



การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 21
“นวัตกรรมและการบูรณาการองค์ความรู้ของสหสาขาเพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน”
วันที่ 2 มีนาคม 2569

การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานขนส่งสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา บริษัท วันอิน โลจิสติกส์ จำกัด

A STUDY OF FREIGHT TRANSPORTATION EMPLOYEES' MOTIVATION TO ENHANCE WORK EFFICIENCY: A CASE STUDY OF ONEIN LOGISTICS CO., LTD

คุณัชฌ์ หงษ์นคร และ อริสรา เสยานนท์²

¹ บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
Email: 2411131441018@live4.utcc.ac.th

² สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและเรือสำราญ คณะการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Email: arisara_sey@utcc.ac.th

ถนนวิภาวดีรังสิต เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษาพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน และ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท วันอิน โลจิสติกส์ จำกัดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงาน 20 คนและผู้บริหาร 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์ในการทำงานและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT ผลการวิจัยพบว่า พนักงานและผู้บริหารให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการทำงานมาก รองลงมาเป็นด้านการที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาทางด้านพฤติกรรมอันพึงประสงค์พบว่า ผู้บริหารคาดหวังให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบในองค์กรอย่างเคร่งครัดและพนักงานให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี แต่พนักงานไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากนัก ผลการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานมีปริมาณเหมาะสมกับภาระงาน ผู้บริหารมีความกังวล พนักงานในองค์กรมีความสามารถส่งสินค้าให้ตรงต่อเวลาเป็นอย่างดี แต่ยังคงปรับปรุงในด้านคุณภาพเนื่องจากสินค้าเกิดความเสียหายในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา คือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเพิ่มสวัสดิการของพนักงานขนส่งสินค้า ทำให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน และ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร

คำสำคัญ: พนักงานขนส่งสินค้า พฤติกรรมอันพึงประสงค์ ทัศนคติทุกฝ่าย แรงจูงใจ อำนวยความสะดวก

Abstract

This research aims to study work motivation, desirable employee behaviors, and analyze the work environment of One In Logistics Co., Ltd., focusing on their impact on staff motivation and operational efficiency. The sample group consisted of 20 employees and 3 executives. The research instrument employed was in-depth interviews, and the data were

analyzed based on professional experience and SWOT analysis. The research findings revealed that both employees and executives prioritize work achievement as the most important factor, followed by recognition from supervisors. Regarding desirable behaviors, while executives expect strict adherence to organizational regulations, employees demonstrate high levels of cooperation in assisting their colleagues. However, participation in corporate activities remains low. In terms of work efficiency, the study found that workload assignments are appropriate and well-balanced. While employees excel in maintaining on-time delivery, there is a need for quality improvement due to a moderate frequency of cargo damage. Consequently, the researcher recommends improving the work environment and enhancing welfare benefits for transport staff. These improvements will ensure employees are fully prepared to dedicate themselves to their roles, ultimately increasing overall organizational efficiency.

Keywords: Shipping Employees, Desirable Behavior, Trailer Truck, Motivation, Mae Sot District

บทนำ

บริษัท วันอิน โลจิสติกส์ จำกัด ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าในประเทศและต่างประเทศ ดำเนินธุรกิจขนส่งสินค้าจำพวกอุปโภคบริโภค ทั้งยังส่งสินค้าไปยังชายแดนประเทศเมียนมาร์ บริษัทตั้งเป้าหมายที่จะขยายตลาดและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน จากข้อมูลการดำเนินงานด้านการขนส่งที่ผ่านมา บริษัทได้ประสบปัญหาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเป็นอย่างมาก เส้นทางการขนส่งที่เพิ่มมาใหม่ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงกว่าที่คาดไว้ และยังมีปัญหาการขาดแรงจูงใจของพนักงานขนส่ง ปัญหานี้จึงนำไปสู่การศึกษาสาเหตุปัญหาและแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการขนส่งอย่างเป็นระบบ โดยใช้แนวคิดเครื่องมือทางการบริหาร เช่น แผนผังกางปลา(Fishbone diagram) และ SWOT

การศึกษานี้มีเป้าหมายที่จะระบุปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมายด้านประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขนส่งของบริษัท วันอิน โลจิสติกส์ จำกัด เพื่อพัฒนาแนวทางการแก้ไขและออกแบบตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน โดยผลการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรหรือธุรกิจอื่นที่คล้ายคลึงกัน หรือเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและแรงจูงใจของพนักงาน ปรับปรุงระบบขนส่งในระดับอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจอื่น ๆ และสามารถพัฒนาระบบโลจิสติกส์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ศึกษาพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของบจก.วันอิน โลจิสติกส์ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของพนักงานขนส่งสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานกรณีศึกษา บริษัท วันอิน โลจิสติกส์ จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรทั้งหมดของบริษัท วันอิน โลจิสติกส์ จำกัดจำนวน 23 คน คือ พนักงานจำนวน 20 คน และผู้บริหารจำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างโดยกำหนดหัวข้อที่เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson & Plowman (1989) แรงจูงใจของ Herzberg (1959) พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานของ Orga (1988) โดยแบ่งเป็นแบบสัมภาษณ์เป็น 2 ส่วน คือผู้บริหารและพนักงานขับรถและการเก็บข้อมูลแบบหัตถ์ยุมิ เอกสารขององค์กร และเว็บไซต์ต่างๆ

การวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล

1. ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกจากเทปบันทึกเสียงมาจัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ พิจารณาข้อมูลที่ได้แต่ละครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์เพียงพอ เพื่อเตรียมข้อมูลต่อในการวิเคราะห์การจัดกลุ่ม
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาจากเอกสารและข้อมูลจากบทสัมภาษณ์โดยใช้หลักแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงประกอบ การวิเคราะห์และจดบันทึก โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดย อาศัยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Description Analysis)

ผลการวิจัย

การผลการสัมภาษณ์พบว่า จำนวนผู้บริหารขององค์กรมีจำนวน 3 คน คือ เพศชาย 1 คน อายุ 62 ปี มีประสบการณ์การทำงาน 44 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 และ เพศหญิง 2 คน อายุ 28 ปี มีประสบการณ์การทำงาน 8 ปี ระดับการศึกษาปริญญาบัณฑิต กับ อายุ 54 ปี มีประสบการณ์ทำงาน 32 ปี ระดับการศึกษาปริญญาบัณฑิต

การผลการสัมภาษณ์พบว่า พนักงานขนส่งสินค้าจำนวน 20 คนเป็นเพศชายทั้งหมด พนักงานแต่ละคนจะมีอายุแบ่งเป็นสามช่วงดังนี้ อายุ 30-40 ปีจำนวน 8 คน อายุ 41-50 ปีจำนวน 6 คน และ อายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 6 คน ระดับการศึกษาของพนักงานแบ่งเป็นระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 10 คน มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 8 คนและมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2 คน โดยแบ่งประสบการณ์การทำงานได้ดังนี้ ระยะเวลา 10-20 ปีจำนวน 14 คน ระยะเวลา 20-30 ปีจำนวน 3 คนและระยะเวลา 31 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน

ผลการสัมภาษณ์ด้านปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหารและพนักงาน

ด้านปัจจัยจูงใจ ทางผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน และ มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย รวมไปถึงรางวัล และการยอมรับพนักงานที่เก่ง ทางพนักงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จสูงสุดคือ การได้ดูแลครอบครัว และ การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา แม้จะมีความรับผิดชอบสูง แต่เริ่มรู้สึกเบื่อกับงานเดิม ๆ

ทางด้านปัจจัยค่าจ้าง พนักงานพึงพอใจมากกับค่าตอบแทนที่ได้ ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดี สิ่งที่ต้องควรปรับปรุงเรื่องสภาพแวดล้อมเช่น ห้องน้ำ จุดพักรถ และ สถานที่ล้างรถ

ผลการสัมภาษณ์ด้านพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของผู้บริหารและพนักงาน

ด้านพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ทางด้านผู้บริหารเน้นย้ำเรื่องการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันขององค์กร มีความคาดหวังพนักงานทำตามกฎขององค์กรมาก แนะนำให้พนักงานมีความอดทนต่อการทำงาน และ ไม่ค่อยได้ส่งเสริมการมีน้ำใจให้กันของพนักงาน ทางด้านพนักงานมีน้ำใจสูงพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีความอดทนต่อแรงกดดันสูงและสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ดี แต่พนักงานยังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและการอบรม กับภาระงานที่มากเกินไป

ผลการสัมภาษณ์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารและพนักงาน

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณและเวลา มีการจัดสรรงานเป็นธรรมและพนักงานทำผลงานได้ดีเยี่ยมในเรื่องการส่งสินค้า ทางด้านคุณภาพและต้นทุน พบปัญหาสินค้าเสียหายจากการขนส่ง ต้องการให้ปรับปรุงคุณภาพ องค์กรมีการควบคุมต้นทุนอย่างเข้มงวด ทั้งเรื่องอัตราค่าบริการโคม่าน้ำมันและค่าใช้จ่ายที่สูงในแต่ละเที่ยว

ข้อเสนอแนะจากพนักงานขนส่งสินค้า ทางผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

ขอให้มีการเพิ่มห้องน้ำภายในโกดังของบริษัท วันอิน โลจิสติกส์ จำกัด ให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานขนส่ง ขอให้มีการกักน้ำและสถานที่ที่สามารถล้างรถได้ เนื่องจากการขนส่งสินค้าหลาย ๆ รอบทำให้ตัวรถบรรทุกมีคาบหรือสกปรก นางพนักงานขับรถจึงอยากขอให้มีการเพิ่มสถานที่ล้างรถให้ และ พนักงานขอให้สัญญาณไฟแสดงสถานะว่ามีการขนส่งสินค้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว เนื่องจากที่โกดังขึ้นสินค้าเกษตร(ข้าวโพด) จะมีการขับรถเข้าและออกเพื่อขนน้ำหนักสินค้า

การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา : แผนผังก้างปลา พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน

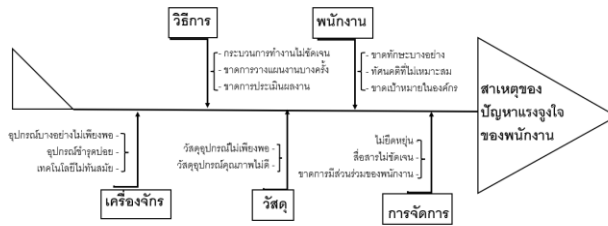
1.พนักงาน สาเหตุหลัก:ขาดทักษะบางอย่าง มีทัศนคติไม่เหมาะสมกับองค์กร และ ไม่เข้าใจเป้าหมายขององค์กร สาเหตุย่อย:ขาดการฝึกอบรม ขาดการสื่อสารที่ดี และ รับแรงกดดันมากเกินไป

2.วิธีการ สาเหตุหลัก:กระบวนการทำงานไม่ชัดเจน ขาดการวางแผน และ ขาดการประเมินผลงาน สาเหตุย่อย: ไม่มีคู่มือการทำงาน ขาดระบบประเมินผล และ ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน

3.เครื่องจักร สาเหตุหลัก:อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ขำรุดบ่อยและเทคโนโลยีไม่ทันสมัย สาเหตุย่อย:รถยนต์สภาพเก่า

4.วัสดุ สาเหตุหลัก:วัสดุไม่เพียงพอ และ มีคุณภาพไม่ดี สาเหตุย่อย:ไม่มีการจัดซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นสม่ำเสมอ

5.การจัดการ สาเหตุหลัก:การจัดการไม่ยืดหยุ่น สื่อสารไม่ชัดเจน และ การขาดมีส่วนร่วมของพนักงาน สาเหตุย่อย: นโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และ ขาดการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน



ภาพที่ 1 แผนผังก้างปลาแสดงถึงสาเหตุและผลของปัญหา

ทางเลือกที่แนะนำ

การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเพิ่มสวัสดิการที่ดี (Hygiene Factors) สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และ เอื้อต่อสุขอนามัยของพนักงานขนส่งสินค้า เพื่อลดความไม่พอใจ และ สร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน โดยการ สร้างที่พัก และ จัดหาที่พักระหว่างเส้นทางการขนส่งให้พนักงานได้พักผ่อน และ เพิ่มสวัสดิการจัดให้มีประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานทุกคน และ เพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานให้กับทุกคน

สรุปผลการศึกษา และ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) สำคัญที่สุด ซึ่งจะสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg(1959) ที่ระบุว่า การที่รู้สึกถึงการประสบความสำเร็จ และการที่ได้รับความรับผิดชอบคือแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจมาก ๆ พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับการขนส่งสินค้าอย่างปลอดภัยและตรงต่อเวลา ซึ่งสอดคล้องกับความภาคภูมิใจและคุณค่าในตนเองที่มีต่อตัวองค์กร อย่างไรก็ตามงานวิจัยในครั้งนี้ยังพบประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานมองว่างานไม่ได้รับความท้าทาย ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้การพิจารณาและเพิ่มความหลากหลายของงาน (Job Enrichment) นอกจากนี้ การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากทั้งเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ยังส่งผลให้เกิดแรงผลักดันที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจ

ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ผู้วิจัยค้นพบว่า การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเพิ่มสวัสดิการที่ดี (Hygiene Factors) สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และ เอื้อต่อสุขอนามัยของพนักงานขนส่งสินค้า ลดความไม่พอใจ และ สร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน โดยการ สร้างที่พักที่ดี และ จัดหาที่พักระหว่างเส้นทางการขนส่งให้พนักงานได้พักผ่อน และ เพิ่มสวัสดิการจัดให้มีประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานทุกคน และ เพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานให้กับทุกคน จะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงทางจิตใจ และ พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับงาน ทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และ คณะ (2564) โดยพบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เหมือนกับงานวิจัยของผู้วิจัยที่เน้นเรื่องการเพิ่มสวัสดิการและสถานที่พัก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริภูมิ ผายรัมย์ และ คณะ (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความ

รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ ผลตอบแทนและความมั่นคง และ พฤติกรรมอันพึงประสงค์พนักงาน ด้านช่วยเหลือ และการมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีความแตกต่างกับ ผลงานวิจัยของ อัสรียากร สง่าอารีย์กุล และ คณะ (2568) ที่พบว่าพนักงานภายในองค์กรมีความรู้ และ ความชำนาญจากการทำงานเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบตรงต่อเวลา และ มีความอดทนค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของผู้วิจัย แต่ทางเลือกของอัสรียากร สง่าอารีย์กุล และ คณะ (2568) ที่เลือก การส่งเสริมให้พนักงานขององค์กรอบรมความรู้และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำธุรกิจขององค์กร เป็นแนวทางที่ทางผู้วิจัยไม่ได้เลือกใช้ จึงเป็นแนวทางที่แตกต่างกับงานวิจัยครั้งนี้ แต่สอดคล้องกันในเรื่องของการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกับบริษัทในเรื่องของการเพิ่ม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการแก้ไขปัญหาเรื่องสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงานทั้งเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก และ ห้องน้ำที่ ลอดรับ ต้องคำนึงถึงความต้องการและจำนวนของพนักงานตามความเหมาะสมของพนักงาน และ การชำระค่า ขนส่งต่อเที่ยว หรือ สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานขนส่งสินค้า ต้องมีความตรงต่อเวลาในการชำระเงิน เพื่อ สร้างแรงจูงใจในการทำงานพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ในบริษัทขนาดเล็ก การศึกษาในอนาคตควร เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้ใหญ่ขึ้น หรือทำการศึกษาในบริษัทขนส่งสินค้าที่มีขนาดแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารของบริษัท วันอิน โลจิสติกส์ จำกัดสามารถนำไปออกแบบกลยุทธ์ใน การเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานขนส่งสินค้า เนื่องจากคำตอบของแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลนั้นเป็นข้อความ ที่มาจากความคิดโดยตรง ทำให้ผู้บริหารได้คำนึงถึงแรงจูงใจของพนักงานขนส่งสินค้าแต่ละคน การได้รับรู้ถึง ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานขนส่งสินค้า การที่เราได้เข้าใจถึงความต้องการของพนักงานในแต่ละบุคคล แล้วนั้น การนำข้อมูลเหล่านั้นมาคิดออกแบบการเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานจึงต้องคำนึงถึงความสะดวกสบาย และ สวัสดิการที่มากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเหนี่ยวนำให้เกิดแรงจูงใจที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้เครื่องมือในการทำวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ ในการวิจัยครั้งหน้าควรทำ แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ กับพนักงานขนส่งสินค้าที่มีความหลากหลายทางข้อมูลมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้ผลลัพธ์ทางด้านปัจจัยแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำต่อแรงจูงใจของพนักงานขนส่งสินค้า เพื่อให้ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจของพนักงาน ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบ ของสวัสดิการที่แตกต่างกันต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงานขนส่งสินค้า



บรรณานุกรม

- ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(1), 216-230.
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนพิง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนี อนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริภูมิ ผายรัศมี และคณะ. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. นครนายก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัสรียากร สง่าอารีย์กุล และคณะ. (2568). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานข้าราชการ ในกลุ่มธุรกิจขนส่งจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons.
- Katz, Danial and Robert L. Kahn. (1978). The social psychology of organization (2 nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Organ D. W. (1988). A Restatement of the Dissatisfaction – performance Hypothesis. Journal of Management, 14(4), 547-5
- Peterson & Plowman (1953). Business Organization and Management. Illinois: Irw