

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า ณ คลังสินค้าแห่งหนึ่ง Factors Affecting Employee Performance in the Warehouse

กนกพร ชัยประสิทธิ์^{1*} และปณัฏฐ์ศรี ปานเงิน²

Kanokporn Chaiprasit^{1*} and Pucharat Panngen²

^{*1} สาขาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 10210

² สาขาโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 10210

^{*1} Department of International Business Administration and Logistics, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani 10210

² Department of Logistics, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi Pathum Thani 10210

Received : May 19, 2024 Revised : June 25, 2024 Accepted : June 27, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้าของบุคลากรในคลังสินค้า

สำหรับประชากรที่ผู้ศึกษาได้ใช้การศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้า ณ คลังสินค้าแห่งหนึ่ง โดยผู้ศึกษาใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้จัดการคลังสินค้า หัวหน้าพนักงานคลังสินค้า และพนักงานคลังสินค้าทั้งหมด 350 คน โดยใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (OneWay Anova) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและผลตอบแทน นโยบาย และการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคง

ในงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : สมรรถนะ, ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยค่าจ้าง, ปัจจัยจูงใจ

Abstract

The objective of this study was to study the motivation factors affecting the competency of personnel in the warehouse.

The population used in this study was personnel working in a warehouse at a warehouse. The study population and the sample used in this study were warehouse manager warehouse clerk and 350 warehouse employees. The research tool was a questionnaire and the data were analyzed in the form of descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean and standard deviation. And inferential statistics were used, for example, comparing the means between two independent groups of samples; OneWay ANOVA and Multiple Regression Analysis.

*กนกพร ชัยประสิทธิ์

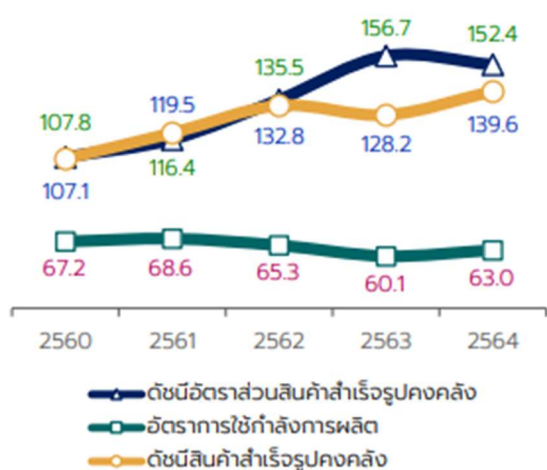
E-mail : kanokporn_c@mutt.ac.th

The results revealed that Motivation factor, which consists of success in work to be respected nature of work responsibility job advancement salary and compensation policy and administration working environment and job stability affect the employee competency at the significance level 0.05.

Keywords : Competency, Motivational Factor in Work, Hygiene Factors, Motivational Factors

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันทางธุรกิจมีการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจมีความจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนาธุรกิจ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทำให้ธุรกิจมีความได้เปรียบกว่าคู่แข่งทางธุรกิจ การบริหารคลังสินค้าก็เป็นเส้นทางสำคัญของระบบโลจิสติกส์เนื่องจากมีองค์ประกอบของโครงสร้างต้นทุนการจัดเก็บสินค้าและต้นทุนการขนส่งเกือบร้อยละ ๕๐ ดังนั้นการจัดการคลังสินค้ามีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมโลจิสติกส์มาก ซึ่งจากสถิติอัตราการใช้กำลังการผลิตในปี ๒๕๖๔ อยู่ที่ ๖๓% และดัชนีสินค้าสำเร็จรูปคงคลังอยู่ที่ ๑๓๙.๖ ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๔) และเมื่อผู้ประกอบการสามารถพัฒนาคลังสินค้าได้อย่างมีคุณภาพ ก็จะสามารถสร้างผลกำไรให้กับธุรกิจและความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้



ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ภาพที่ 1 กราฟดัชนีส่วนสินค้าสำเร็จรูปคงคลัง

จากกราฟดัชนีส่วนสินค้าสำเร็จรูปคงคลัง อัตราการใช้กำลังการผลิต ดัชนีสินค้าสำเร็จรูปคงคลัง มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งบ่งบอกถึงความต้องการเรื่องการขนส่งและการบริหารสินค้าคงคลัง

พนักงานคลังสินค้า ก็เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ และถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานที่ดี ธร สุนทรายุทธ (2553) ได้สรุปว่า การทำงานของบุคคลที่ได้รับความรู้สึกของบุคคล มีแรงจูงใจในการทำงานก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีความมุ่งมั่น ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร

สมรรถนะ (Competency) ของพนักงานคลังสินค้าที่ดีจะได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดี (จิระประภา อัครบวร, 2549) เป็นส่วนที่มีผลต่อพฤติกรรมของคน ได้แก่ บทบาททางสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคล (Self-image) แรงจูงใจ (Motive) และคุณลักษณะส่วนตัว (Trait) ส่วนที่อยู่บนน้ำจะสังเกตได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะความชำนาญ (Skill)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า จะทำให้ผู้ประกอบการคลังสินค้าสามารถวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า

3. สมมุติฐานงานวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ผู้ประกอบการคลังสินค้าสามารถนำผลการการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพ

4.2 ผู้ประกอบธุรกิจสามารถนำผลการศึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า

5. แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

5.1 ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “Competency” มีนักวิชาการทั้งชาวต่างชาติและชาวไทยได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน ตามความเข้าใจของแต่ละบุคคลไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้ “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร”

5.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะจะต้องมีความจำเป็นที่จะต้องสอดคล้องกับหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะ ความสามารถ คุณสมบัติต่าง ๆ และความรู้

McClelland (1973) อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ความรู้ที่มีสาระสำคัญของบุคคลนั้น ๆ
2. ทักษะ (Skill) สิ่งที่ปฏิบัติเป็นประจำเพื่อให้เกิดความชำนาญและทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการพูด ทักษะคอมพิวเตอร์ และทักษะการปรุงและทำอาหาร เป็นต้น
3. ความคิดเห็นต่อตนเอง (Self - Concept) คือ ความจงรักภักดีของตนเอง ความเชื่อสัจต่ตนเอง ความมั่นใจในตนเองหรือก็คือ สิ่ง que เชื่อว่าตัวเองเป็นเกี่ยวกับค่านิยม ทศนคติ และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง
4. อุปนิสัยส่วนตัว (Trait) คือ ความคิด ทศนคติ คุณลักษณะ และนิสัยของบุคคลนั้น เช่น มีความเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือ เป็นต้น
5. ปัจจัยขับเคลื่อน (Motive) เป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้บุคคลทำเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ

5.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2553) ให้นิยามว่า แรงจูงใจว่าเป็นการทำงานของบุคคลที่ได้รับความรู้สึกของบุคคล

ก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีความมุ่งมั่น ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร

ยลดา สุพร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงความต้องการ แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้น เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทางและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่ของสังคมที่ถูกกำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับตำแหน่งทางสังคมของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม บุคคลนั้นต้องทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีของเฮร์เบิร์ก (Herzberg, 1959) สามารถสรุปได้ 2 ข้อดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factor) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ชมเชย และแสดงความยินดีจากคนในหน่วยงานหรือหัวหน้าของหน่วยงาน
- 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง เป็นงานที่ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งจบมีคนทำเพียงคนเดียว เป็นงานที่น่าสนใจโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานจนเกิดความพึงพอใจ
- 1.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง บุคคลในหน่วยงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง การทำงานตลอดเวลาโดยมีปัจจัยที่ค้ำจุนอยู่ ได้แก่

- 2.1 เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary and Benefits) หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานและเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
- 2.2 ความสัมพันธ์ของบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การแสดงออกทางวาจาหรือกิริยาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

2.3 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหาร การจัดการภายในหน่วยงาน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพในชั่วโมงของ การทำงานร่วมกัน เช่น โต๊ะในห้องพัก เป็นต้น

2.5 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืน ของอาชีพหรือของ หน่วยงาน มีอิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงาน

2.6 เทคนิคการควบคุมดูแล (Technical Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความ สามารถและทักษะต่าง ๆ รวมถึงเทคนิคใหม่ ๆ ที่นำมา ประยุกต์ในองค์กร

5.4 ทฤษฎีการจัดการคลังสินค้า

ความหมายของการจัดการคลังสินค้า (Introduction to warehouse management) คลังสินค้า (Warehouse) หมายถึง พื้นที่ที่ได้รับการออกแบบอย่างมีแบบแผน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบและ การใช้สอย โดยจะทำหน้าที่ในการจัดเก็บและสนับสนุน สินค้าที่อยู่ระหว่างกระบวนการผลิต กระบวนการขนส่ง และการกระจายสินค้า โดยคลังสินค้าจะสามารถแบ่ง สินค้าที่ใช้ในการจัดเก็บได้ 2 ประเภทได้แก่ วัตถุดิบ (Material) ซึ่งอยู่ในรูป วัตถุดิบ ส่วนประกอบและ ชิ้นส่วนต่าง ๆ สินค้าสำเร็จรูป จะนับรวมไปถึงงาน ระหว่างการผลิต ตลอดจนสินค้าที่ต้องการทิ้งและวัตถุดิบ ที่สามารถนำมาใช้ใหม่ (ค่านาย อภิปรีญาสกุล, 2550)

วิธีการรักษาลูกค้าเดิมและเพิ่มฐานลูกค้าใหม่ เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการโลจิสติกส์ในส่วนที่เป็นคลัง สินค้าเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ก็คือการลด ต้นทุนให้ต่ำลงสินค้ามีคุณภาพดีไม่เกิดการชำรุดหรือเสียหาย ในระหว่างการขนส่งหรือการเคลื่อนย้าย มีความรวดเร็ว และตรงต่อเวลา ได้รับความพึงพอใจในเรื่องการบริการ แก่ลูกค้าและลูกค้ากลับมาซื้อซ้ำ จำต้องมีการพิจารณา ปัจจัยด้านอื่น ๆ ด้วยเมื่อมีการนำการจัดการโลจิสติกส์ มาใช้ดังนี้ (ค่านาย อภิปรีญาสกุล, 2550)

1. นโยบายการจัดการคลังสินค้า มีความ สำคัญต่อธุรกิจ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะกำหนดขึ้นเพื่อให้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีการกำหนดมาตรฐานโดยการ แจกให้ทราบเกี่ยวกับพันธกิจและความรับผิดชอบในแต่ละ แผนกของทั้งบริษัท เพื่อให้สำเร็จต่อเป้าหมายที่ผู้บริหาร

องค์กรได้ตั้งไว้ ดังนั้นพนักงานจึงต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ขององค์กร และหลักการต่าง ๆ ที่องค์กรได้ตั้งไว้

2. การกำหนดแหล่งที่ตั้งโรงงาน จะต้องได้ตรงต่อ ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต้นทุนของสินค้าโดยตรงและมีผล ต่อประสิทธิภาพรวมของการดำเนินงานในระบบโลจิสติกส์ ด้วย โดยปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงมีดังนี้ การพิจารณาการ เชื่อมโยงกับสายการผลิต ตั้งแต่แหล่งของวัตถุดิบที่ถูก นำไปใส่ในสายการผลิต กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ตั้ง ของโรงงาน ความพร้อมของระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ

3. การวางแผนการดำเนินงานของผู้บริหาร เริ่มตั้งแต่การวางแผนวัตถุดิบ การวางแผนกำลังการผลิต และการวางแผนในการขนถ่ายวัตถุดิบหรือวัสดุไปถึงคลังสินค้า และสิ้นสุดที่ลูกค้าได้รับสินค้า

4. การวางแผนการเคลื่อนย้ายวัสดุระหว่างการผลิต และการวางแผนผังโรงงานจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กัน การจัดการ ด้านเวลาสถานที่ในการเคลื่อนย้ายวัสดุในกระบวนการ ผลิตต้องมีหลักการในการจัดการที่สอดคล้องกัน

6. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้การวิจัยเชิงปริมาณ (Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการ เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

สำหรับประชากรที่ผู้ศึกษาได้ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคลังสินค้าทั้งหมด ณ คลังสินค้าแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้จัดการคลังสินค้า หัวหน้าพนักงานคลังสินค้า และพนักงานคลังสินค้าทั้งหมด 350 คน

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามขึ้นโดย ศึกษาและค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทฤษฎี ต่าง ๆ นำมาเป็นแนวทางในการออกแบบและสร้างออกมาเป็นข้อคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) โดยแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบ คุณภาพ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5

ขึ้นไป และนำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรอื่นที่ไม่ใช่ประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

6.3 การวิเคราะห์สมมุติฐาน ปัจจัยกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการคลังสินค้า โดยใช้วิธีทดสอบคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า

H0: ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ส่งผล

ต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า

H1: ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผล

ต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า

7. ผลการวิจัย

ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตามในลักษณะเชิงเส้น ผลการทดสอบสมมุติฐานประกอบไปด้วยดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std.Error	Beta		
(constant)	0.492	0.123		4.009	0.000
ความสำเร็จในการทำงาน	0.203	0.039	0.210	5.174	0.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.292	0.054	0.309	5.374	0.000
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.294	0.040	0.389	7.317	0.000
ความรับผิดชอบ	0.267	0.042	0.302	6.374	0.000
ความก้าวหน้าในงาน	0.034	0.032	0.049	1.057	0.001
เงินเดือนและผลตอบแทน	0.066	0.023	0.136	3.718	0.000
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.050	0.035	0.056	1.435	0.152
นโยบายและการบริหารงาน	0.056	0.029	0.081	1.968	0.050
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.192	0.035	0.200	5.431	0.000
ความมั่นคงในงาน	0.121	0.037	0.151	3.321	0.001
เทคนิคและการควบคุมดูแล	0.050	0.038	0.059	1.341	0.181

R = 0.867; R Square = 0.751; Adjusted R Square = 0.743; S.E.E. = 0.306;

Tolerance = 0.222 ถึง 0.475; VIF = 1.813 ถึง 4.495; Sig = 0.000; Durbin-Watson = 2.289

จากการวิเคราะห์ตารางข้างต้น เมื่อพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีค่าความทนทาน (tolerance) ระหว่าง 0.222 ถึง 0.475 มีค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ระหว่าง 1.813 ถึง 4.495 และ ค่าสถิติ Durbin - Watson เท่ากับ 2.289 ซึ่งถือได้ว่าเป็นค่าที่เหมาะสมเป็นไปตามข้อเสนอแนะ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาข้างต้นนี้ไม่แสดงให้เห็นถึงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

อิสระที่สูงเกินไป (Multicollinearity) และค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation)

หลังจากการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณนั้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้าในด้านความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ 0.05 เนื่องจากค่า sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงทำให้ปฏิเสธสมมุติฐาน H0 และยอมรับ H1 นอกจากนี้ เมื่อประเมินผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.867 และมีค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.743 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าตัวแบบที่ศึกษาในครั้งนี้มีความสามารถในการอธิบายสมการตัวแบบได้ร้อยละ 74.3

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้าในด้านในรูปแบบคะแนนดิบและในรูปแบบคะแนนมาตรฐานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ตามด้วยการได้รับการยอมรับนับถือ ตามด้วยความรับผิดชอบ ตามด้วยความสำเร็จในการทำงาน ตามด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามด้วยความมั่นคงในงาน ตามด้วยเงินเดือนและผลตอบแทน ตามด้วยนโยบายและการบริหารงาน ตามด้วยเทคนิคและการควบคุมดูแล ตามด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 0.294 0.292 0.267 0.203 0.192 0.121 0.066 0.056 0.050 0.050 และ 0.034 และมีค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.389 0.309 0.302 0.210 0.200 0.151 0.136 0.081 0.059 0.056 และ 0.049 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.492 + 0.294 (\text{ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) + 0.292 (\text{การได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.267 (\text{ความรับผิดชอบ}) + 0.203 (\text{ความสำเร็จในการทำงาน}) + 0.192 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.121 (\text{ความมั่นคงในงาน}) + 0.066 (\text{เงินเดือนและผลตอบแทน}) + 0.056 (\text{นโยบายและการบริหารงาน}) + 0.050 (\text{เทคนิคและการควบคุมดูแล}) + 0.050 (\text{ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + 0.034 (\text{ความก้าวหน้าในงาน})$$

8. สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน เทคนิคและการควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในคลังสินค้า

9. การอภิปรายผลการศึกษา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะซึ่งประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและผลตอบแทน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ กระต่ายทอง (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ พบว่าสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับที่ดีมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในระดับที่มากในการทดสอบสมมุติฐาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อสมรรถนะผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานในคลังสินค้ามีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานและองค์กร เป็นต้น

10. ข้อเสนอแนะงานวิจัย

10.1 องค์กรควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับสถานที่ทำงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากร

10.2 ควรมีการพิจารณาในด้านของเงินเดือนและผลตอบแทนของบุคลากร ด้วยมาตรฐานที่เป็นสากล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้การพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนจะวัดจาก KPI ของงาน แต่ควรใช้วิธีที่สามารถวัดความสามารถของพนักงานได้อย่างเป็นธรรมและถูกต้องตามมาตรฐาน

11. เอกสารอ้างอิง

กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ สคช. (2563).

รายงานโลจิสติกส์ของประเทศไทย ประจำปี

2564. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=12898

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2550). การจัดการคลังสินค้า

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.

- _____. (2553). โลจิสติกส์และการจัดการซัพพลายเชน : กลยุทธ์เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มกำไร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา : หลักการการประยุกต์และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อนุรักษ์ กระต่ายทอง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547, กรกฎาคม-กันยายน). “แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง”, *จุฬาลงกรณ์รัว*, 16, (64), หน้า 57-78.
- ยลดา สุพร. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส.เฮง เฮง จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.