

แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์

(MOTIVATION INFLUENCING WORK PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN LOGISTICS INDUSTRY)

สวัสดิ์ศรี จิระประเสริฐกุล¹ ดร.ณกมล จันทร์สม²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจำนวน 400 ชุด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน มีการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน t-test, One way ANOVA (F-test) และ Multiple Regression Analysis (MRA) โดยทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยในช่วง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานในสายโลจิสติกส์ 1-3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานมาจากการได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ และต้องทำงานแข่งกับเวลา การมีโอกาสติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ได้พัฒนาทักษะด้านภาษา และการสื่อสาร การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ประกันชีวิต-สุขภาพ, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ชุคยูนิฟอร์ม เป็นต้น การที่ผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำ และให้คำชี้แจงในการปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหา การมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการมีเพื่อนร่วมงานในแผนกให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

² ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยในช่วง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานในสายโลจิสติกส์ 1-3 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานมาจากจากการได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ และต้องทำงานแข่งกับเวลา การมีโอกาสติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ได้พัฒนาทักษะด้านภาษา และการสื่อสาร การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เช่น ประกันชีวิต-สุขภาพ, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ชุดยูนิฟอร์ม เป็นต้น การที่ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำ และให้คำชี้แจงในการปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหา การมีเครื่องมือ-อุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการมีเพื่อนร่วมงานในแผนกให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงานของสายงานโลจิสติกส์ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ธุรกิจโลจิสติกส์

ABSTRACT

The objective of the independent study is to study the demography and the individual motivations that potentially influence the work performance of employees in logistics industry. The study is conducted by collecting the data by adopting questionnaire as a data collection tool, which is designed to cover the work motivations in various aspects, out of 400 employees in logistics industry in freight forwarding, warehousing and transportation functions. The data is processed by the descriptive and analogical statistical approach, which Standard Deviation, T-Test, F-

Test and Multiple Regression Analysis is adopted with the degree of statistic significance at 0.05.

The demographic data based on 400 employees is illustrated that the majority of employees is a group of women. The ages fall into the range of 26 to 30 years with single status and holds bachelor's degree with 1-3 year experience in logistics. The response reveals that the motivations are the challenges at workplace, specifically the works that challenge their capabilities in managing works under time pressure, Communication in multicultural environment. In addition, the fringe benefits and compensation is also one the key motivations for employees, who are looking for good social welfare, health and life insurance, provident funds and uniforms. Coaching, Instruction and management style by supervisors, Sufficient and well-prepared facility and working environment and relationship are selected and scored by employees as primary motivations as well.

The analysis, assessing the correlation between demography, motivations and employee performance, demonstrates that education, working experience, unique working characteristics, coaching, instruction and management style by supervisors, sufficient and well-prepared facility and working environment and relationship in organization have strong influences on the work performance of employees in logistics industry.

KEYWORDS: MOTIVATION, LOGISTICS

บทนำ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของงาน ผลของงานจะมีประสิทธิภาพดี หรือมีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่อตัวงาน และวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน และเมื่อ

บุคลากรเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร การยกระดับพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์จึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ไทย อีกทั้งกระบวนการของงานโลจิสติกส์นั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทุก ๆ ธุรกิจ ซึ่งมีความหลากหลายในขั้นตอนและกิจกรรมของงานที่ทำนั้น อะไรเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานหรือบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์

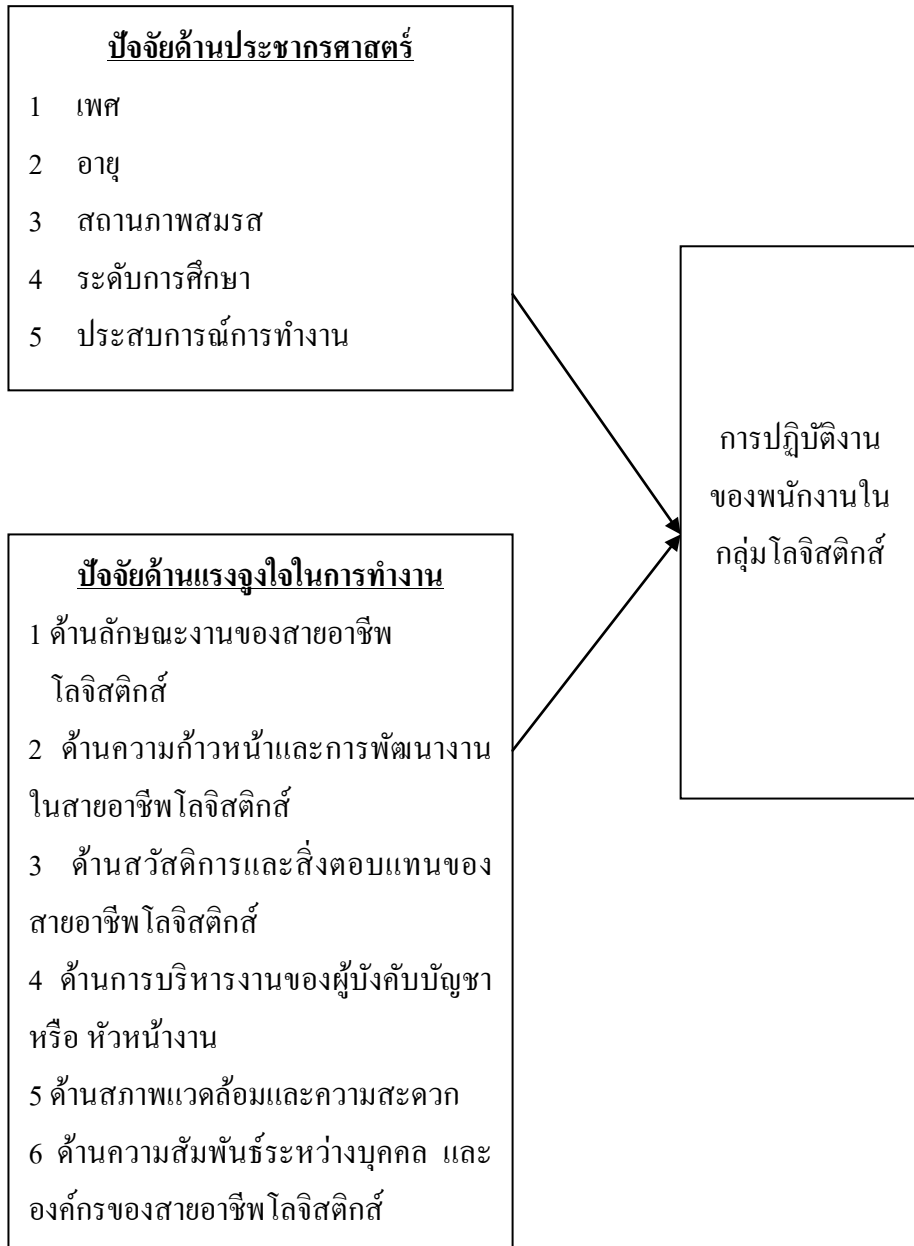
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์
2. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น
3. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กร ในการศึกษาปรับปรุง อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานในกลุ่มโลจิสติกส์

กรอบแนวความคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แนวคิด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ ได้แก่

โลจิสติกส์ หมายถึง การบริหารจัดการกระบวนการเคลื่อนย้ายของวัตถุดิบ สินค้า จากจุดผลิตไปยังสถานที่ซึ่งมีความต้องการสินค้าหรือบริการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ การบริหารจัดการโลจิสติกส์มีความจำเป็นต่อหน่วยงานทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ภาคการผลิตและภาคบริการ กล่าวคือมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการประกอบการขององค์กรทุกประเภท เนื่องจากการบริหารจัดการกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ จะทำให้สามารถลดความสูญเสียในภาคการผลิต สามารถลดเวลาที่ใช้ในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า อังอิง แลมเบอร์ต, เดกส์ สตี เอ็ม, แพลและเรียบเรียงโดย รศ.ดร. กมลชนก สุทธิวาทนฤพุดิ และคณะ, 2547.

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมากทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความ

ต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

งานวิจัยของ สุริดา ม่วงรุ่ง (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน, การยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่, ความรับผิดชอบ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ตัวอย่าง เขตกรุงเทพมหานคร, ปริมณฑล และต่างจังหวัด ที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ โดยใช้สูตรของ Cooper and Pamela ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ 400 ชุด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test, ANOVA (F-test) และ MRA

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

Independent Factors	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	1.649	.255		6.454	.000		
ด้านลักษณะงานของ สายงานโลจิสติกส์ (X ₁)	.350	.037	.385	9.381	.000	.588	1.700
ด้านความก้าวหน้า และการพัฒนางาน สายอาชีพ โลจิสติกส์ (X ₂)	.028	.032	.039	.863	.389	.478	2.092
ด้านสวัสดิการและ สิ่งตอบแทนของสาย งาน โลจิสติกส์(X ₃)	.019	.033	.027	.585	.559	.448	2.234
ด้านการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา (X ₄)	.092	.031	.128	2.990	.003	.544	1.840
ด้านสภาพแวดล้อม และความสะอาด (X ₅)	.076	.036	.093	2.117	.035	.512	1.952
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และ องค์กร ของสายงาน โลจิสติกส์(X ₆)	.251	.039	.298	6.499	.000	.470	2.125
ด้านลักษณะงานของ สายงาน โลจิสติกส์ (X ₁)	1.649	.255	.385	9.381	.000	.588	1.700

การวิเคราะห์พหุคูณแบบถดถอย (Multiple Regressions Analysis : MRA) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน คือ ด้านลักษณะงานของสายงานโลจิสติกส์ (X_1) ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (X_4) ด้านสภาพแวดล้อมและความสะดวก (X_5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร ของสายงานโลจิสติกส์ (X_6) ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางแสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) ของการวิเคราะห์พหุคูณแบบถดถอย (Multiple Regressions Analysis : MRA) ด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.782 ^a	.612	.606	.73722

ผลการวิเคราะห์ ด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ จากผลการวิเคราะห์พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.782^a แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ ในระดับสูง (เนื่องจากค่า R มีค่ามาก)

ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) = .612 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ คิดเป็น 61.2 เปอร์เซ็นต์ ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ร้อยละ 61.2 ที่เหลืออีกร้อยละ 38.8 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ เท่ากับ .73722 หมายความว่า การประมาณค่าของ แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่ม โลจิสติกส์ มีความคลาดเคลื่อน เกิดขึ้นเท่ากับ .73722

จากผลการวิเคราะห์จะพบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้ คือ ด้านสวัสดิการและสิ่งตอบแทนของสายงานโลจิสติกส์ มีค่า 2.234 ซึ่งไม่เกิน 10 หรือ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการและสิ่งตอบแทนของสายงานโลจิสติกส์ มีค่า .448 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน คือไม่เกิด Multicollinearity

จากผลการวิเคราะห์ ได้สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + B_6X_6$$

Y หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์

a หมายถึง ค่าคงที่ (Constant)

B หมายถึง ค่าเบต้า (Beta)

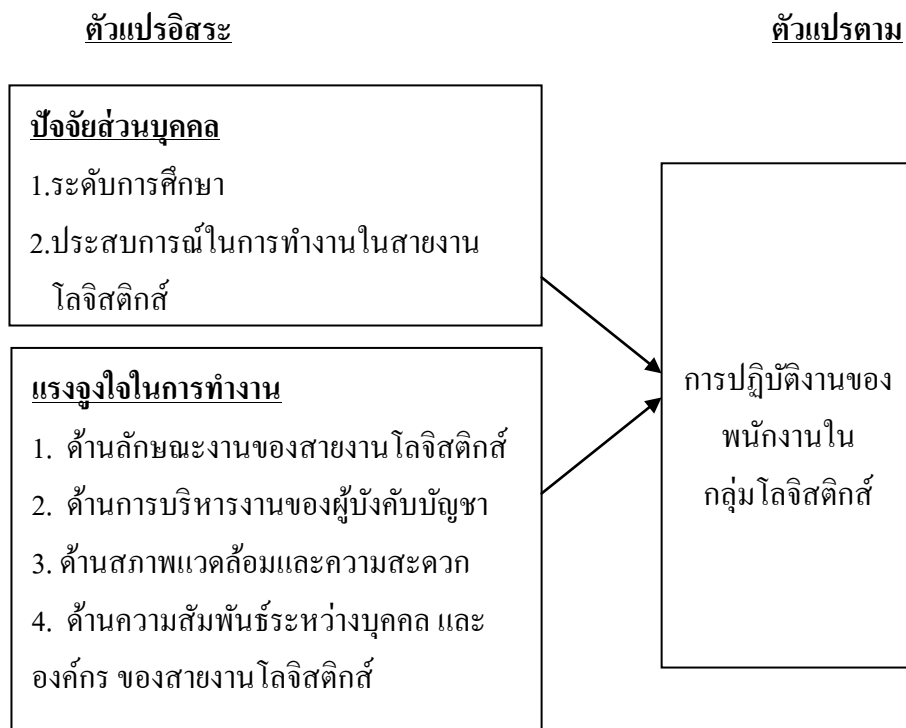
$X_1 - X_6$ หมายถึง ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 มีตัวแปรอิสระของแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามของการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 4 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตาม ที่มีค่านัยสำคัญ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะงานของสายงานโลจิสติกส์ (X_1) , ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา(X_4) , ด้านสภาพแวดล้อมและความสะดวก(X_5) , ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กร ของสายงานโลจิสติกส์ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .350 .092 .076 และ.251 ตามลำดับ

สามารถแทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 1.649 + .350 X_1 + .092 X_4 + .076 X_5 + .251 X_6$$

กรอบแนวความคิดใหม่



สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.5 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 42.3 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 74.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 69.3 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี ร้อยละ 39.3

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานดังนี้
 เป็นการได้รับงานที่ทำหาย ความสามารถ และต้องทำงานแข่งกับเวลา (ค่าเฉลี่ย 8.16) การมีโอกาสติดต่อกับสื่อสารกับต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ได้พัฒนาทักษะด้านภาษา (ค่าเฉลี่ย 7.20) การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เช่น

ประกันชีวิต-สุขภาพ, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ชุดยูนิฟอร์ม เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 6.92) การที่ผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างาน ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้คำชี้แจงในการปฏิบัติงาน เมื่อพบปัญหา (ค่าเฉลี่ย 7.76) การมีเครื่องมือ-อุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 7.48) การมีเพื่อนร่วมงานในแผนกให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 8.08)

3.สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 จึงได้รับการยอมรับสมมติฐาน ดังนั้น ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานของสายงานโลจิสติกส์ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมและความสะดวก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรของสายงาน โลจิสติกส์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ที่แตกต่างกัน			
เพศ	t-Test	.914	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	.258	ปฏิเสธ
สถานภาพสมรส	F-Test	.940	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-Test	.034	ยอมรับ
ประสบการณ์การทำงาน	F-Test	.041	ยอมรับ

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์			
ด้านลักษณะงานของสายงานโลจิสติกส์	MRA	.000	ยอมรับ
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนางานสาขาอาชีพโลจิสติกส์	MRA	.389	ปฏิเสธ
ด้านสวัสดิการและสิ่งตอบแทนของสายงานโลจิสติกส์	MRA	.559	ปฏิเสธ
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	MRA	.003	ยอมรับ
ด้านสภาพแวดล้อมและความสะดวก	MRA	.035	ยอมรับ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กร ของสายงานโลจิสติกส์	MRA	.000	ยอมรับ

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรนนท์ โภธิกำจร (2554) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค็นเน็ท เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ ด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ได้ศึกษาเรื่องความต้อองการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

ด้านประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตาม ที่มีค่านัยสำคัญ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ได้แก่

ด้านลักษณะงานของสายงาน โลจิสติกส์ ที่มีค่านัยสำคัญที่ .000 ผู้วิจัยพบว่า ลักษณะงานของสายงานโลจิสติกส์เป็นงานที่ทำให้ท้อความสามารถมาก และต้องทำงานแข่งกับเวลา ทำให้พนักงานอยากใช้ความสามารถของตนให้มากที่สุด

ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่มีค่านัยสำคัญที่ .003 ผู้วิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาต้องมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้คำชี้แจงในการปฏิบัติงาน เมื่อพบปัญหา ซึ่งทำให้พนักงานเหล่านี้รู้สึกได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง และสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาคือไปในอนาคต

ด้านสภาพแวดล้อมและความสะดวก ที่มีค่านัยสำคัญที่ .035 ผู้วิจัยพบว่า การที่บริษัทมีเครื่องมือ-อุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานนั้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์กร ที่มีค่านัยสำคัญที่ .000 ผู้วิจัยพบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญ ถ้าเพื่อนร่วมงานในแผนกให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็จะทำให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นใจ และสบายใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของเฟรดเดอริก เฮอร์เบิร์ต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จของงาน, การยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่, ความรับผิดชอบ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้ หรือมีใน

ลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจุบันนี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

1.1 กลุ่มธุรกิจ โลจิสติกส์ ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเรื่องของสวัสดิการและสิ่งตอบแทนให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน, โบนัส, รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

1.2 กลุ่มธุรกิจ โลจิสติกส์ ควรมีการปรับด้านความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน และการพัฒนางาน โดยควรส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้ไปอบรม, สัมมนา หรือสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของพนักงานมากขึ้น ในการให้บริการเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ของโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อที่ผู้ประกอบการที่ใช้บริการมีความมั่นใจและไว้วางใจในบริษัทเพิ่มขึ้น อันเนื่องมีบุคลากรที่มีความสามารถ และรอบรู้ในการทำงาน

1.3 อนาคตการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ใกล้จะมาถึง เรื่องของโลจิสติกส์จะมีบทบาท และมีการแข่งขันมากขึ้นในเรื่องบริษัทข้ามชาติที่มาลงทุนในประเทศ บุคลากรควรมีความรู้ความสามารถและยกระดับความเป็นนานาชาติของบุคลากรเองเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะได้เป็นตัวเล็อกอันดับแรกขององค์กรต่างๆ โดยบุคลากรที่มีอยู่จะต้องมีคุณภาพมากกว่า หรือ เทียบเท่ากับบุคลากรจากกลุ่มประเทศ AEC ดังนั้นการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ที่เข้ามา จึงเป็นแรงจูงใจและเป็นแรงกระตุ้นกับให้พนักงานที่จะต้องพัฒนาตัวเองให้มีศักยภาพมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

2.1 การศึกษารั้งนี้มุ่งเน้นไปที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่อยู่ในกลุ่มโลจิสติกส์เท่านั้น การศึกษารั้งต่อไปสามารถทำการวิจัย โดยแบ่งแยกออกเป็นแผนก

เช่น ฝ่ายขาย, ฝ่ายจัดซื้อ, ฝ่ายขนส่ง, ฝ่ายต่างประเทศ, ฝ่ายคลังสินค้า เป็นต้น ซึ่งแต่ละแผนก อาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2 ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในหัวข้อใกล้เคียง เช่น ความภักดีในองค์กรของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างแต่ละจังหวัด ซึ่งแต่ละจังหวัดอาจจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์ที่แตกต่างกันออกไป

2.4 ควรมีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา ศักดิ์ศรี. “จิตวิทยาการศึกษา”. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น, 2530.

กวี แยมกลีบ. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บ. ทาเคฮาชิ โคราซ (1995)

จำกัด” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2549.

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. “จิตวิทยาทั่วไป”. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย กรุงเทพ, 2537.

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ. “ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ”. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า. 2554

คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา. “จิตวิทยาทั่วไป”. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2537.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริม

อุตสาหกรรมนวนคร” กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

2548

ชัยณรงค์ สุดใจ, ชีร์ชนิกษ์ ศิริโวหาร และวันทนีญ์ ภูมิภัทราคม. “แบบผู้นำของหัวหน้างานกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอซีซีโอเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มธุรกิจกระจกกรองแสงสีฟ้า” วารสารบัณฑิตศึกษา, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2553

ชูยศ ศิริวรรณันท์. “ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา”. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2553

ดารณี พาดุสุข. “ทฤษฎีการจูงใจ”. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แสงจันทร์การพิมพ์. 2530
 ชงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. “พฤติกรรมบุคคลในองค์การ” กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด. 2540

ธีรนนท์ โพธิ์คำจร. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค็นเน็ทเท็กซ์ไทย จำกัด” วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต. 2554

นนทช พรอมไธสง. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ” กรุงเทพฯ : การวิจัยเชิงสำรวจ, สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี. 2552

บุญชม ศรีสะอาด. “วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย”. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยา สาส์น. 2538

ประยงค์ มีใจเชื้อ. (2541). “พฤติกรรมองค์การ : กระบวนการสื่อสาร” สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง : กรุงเทพมหานคร.

พยอม วงศ์สารศรี. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” กรุงเทพฯ : ศูนย์วิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต. 2537

เมธาวิ บุญลือ. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็น วาย เค โคลิสดิกส์ ประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2554

- รังสิมา เหลืองอ่อน. “ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา. 2549
- รังสรรค์ อ่วมมี. “คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กม.18 วิสวกรรม จำกัด” วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. 2551
- ลัดดา กุลนันทน์. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา. 2544
- แลมเบิร์ต, เดากัส อีม, แพลและเรียบเรียงโดย รศ.ดร.กมลชนก สุทธิวาทนฤพุดิ และคณะ. “การจัดการโซ่อุปทานและ โลจิสติกส์-Supply Chain and Logistics Management” กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ท็อป/แมคกรอ-ฮิล. 2547
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. “การจัดการและพฤติกรรมองค์กร”. (พิมพ์ครั้งที่3) กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์. 2548
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. “องค์การและการจัดการ”. กรุงเทพฯ : ไดมอนด์ อิน บิสสิเนต เวิร์ล. 2545.
- สมเจตน์ ภิรมย์มาก. “ความสูญเสียและผลกระทบที่องค์กรได้รับอันเนื่องมาจากพนักงานลาออก” ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2548
- สมพงษ์ เกษมสิน “การบริหาร”. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521
- สมภพ สุขุมพันธนาสาร “แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท บีที ลีสซิ่ง สำนักงานใหญ่” กรุงเทพฯ : รายงานการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2549
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ. 2540

- สุธิดา ม่วงรุ่ง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” รายงานการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2553
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. “จิตวิทยาทั่วไปและแนวคิดทฤษฎีขั้นมูลฐาน”. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2534.
- สุวิมล ชันดิชัยขจร. “ปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์การของพนักงาน ชนชาติต่างชาติ” วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต. 2552
- แสงเดือน ทวีสิน. “จิตวิทยาการศึกษา”. กรุงเทพฯ: หจก.เอ็กซ์เพรส มีเดีย, 2539.
- อัญชติ ชาจิต. “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เขตนิคม อุตสาหกรรมบางปะอิน” รายงานการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2551
- เอกสารสอนชุกวิชาจิตวิทยาทั่วไป. (หน่วยที่1-7และ หน่วยที่ 8-15) พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2534.
- Cooper, Donal R. “Business Research Methods” Trade Cloth. United States. 1995
- Dales s. Beach. “Personnel Management and People at Work”. New York : The Mcmilian 1965.
- Fred Luthans. “Organizational Behavior” Seventh Edition. Singapore.Mcgra W – Hill Book co. 1995.
- Gilmer, Van Haller B. “Applier psychology”. New York: Me Graw Hill. 1976
- Herzberg, F. B. Mausner, and B. B. Synollrman. “The motivation to work”. New York: John Wiley and Sons. 1959.
- Locke,E.A., & Latham, G.P. “Goal Setting” : A Motivational technique that work. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall. 1984
- Maslow, A. H. “Motivation and personality”. New York: Harper and Brother. 1954.

Mc Clelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R.A., & Lowell, E.L. *“The Achievement Motive”*. New York : Appleton-Century-Crofts. 1953

Mc Keachie, W.J. and Doyle, C.L. *“Psychology”*. Addison Wesley Publishing Company, 1966.

Moorhead, G. & Griffin, R.W. *“Organizational behavior”* (4th ed). Boston : Houghton Mifflin. 1995

Steers, R. M., and L. W. Porter. *“Motivation and work behaviour”*. 2d ed. New York: 1977

Vroom, V. H.. *“Work and motivation”*. New York: John Wiley. 1964

“ความหมายโลจิสติกส์” เข้าถึงจาก www.logisticscafe.com

“ความหมายโลจิสติกส์” เข้าถึงจาก

<http://www.greenlogisticsthai.org/index.php/whats-green-logistics/definition/51--logistics>

งานวิจัย “ความผูกพันต่อองค์กร” เข้าถึงได้จาก

<http://www.research.rmutt.ac.th/archives/tag/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B8%81%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3>

นระ คมนามูล. “ความหมาย โลจิสติกส์” เข้าถึงได้จาก

<http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B9%82%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B9%8C>

บทความ “การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน” เข้าถึงได้จาก โดย ทิพยวรรณ กิตติพร

<http://www.kriwoot.com/flpha/modules/newlist/uploadfile/t0611.doc>

บทความ “ธุรกิจโลจิสติกส์ เป็นเรื่องการใช้สมองมากกว่าใช้แรง” เข้าถึงได้จาก

<http://www.freightmaxad.com/magazine/?p=1039>

บทความ “ธุรกิจโลจิสติกส์ ต้องแสวงหากคนพันธุ์ใหม่” เข้าถึงได้จาก

<http://www.xsense.co.th/th/node/342>

ศิริรัตน์ ทวีการไถ. “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของ บ.วาไทย
อุตสาหกรรม จำกัด” 2551 เข้าถึงได้จาก

[http://www.exmba.buu.ac.th/Research/Saraburi/YMBA14/51780185/ch2.p
df](http://www.exmba.buu.ac.th/Research/Saraburi/YMBA14/51780185/ch2.pdf)