แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทย จำกัด ไซด์ซัมซุง

Motivation of Storage and Distribution Warehouse Employees of D.H.L. Supply Chain Co, Ltd., Thailand, Side Samsung

สุปรีดา ปันต[*], *ดร.ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา*[**]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า ของบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทย จำกัด ไซด์ซัมซุง ตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล วิธีการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 100 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test, (One-Way ANOVA) และ Regression จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี โดยมีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาจบมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 67 คน ภาพรวมเฉลี่ยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า ของบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง มีระดับความพึงพอใจมากทั้งหมด 9 รายการและมีความพึงพอใจระดับปานกลาง 7 รายการ สำหรับในภาพรวมเฉลี่ยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า ของบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง มาก 9 รายการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ

[*]นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

[**]อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Abstract

The objective of this research were to determine factors of work performance motivation of storage and distribution warehouse employees of D.H.L. Supply Chain Co, Ltd., Thailand, Side Samsung. The sampling in this research were selected from 100 storage and distribution warehouse employees of D.H.L. Supply Chain Co, Ltd., Thailand, Side Samsung. The research method are check list and rating scale a questionnaire tool. Statistic application for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and One-way Anova.

The research result showed that most of the samplings were males who has age between 20-30 years old, single marriage status, high school or vocational education, average monthly income between 10,000-20,000 baht, and work for company for a period of 1-5 years. The holistic opinions on factors of work performance motivation of storage and distribution warehouse employees of D.H.L. Supply Chain Co, Ltd., Thailand, Side Samsung was in high level, such as employees who duty for jobs which were assigned and honesty with loyalty to organization. The hypothesis testing indicated that management motivation, salary, compensation, holidays, career advancement, work environment, relationship among supervisors and subordinates, and job security.

Recommendations from this study were administrative officers should concern on salary and compensation adjustment, consider hire personnel appropriate with pieces of work, appreciation of employees, and safety and healthy environment in order to maintain personnel with respectable quality of live and happiness.

Keyword: Motivation

บทนำ

ความสำเร็จในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ นั้นมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีบทบาทแตกต่างกัน แต่ละคนช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยเจตคติที่พึ่งประสงค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานทุกด้าน พร้อมทั้งความสำเร็จของงานจะไม่เกิดขึ้นเกิดการสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ การใช้คนให้ปฏิบัติงานมิได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถเท่านั้นแต่จะต้องคำนึงถึงความพึ่งพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะแม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถซักเพียงใด ถ้าขาดความจริงหรือความพึงพอใจแล้วผลงานก็อาจจะไม่สำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพ (กัลยา ยศคำลือ, 2553, หน้า 1) บุคลากรในหน่วยงานจะมีความสามารถได้จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยจึงจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ แสดงว่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ หากผู้บริหารมีความสามารถจูงใจให้บุคลากร ผู้

มีความรู้ความสามารถมาร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบต่องานย่อมจะสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าประสงค์ นำความเจริญก้าวมาหน้ามาสู่องค์การหรือหน่วยงาน ดังนั้นการจูงใจ เพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานจึงน่าจะเป็นหลักการบริหารที่ดีวิธีหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักกับแรงผลักดันต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อสามารถเลือกที่จะนำมาใช้อย่างเหมาะสมกับบุกคลและเหตุการณ์หรือเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ซึ่งการจูงใจอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้บุคลากรพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาว่าบุคลากรมีความต้องการหรือมีความพึงพอใจในสิ่งใดจากการปฏิบัติงานและกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจ ย่อมทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำสามารถชักจูงกำกับและผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 388)

จากความสำคัญของพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะให้ความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทกรณีศึกษา ว่าแรงจูงใจด้านใดบ้างที่จะทำให้กระบวนการทำงานเปลี่ยนแปลงไปหรือผลของการทำงานเป็นไปในทิศทางใด และควรกำหนดแผนการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้การทำงานของพนักงาน บริษัทกรณีศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีส่วนสำคัญต่อการสร้างรายได้ ผลกำไร และอำนาจในการแข่งขันกับคู่ค้ารายอื่น การหาแรงจูงใจของพนักงานได้ก็จะทำให้ผู้บริหารทำการเข้าไปดูแลและแก้ไข้ได้ตรงจุดทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการศึกษาในครั้งนี้อาจจะเป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีความสนใจเข้ามาประกอบธุรกิจที่เหมือนกันและเป็นแนวทางในการศึกษาให้กับผู้ประกอบการที่มีความสนใจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทย จำกัด ไซด์ซัมซุง
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทย จำกัด ไซด์ซัมซุง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า ของบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง ผู้ศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (ทฤษฎีสองปัจจัย) ของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วยด้าน

ลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน/ผลประโยชน์ได้รับ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ทำงานในบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทย จำกัด ไซด์ซัมซุง ซึ่งได้แก่ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ทำงานในบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง จำนวนทั้งสิ้น 100

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ศึกษาระหว่างเดือน มกราคม– เมษายน2559

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา**

การศึกษาครั้งนี้มีแหล่งข้อมูลแยกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม พนักงาน ลูกจ้าง ภายในบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และอินเตอร์เน็ต

2. **ประชากรที่ใช้ในการศึกษา**

ประชากรในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่ม พนักงาน ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง จำนวนทั้งสิ้น 120 คน (ที่มา: ฐานข้อมูลแผนกบุคคลของบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงสถานะเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2559) ในการศึกษาค้นคว้าจะใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Yamane, Taro, 1967, p. 56) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือความคลาดเคลื่อน 0.05

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาทำการสร้างขึ้นเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง

4. **วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.2 ข้อมูลที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

5. **การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล**

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบาย

ผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ระบุสถิติที่ใช้ เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ให้ระบุสถิติที่ใช้ เช่น t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) Regression Analysis

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัทดีเอชแอลซัพพลาย-เชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงและเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง ตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล วิธีการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตัวแปรอิสระคือปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความเป็นเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 100 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบ t- test, (One-Way ANOVA) และ Regression Analysisจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี โดยมีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาจบมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัทดีเอชแอลซัพพลาย-เชนประเทศไทยจำกัดไซด์ซัมซุง จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัทดีเอชแอลซัพพลาย-เชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการ

บริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน/ผลประโยชน์ได้รับ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัทดีเอชแอลซัพพลาย-เชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงผู้ศึกษาได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงที่ไม่แตกต่างกัน

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง

จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในเรื่องของหัวหน้างานมีความยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิการลา และวันหยุดต่าง ๆ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในเรื่องหัวหน้างานสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาสด้านสภาพการทำงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) ในเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและอุณหภูมิที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง ในเรื่องสามารถให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในเรื่องงานกับลูกน้องได้ตลอดเวลา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในเรื่องท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับหัวหน้างานได้ตลอดเวลา ด้านความมั่นคงในงาน ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัทดีเอชแอลซัพพลาย-เชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงผู้ศึกษามีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัทดีเอชแอลซัพพลาย-เชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ คำเพชรดี (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานของ จุฑารัตน์ นาควะรี (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ชฎานิศ นามวงศ์ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เอไอเอ จำกัด ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ศิวพร แก้วคุ้ม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการสาขาเขต 6 กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุงที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎานิศ นามวงศ์ (2551) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เอไอเอ จำกัด ในเขตจังหวัดอุบลราชธานีที่พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เอไอเอ จำกัด ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของของ บรรเจิด บุญเสริมส่ง (2550) การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทดีเอชแอลซัพพลายเชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเจิด บุญเสริมส่ง (2550) ที่พบว่าปัจจัยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิวาพร เกิดวาจา (2550) แรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนราชการ เขตจตุจักร

ด้านการปกครองบังคับบัญชากับหัวหน้ามีความยุติธรรมมีความเหมาะสมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ คำเพชรดี (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี การสนับสนุนและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) ด้านความสัมพันธ์กับลูกน้องด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ นาควะรี (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมที่มีความพึงพอใจในทิศทางเดียวกัน และ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตด้านความมั่นคงในงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ นาควะรี (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหมมีความพึงพอใจในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารองค์การควรทบทวนในเรื่องการให้โบนัสเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้าง

2. ผู้บริหารองค์การควรพิจารณาเรื่องของการรับพนักงานเพิ่มเพราะอัตราพนักงานกับปริมาณ

งานไม่สอดคล้องกัน เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการลาออกจากงานของพนักงาน เนื่องจากภาระงานเยอะเกินไป

3. ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานตลอดจนเรื่องแสงสว่างและอุณหภูมิที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานและควรมีการติดตั้งเครื่องระบายความร้อนเพิ่มขึ้นจะทำให้บุคลากรนั้นอยากเข้ามาทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานแห่งนี้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพการให้บริการการขนส่งสินค้าของคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้าของบริษัท ดีเอชแอลซัพพลาย-เชน ประเทศไทยจำกัด ไซด์ซัมซุง

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชนอื่นเพื่อประเมินผลการทำงานสำหรับเป็นข้อมูลการปรับปรุงการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าและศูนย์กระจายสินค้า

เอกสารอ้างอิง

กลยา ยศคำลือ. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. ศูนย์วิทยบริการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

กุสุมาจรูญสุขพิมล. (2552). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายขายและบริการลูกค้านครหลวงที่ 4.1 บริษัทที่โอทีจำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ต.

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2528). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ ประสานมิตร.

จุฑารัตน์ นาควะรี. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม**. สำนักวิทยาบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.

ชฎานิศ นามวงศ์. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เอไอเอ จำกัด ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี**.

ธงชัย สันติวงศ์. (2543). **องค์การและการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บรรเจิด บุญเสริมส่ง. (2550). **การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด**.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วราภรณ์ คำเพชรดี. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของงบุคลากรสำนักงานสรรพกร พื้นที่อุบลราชธานี**. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศิวพร แก้วคุ้ม. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานธุรกิจบริการสาขาเขต 6 กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ศิวาพร เกิดวาจา. (2550). **แรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนราชการเขตจตุจักร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพร พรหมจรรย์. (2540). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช**. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.