุบันภาพรวมของอุตสาหกรรมการขนส่งสินค้า และบริการด้าน Logistics ของประเทศไทย ถือเป็นการขนส่งสินค้าทางบก เป็นการขนส่งแบบ Door to Door ซึ่งเป็นระบบบริการรับส่งสินค้าจากต้นทางถึงปลายทางแบบเบ็ดเสร็จ จึงทำให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น อุตสาหกรรมการขนส่ง และบริการด้าน Logistics ของประเทศไทย ได้เติบโตอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงการเกิดโรคระบาด Covid-19 ทำให้ธุรกิจด้านนี้ได้เติบโตอย่างก้าวกระโดด และมีการแข่งขันสูงมากขึ้น โดยแต่ละบริษัทต้องมีการปรับโครงสร้าง และปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้เชื่อมโยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการเข้าถึงลูกค้า โดยการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลถือเป็นข้อมูลสำคัญต่อการขับเคลื่อนของบริษัท ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ดังนั้น 'แรงจูงใจ' จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยเป็นแรงขับเคลื่อนที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เกิดสิ่งใหม่ๆ และทำให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เพื่อให้ผู้วิจัยรวมถึงผู้บริหาร และผู้สนใจเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ จะได้นำผลข้อมูลเบื้องต้น ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัท

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเลือกจากประชากร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (TARO YAMANE) ที่มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และขนาดความคลาดเคลื่อน 5% จากขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 298 ตัวอย่าง

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน และตัวแปรที่สอง คือ แรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

ประชากร คือ พนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง รวมประชากรทั้งหมด 298 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 1. พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 283 คน 2. พนักงานบริหาร จำนวน 15 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานของบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง มีจำนวน 171 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง สามารถนำผลของการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงบริหารบุคลากร ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพในบริษัทต่อไป
2. เอกชนทั่วไปที่สนใจเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ เพื่อจะได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่
3. ผู้ศึกษาวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปศึกษาต่อยอดและ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองข้อมูลของ Herzberg (เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 และ ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 32-38) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ข้อมูล ข้อมูลแรกจะนำไปสู่ความ

พอใจ (Satisfaction) คือ ข้อมูลจูงใจ (Motivational Factors) และในส่วนข้อมูลค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) ไม่ได้นำมาใช้ในงานวิจัยนี้

1.1 ข้อมูลแรงจูงใจ (Motivational Factors) จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ข้อมูลนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นรักงาน และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานที่ทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้อมูลจูงใจนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายความว่า เป็นความสำเร็จของการทำงาน ของพนักงานในบริษัท Logistics คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อมีปัญหาที่ต้องหาทางแก้ โดยขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายความว่า เมื่อทำงานร่วมกันก็จะต้องการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานในบริษัท โดยได้รับคำชื่นชม เพื่อให้พัฒนาได้ดีขึ้น

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายความว่า มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นสิ่งที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย และสามารถทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบแต่ผู้เดียว ตามความรู้ความสามารถ ความถนัดในงาน

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายความว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่และเอาใจใส่ในงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายความว่า เมื่อได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของพนักงานในบริษัท ทำให้ได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม และได้ฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson & Plowman (อ้างใน กานดา คามา, 2555, หน้า 38) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการบริหารธุรกิจเป็นการลดต้นทุนการผลิต ซึ่งคุณภาพที่มีประสิทธิผล ทำให้ความสามารถในการดำเนินธุรกิจ และการผลิตมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสม ซึ่งใช้ทุนน้อย โดยคำนึงถึงด้านการเงิน ประสิทธิภาพทางธุรกิจ มี 5 ประการ ได้แก่ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการในการผลิต (Method)

ดังนั้น แรงจูงใจคือสิ่งที่สำคัญในการผลักดันให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: ใช้แบบสอบถามที่เรียบเรียงขึ้นเองจากกรอบแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยในส่วนที่ 2, 3 เป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า โดยคำถามที่ใช้วัดระดับคะแนนเป็นอันตรภาคชั้น 5 ระดับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา : ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยวิธีแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวิธีคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สถิติเชิงวิเคราะห์ : การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้วย t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test (ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ออกมา จะเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 40 ปี ศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 40,000 บาท และมีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อข้อมูลจูงใจ 5 ด้าน ของพนักงานภาพรวมมีความเห็นที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.23)

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ด้าน ของพนักงาน ภาพรวม ได้ระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.05)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีสมมติฐานประกอบด้วย

4.1 สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาแต่ละด้าน จะเห็นว่า ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับอายุงานที่แตกต่างกันของพนักงาน มีประสิทธิภาพทำงาน คือ ด้านค่าใช้จ่าย กับคุณภาพงานที่แตกต่างกัน อาจมาจากลักษณะการทำงาน ส่วนข้อมูลทั่วไปอื่น ๆ นั้น ไม่แตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีตัวแปรด้านความสำเร็จ และลักษณะงาน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนั้น ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันทั้งหมด ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สืบเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ต้องอาศัยทักษะ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ โดยแก้ปัญหาด้วยความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ซึ่งมีความแตกต่างกับการศึกษาของ เกษม โรจนประเสริฐ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทองของ บจก. ซีพี ออลล์ ซึ่งด้านอายุงานที่ต่างกัน ทำให้ภาพรวมของกำลังขวัญของพนักงานไม่ต่างกัน แต่มีความสอดคล้องด้านรายได้ที่ต่างกัน ทำให้ภาพรวมของกำลังขวัญของพนักงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. แรงจูงใจที่เป็นปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชชุตา เทียนสว่าง ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างธนาคารออมสินสาขา สังกัดเขตลำพูน ผลวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความสำเร็จ, การยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ, สถานภาพ, การศึกษา, ระยะเวลาทำงาน, ตำแหน่งและเงินเดือน จะมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสำเร็จในการทำงาน กับ ลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนตัวแปรต้นอื่นๆ ไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปคือ ความสำเร็จ และลักษณะงาน เป็นคุณลักษณะอันโดดเด่นของ พนักงานบริษัท Logistics ขนาดกลางแห่งหนึ่ง ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี ทางด้านคุณภาพของงาน ผู้บริหารควรนำไปปรับปรุง โดยมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และ หน้าที่เพื่อให้บริษัทได้มีการพัฒนาให้คุณภาพของงานดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยบริษัทต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง เพราะระบบเศรษฐกิจและสังคมกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคที่มีความทันสมัยทางเทคโนโลยี ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานมีแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว

3. ประสิทธิภาพในการทำงานต้องวัดผลในเชิงระยะสั้นและระยะยาว เนื่องจากระบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังที่ทราบกันดีว่าระบบอุตสาหกรรมกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรม 4.0 อย่างเต็มตัว ดังนั้น การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจึงต้องมุ่งเน้นในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้สนใจที่จะศึกษาการวิจัยคราวต่อไป ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น แผนก หน่วยงาน เพื่อให้ได้เห็นความแตกต่างทางด้านค่านิยม ความคิด และผลการวิจัยที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. ผู้ที่จะศึกษาวิจัยควรศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลค่าจูงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา

3. เอกชนทั่วไปที่สนใจที่จะศึกษาวิจัยควรศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยอาจพิจารณาข้อมูลอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น ประเด็นความผูกพันบริษัท ประเด็นความพึงพอใจ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กมลกานต์ เทพธรรานนท์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะของผู้ประกอบการ กับความสำเร็จในการประกอบการ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกษม โรจนประเสริฐ. (2555). กำลังขวัญในการการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นนทบุรี: สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- ฉัตรชญา จับปรัง. (2554). ข้อมูลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.
- ณัฐพล ชันธไชย.(2549). การสร้างมาตรฐานวัดขวัญ, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ทวี ทองอยู่. (2556). ข้อมูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด(มหาชน).ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิมมิกา ทิมเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ บริษัททริป เฟลล์กรุ๊ปจำกัด.
- ประดินันท์ อูปรมัย. (2551). สร้างพลังทีมงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง. นนทบุรี : ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ.
- วิษชุดา เทียนสว่าง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินสาขาในสังกัดเขตลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย)
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า.

ร.ต.ท.จักรภัทร แผลงกระโทก. (2555). บทความทางวิชาการ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.

[Online]. เข้าถึงได้จาก: <http://training.p3.police.go.th/doc2555/15-12-55-01/e10.pdf>

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. สถานการณ์ปัจจุบันของโลจิสติกส์และโซ่อุปทานในประเทศไทย. [Online].

เข้าถึงได้จาก : <https://www.ftpi.or.th/>.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมควร สนิทวาจา. (2551). ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงานขับรถเครื่องบินในเขตจังหวัดชลบุรี.

สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อภิชาติ จำเริญวัฒน์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตร

จังหวัดนครราชสีมา. สารวารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โอภาส เจริญสุข. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโครงสร้างเหล็ก กรณีศึกษา

บริษัท เอ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์

บางกอก.

Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). The Efficient Organization. New York: Elsevier Scientific

Herzberg, F. (1979). The motivation to work (2 nd ed). New York: John Willey & Sons. Katz, Danial
and Robert L.

Maslow, A. H. (1970). Motivational and personality. New York: Harper & Brother.

Millet, J. D. (1994). Management in the public service: The quest for effective performance. New-
York: McGraw-Hill Book

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood,
Illinois: Richard D.

Simon, A. L. (1956). A study of selected factors related to job satisfaction of beginning full-time
instructions in southern Baptist four-year liberal arts colleges. Dissertation Abstracts
International, 9(11), 5312.