



## Factors Influencing Employee Retention in Logistics Service Companies in Nonthaburi Province

Ladawan Sawangarom<sup>1\*</sup> and Thanakorn Philakul<sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Master of Technology Program in Logistics Technology Management, Siam Technology College, Thailand

<sup>1\*</sup>E-mail: ladawan4903@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-8490-7402>

<sup>2</sup>E-mail: thanakornp@siamtechno.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-4913-1089>

Received 11/05/2025

Revised 18/05/2025

Accepted 20/06/2025

### Abstract

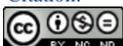
**Background and Aims:** The logistics industry in Nonthaburi Province has experienced continuous growth; however, it is also facing a high employee turnover rate, which adversely affects organizational efficiency and operational costs. This study aims: (1) to examine work attitudes, work motivation, and employee retention, and (2) to investigate the relationship between work attitudes and work motivation that influence employee retention in logistics service companies in Nonthaburi Province.

**Methodology:** This is a quantitative research study utilizing a questionnaire as the primary data collection tool. A sample of 400 employees was selected using Cochran's formula. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple regression analysis.

**Results:** 1) Work attitude was rated at a high level, particularly in the aspect of employee participation. Work motivation was rated at the highest level, with compensation and welfare scoring the highest. Employee retention was also rated at a high level. 2) The results revealed that both work attitude and work motivation were positively and significantly correlated with employee retention. Moreover, multiple regression analysis indicated that the most influential factor on employee retention was the sense of achievement and recognition.

**Conclusion:** Enhancing employee satisfaction and achievement in the workplace, along with providing appropriate welfare benefits, can effectively increase organizational commitment and reduce employee turnover in logistics service companies in Nonthaburi Province.

**Keywords:** Work Attitude; Work Motivation; Employee Retention; Logistics



## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรี

ลดาพรรณ สว่างอารมณ์<sup>1\*</sup> และธนากร พิลากุล<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>เทคโนโลยีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีโลจิสติกส์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรีมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ต้องเผชิญกับอัตราการลาออกของพนักงานที่สูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนขององค์กร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการคงอยู่ของพนักงาน และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรี

**ระเบียบวิธีการวิจัย:** เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งสุ่มด้วยสูตรของ Cochran วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

**ผลการวิจัย:** 1) ทัศนคติในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจในการทำงานก็อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าตอบแทนและสวัสดิการมีคะแนนสูงสุด ขณะที่การคงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน และ 2) ด้านความสัมพันธ์พบว่า ทั้งทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และจากการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานมากที่สุดคือความสำเร็จและการยอมรับ

**สรุปผล:** การส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจและความสำเร็จในการทำงาน ควบคู่กับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** ทัศนคติในการทำงาน; แรงจูงใจในการทำงาน; การคงอยู่ของพนักงาน; โลจิสติกส์

### บทนำ

อุตสาหกรรมโลจิสติกส์เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ โดยมีการเติบโตอย่างรวดเร็วจากปัจจัยสำคัญ เช่น การขยายตัวของอีคอมเมิร์ซ ความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง และการพัฒนาเทคโนโลยีที่เพิ่มประสิทธิภาพด้านการขนส่งและการจัดการคลังสินค้าปัจจุบัน โลจิสติกส์ครอบคลุมถึงการบริหารคลังสินค้า การจัดเส้นทางขนส่ง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้น (Harrison & van Hoek, 2019) ระบบโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพยังช่วยลดต้นทุน เพิ่มความเร็วในการส่งมอบ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในตลาดโลก

ทัศนคติในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของพนักงาน โดยเฉพาะความพึงพอใจในงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจที่จะคงอยู่ ความมุ่งมั่น และความผูกพันต่อองค์กร (Robbins & Judge, 2021) พนักงานที่มีทัศนคติเชิงบวกจะมีแนวโน้มที่จะมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตรงกันข้าม หากพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจ

หรือขาดการมีส่วนร่วม จะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ และเพิ่มความเสี่ยงในการลาออก การเข้าใจ และส่งเสริมทัศนคติในการทำงานที่เหมาะสมจึงเป็นแนวทางสำคัญในการรักษาพนักงานในภาคโลจิสติกส์

แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวผลักดันที่ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จ ตามที่องค์กรคาดหวัง แรงจูงใจสามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในผลงาน และแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Herzberg et al, 1959; Deci & Ryan, 2000)

อย่างไรก็ตาม องค์กรในภาคโลจิสติกส์ต้องเผชิญกับปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานที่สูง โดยเฉพาะ บุคลากรที่มีประสบการณ์ ส่งผลให้ต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมเพิ่มขึ้น และสูญเสียองค์ความรู้ภายในองค์กร อีกทั้งยังส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานที่เหลืออยู่ปัจจุบันที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานใน ภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อาทิเช่น 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ ส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการเติบโตในสายงาน และ 4) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนพนักงาน (Dessler, 2020)

จังหวัดนนทบุรีถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่ธุรกิจโลจิสติกส์เติบโตอย่างต่อเนื่องในฐานะศูนย์กลางการขนส่ง ของภูมิภาค แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาการลาออกของพนักงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Propholic, 2017) ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาโยบายทรัพยากร มนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ การใช้มาตรการแบบองค์รวมทั้งด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม ทัศนคติในการ ทำงาน จะช่วยให้องค์กรรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ได้ในระยะยาว (Dessler, 2020)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการ ด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของ พนักงานในบริษัทให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรี

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน

ทัศนคติในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรม การมีส่วนร่วม และความคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยเชื่อมโยงกับความสามารถในการปรับตัว ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Idoniboyeobu & Gabriel, 2022) การพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและ ได้รับการสนับสนุน ซึ่งเป็นรากฐานของการมีส่วนร่วมในงาน การศึกษาของ Wontorczyk & Rożnowski (2022) พบว่าความมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวชี้วัดสำคัญของทัศนคติในการทำงาน โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการทำงานสู่ระบบออนไลน์หรือแบบผสมผสาน องค์กรที่สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้พนักงาน รู้สึกมีความผูกพันมากยิ่งขึ้น Robbins & Judge (2019) ระบุว่าองค์กรที่เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับค่านิยม ของพนักงานจากหลากหลายพื้นเพจะสามารถสร้างความเชื่อมโยงและความผูกพันได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการรักษา บุคลากรและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว (Robbins & Judge, 2019) แนวคิดและทฤษฎี หลักที่อธิบายทัศนคติในการทำงานประกอบด้วยสามทฤษฎีสำคัญ โดยทฤษฎีองค์ประกอบของทัศนคติ (Tripartite

Model of Attitude) ที่เสนอโดย Ajzen (1991) แบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ (ความคิดและความเชื่อเกี่ยวกับงาน) อารมณ์ (ความรู้สึกที่มีต่องาน) และพฤติกรรม (แนวโน้มในการกระทำ) การส่งเสริมองค์ประกอบทั้งสามนี้จะเป็นระบบช่วยพัฒนาทัศนคติความพึงพอใจของพนักงานในทางบวก

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่าทัศนคติในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมช่วยลดการลาออกของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลพยายามและดำเนินพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความต้องการส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก เช่น รางวัลและสภาพแวดล้อมจากองค์กร แนวคิดทฤษฎีที่สามารถอธิบายกลไกเหล่านี้ได้มีหลายแนวทาง ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ซึ่งเสนอว่ามนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้นจากพื้นฐานไปสู่การเติมเต็มศักยภาพ องค์กรควรตอบสนองให้ครบถ้วนเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg et al. (1959) แบ่งแรงจูงใจออกเป็นปัจจัยสุขอนามัยที่ลดความไม่พอใจ และปัจจัยจูงใจที่เสริมความพึงพอใจ องค์กรควรดูแลทั้งสองด้านควบคู่กัน ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ระบุว่าแรงจูงใจเกิดจากความเชื่อว่า ความพยายามจะนำไปสู่ผลงาน ผลงานจะนำไปสู่รางวัล และรางวัลนั้นมีคุณค่าสำหรับพนักงาน และสุดท้าย ทฤษฎีความยุติธรรมของ Adams (1963) ชี้ว่าแรงจูงใจขึ้นกับการรับรู้ถึงความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนระหว่างสิ่งที่พนักงานให้กับสิ่งที่ได้รับ หากไม่สมดุลจะเกิดความไม่พอใจและแรงจูงใจลดลง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นระบบที่ซับซ้อน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการภายใน การได้รับการยอมรับ และผลตอบแทนที่เหมาะสม ทั้งหมดล้วนมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

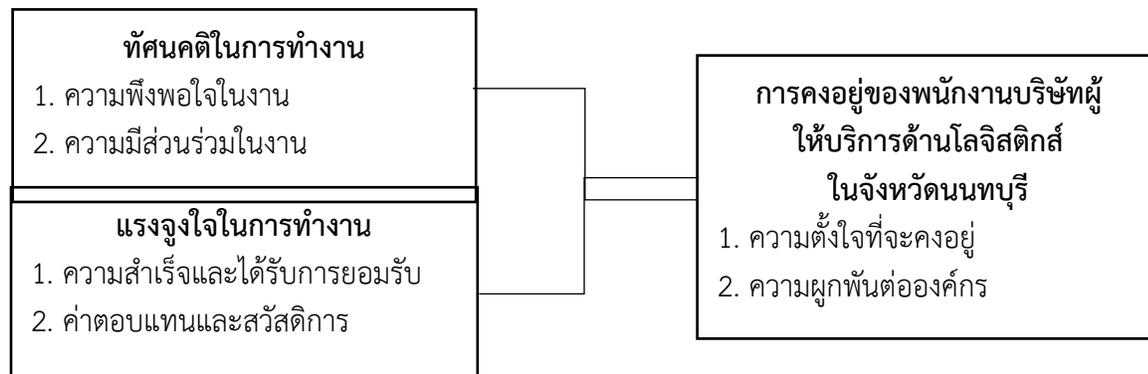
### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาผ่านหลากหลายแนวคิดทฤษฎี โดยทฤษฎีการฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) ที่พัฒนาโดย Mitchell et al. (2001) อธิบายว่าการที่พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรไม่ได้เกิดจากความพึงพอใจในงานเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงสังคมและบริบทส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ความเชื่อมโยง (Links) กับเพื่อนร่วมงานและชุมชน ความรู้สึกเข้ากันได้ (Fit) กับวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งที่ต้องสูญเสีย (Sacrifice) หากลาออก งานวิจัยของ Jiang et al. (2012) พบว่าองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก และช่วยลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน ในขณะที่ทฤษฎีสัญญาทางจิตวิทยา (Psychological Contract Theory) โดย Rousseau (1995) เสนอว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรรวมถึงข้อตกลงโดยนัยที่สะท้อนความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร แบ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงธุรกรรม (Transactional Contracts) ที่เน้นผลตอบแทนที่ชัดเจน และสัญญาสัมพันธ์ (Relational Contracts) ที่เน้นความสัมพันธ์ระยะยาว การรักษาข้อตกลงเหล่านี้จะส่งเสริมความจงรักภักดีและการคงอยู่ของพนักงาน แต่หากละเมิด จะเพิ่มแนวโน้มการลาออก (Conway & Briner, 2005) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) โดย Blau (1964) อธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ องค์กรที่มอบสิ่งมีคุณค่าแก่พนักงาน เช่น ความยุติธรรม การสนับสนุน หรือโอกาสในการเติบโต จะได้รับการตอบแทนด้วยความภักดีและการคงอยู่ของพนักงาน ความสัมพันธ์ที่สมดุลจึงเป็นกุญแจสำคัญในการรักษาพนักงาน

## บริบทการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์

อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็วตามกระแสการค้าระหว่างประเทศและพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ส่งผลให้ความต้องการแรงงานในภาคนี้เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในจังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นศูนย์รวมของคลังสินค้าและการกระจายสินค้าในเขตปริมณฑล อย่างไรก็ตาม การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวยังคงเป็นความท้าทายของผู้ประกอบการ จากการศึกษาของ เสาววิภา บรรดาดี และธัญนันท์ บุญอยู่ (2567) พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการและการบริหารภายในองค์กรโลจิสติกส์มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การจัดการภายในองค์กรที่ดีช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักผูกพันของพนักงานและลดความตั้งใจที่จะลาออก นอกจากนี้ สุภัสสร ปัญโญรัฐโรจน์ (2559) ได้ศึกษากลุ่มผู้ประกอบการในจังหวัดนนทบุรีโดยระบุว่า ความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์ไม่เพียงพึ่งพิงเทคโนโลยี แต่พนักงานที่มีความเข้าใจในกระบวนการขนส่งและบริการที่ดีเป็นทรัพยากรหลักที่ช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องรักษาพนักงานเหล่านี้ไว้

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งจำนวนประชากรทั้งหมดไม่สามารถระบุได้อย่างแน่ชัด

กลุ่มตัวอย่างถูกคำนวณโดยใช้สูตรของ Cronbach (1977) สำหรับกรณีที่ไม่ทราบขนาดประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 และป้องกันความคลาดเคลื่อนอีกร้อยละ 5 จึงมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง

## 2. เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประมาณค่าใช้เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยจัดทำแบบสอบถามระดับความคิดเห็นให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ระดับความคิดเห็นของทัศนคติในการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน และความร่วมมือส่วนร่วมในงาน ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จและได้รับการยอมรับ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ความตั้งใจที่จะคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กร

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามที่มีลักษณะตรวจสอบรายการแบบประมาณค่า (5 point Likert type) และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการประเมินพบว่าข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมดมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป แสดงว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาที่เพียงพอ

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายแต่ไม่ใช้ส่วนหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวัดความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1977) ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามจำแนกรายข้อในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมดมีค่า  $\alpha$  ค่าน้อยที่สุดคือ 0.83 และค่ามากที่สุดคือ 0.85 ซึ่งมากกว่ามากกว่า 0.70 ทุกรายข้อ

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยเป็นแบบสอบถามออนไลน์

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ จากหนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นต่างๆ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามที่มีลักษณะตรวจสอบรายการแบบประมาณค่า 5 ระดับ และการแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการคงอยู่ของพนักงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของทัศนคติในการทำงาน

ทัศนคติในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความพึงพอใจในงาน	4.21	0.38	มาก
ความมีส่วนร่วมในงาน	4.59	0.30	มากที่สุด
รวม	4.40	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ความพึงพอใจในงาน และความมีส่วนร่วมในงาน พบว่าความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ซึ่งอยู่ในระดับมากในขณะที่ความมีส่วนร่วมในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.30 จัดอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อรวมค่าทั้งสองด้านเข้าด้วยกัน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของทัศนคติในการทำงานเท่ากับ 4.40 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.34 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความสำเร็จและได้รับการยอมรับ	3.85	0.40	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.62	0.29	มากที่สุด
รวม	4.24	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรความสำเร็จและการยอมรับ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าตัวแปรความสำเร็จและการยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.40 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก ขณะที่ตัวแปร

ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อรวมค่าทั้งสองด้านเข้าด้วยกัน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการทำงานอยู่ที่ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.43 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ของพนักงาน

การคงอยู่ของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความตั้งใจที่จะคงอยู่	3.55	0.48	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	3.57	0.51	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานซึ่งประกอบด้วยตัวแปรความตั้งใจที่จะคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.51 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก และตัวแปรความตั้งใจที่จะคงอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.48 อยู่ในระดับมาก เมื่อรวมค่าทั้งสองด้านเข้าด้วยกัน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมของการคงอยู่ของพนักงานอยู่ที่ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.56 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก

## 2. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรี

**ตารางที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานกับการคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน	ความมีส่วนร่วมในงาน	ความตั้งใจที่จะคงอยู่	ความผูกพันต่อองค์กร
ความพึงพอใจในงาน	1.00			
ความมีส่วนร่วมในงาน	0.35	1.00		
ความตั้งใจที่จะคงอยู่	0.52	0.23	1.00	
ความผูกพันต่อองค์กร	0.48	0.22	0.85	1.00

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านทัศนคติในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความมีส่วนร่วมในงาน กับตัวแปรด้านการคงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีค่าสหสัมพันธ์กับความมีส่วนร่วมในงานเท่ากับ 0.35 แสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับต่ำถึงปานกลาง นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานมีค่าสหสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่เท่ากับ 0.52 และความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.48 ในขณะที่ความมีส่วนร่วมในงานมีค่าสหสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่เท่ากับ 0.23 และความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.22

**ตารางที่ 5** ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปร	ความสำเร็จและการยอมรับ	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ความตั้งใจที่จะคงอยู่	ความผูกพันต่อองค์กร
ความสำเร็จและการยอมรับ	1.00			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.37	1.00		
ความตั้งใจที่จะคงอยู่	0.52	0.20	1.00	
ความผูกพันต่อองค์กร	0.55	0.23	0.85	1.00

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จและการยอมรับ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับตัวแปรด้านการคงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสำเร็จและการยอมรับมีค่าสหสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่ากับ 0.37 ขณะที่ค่าสหสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่เท่ากับ 0.52 และกับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.55 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าสหสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่เท่ากับ 0.20 และกับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.23

**ตารางที่ 6** การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ทัศนคติในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรี

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.478	0.300	-	4.927*	.000	-
ความพึงพอใจในงาน (X1)	0.254	0.061	0.312	4.164*	.000	1.902
ความมีส่วนร่วมในงาน (X2)	0.219	0.050	0.284	4.380*	.000	2.089
ความสำเร็จและการยอมรับ (X3)	0.296	0.059	0.341	5.017*	.000	2.155
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X4)	0.176	0.049	0.232	3.592*	.000	1.824

\*หมายเหตุ \*p < .05 แสดงถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ

R = 0.83, R<sup>2</sup> = 0.689, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.684, F(4, 395) = 218.76, p < .05

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของทัศนคติในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรี พบว่าการวิเคราะห์สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามการคงอยู่ของพนักงาน ได้ร้อยละ 68.9 (R<sup>2</sup> = 0.689) โดยมีค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.684 และมีค่า F = 218.76 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < .05) แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าทุกตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงาน (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ B เท่ากับ 0.254 ค่า Beta เท่ากับ 0.312 และค่า t = 4.164 (p = .000) แสดงว่าความพึงพอใจในงานส่งผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ความมี

ส่วนร่วมในงาน (X2) มีค่า  $B = 0.219$ ,  $Beta = 0.284$  และค่า  $t = 4.380$  ( $p = .000$ ) บ่งชี้ว่าความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กร ความสำเร็จและการยอมรับ (X3) มีค่า  $B = 0.296$ ,  $Beta = 0.341$  และค่า  $t = 5.017$  ( $p = .000$ ) ถือเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่มแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X4) มีค่า  $B = 0.176$ ,  $Beta = 0.232$  และค่า  $t = 3.592$  ( $p = .000$ ) แสดงว่าแม้ค่าตอบแทนจะมีอิทธิพลน้อยกว่าตัวแปรอื่น แต่ก็ยังคงมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการคงอยู่ของพนักงาน นอกจากนี้ ค่าดัชนี VIF ของทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 1.824 ถึง 2.155 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่เกิน 5) แสดงว่าไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กันในตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ในจังหวัดนนทบุรีอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของภาคธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีลักษณะเฉพาะตัว คือ ต้องอาศัยความเร็ว ความแม่นยำ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรในภาคนี้จึงต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ไม่ให้ลาออก

ในด้าน ทัศนคติในการทำงาน พบว่าทั้งความพึงพอใจในงานและความมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ajzen (1991) ที่เสนอว่า ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ซึ่งทั้งหมดล้วนส่งผลต่อแนวโน้มของบุคคลในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง เช่น การเลือกจะคงอยู่ในองค์กร องค์กรที่สามารถออกแบบงานให้มีความหมาย เปิดโอกาสให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญ จะสามารถเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (sense of belonging) และลดอัตราการลาออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสนับสนุนงานวิจัยของ Robbins & Judge (2019) ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะในบริบทที่พนักงานมีความหลากหลายด้านค่านิยมและพื้นฐาน องค์กรที่สามารถปรับตัวและสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานได้ จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและอยากเติบโตไปกับองค์กรในระยะยาว ผลการวิจัยของ Wontorczyk & Rożnowski (2022) ก็สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยพบว่าความมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวชี้วัดสำคัญของการคงอยู่ในยุคที่สภาพการทำงานเปลี่ยนแปลง เช่น ระบบออนไลน์หรือแบบผสมผสาน

ในด้าน แรงจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จและการยอมรับ มีอิทธิพลสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงแรงจูงใจในมิติจิตวิทยาเชิงบวก สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่แบ่งแรงจูงใจออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (motivators) และปัจจัยสุขอนามัย โดยผลวิจัยชี้ว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น การยอมรับ ความสำเร็จ และโอกาสก้าวหน้า มีบทบาทสำคัญในการสร้างความภักดีต่อองค์กร

ในขณะเดียวกันค่าตอบแทนและสวัสดิการ แม้มีอิทธิพลในระดับรอง แต่ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Adams (1963) ว่าด้วยความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน (Equity Theory) ที่ระบุว่าแรงจูงใจของพนักงานเกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความสมดุลระหว่างสิ่งที่ตนให้กับองค์กรและสิ่งที่ได้รับตอบแทนกลับมา หากพนักงานรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน ก็อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและความตั้งใจที่จะลาออก ผลการวิจัยยังสนับสนุนทฤษฎีการฝังตรึงในงาน (Job Embeddedness) ของ Mitchell et al. (2001) อย่างเด่นชัด โดยเฉพาะมิติของความเหมาะสม (fit) และความสูญเสีย (sacrifice) หาก

พนักงานตัดสินใจลาออก องค์กรโลจิสติกส์ที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับเป้าหมาย ส่วนรวม และมีระบบสนับสนุนด้านสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือระบบหัวหน้างานที่ไว้วางใจได้ จะช่วยลดแรงกระตุ้นในการลาออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ เสาววิภา บรรดาดี และธัญนันท์ บุญอยู่ (2567) ที่พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการภายในองค์กรโลจิสติกส์ มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการองค์กรภายในที่ดีไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานเท่านั้น แต่ยังสร้างแรงจูงใจ ในการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุภัสสรา ปัญโญรัฐโรจน์ (2559) ที่เห็นว่า พนักงานที่มีทักษะความเข้าใจด้านโลจิสติกส์อย่างลึกซึ้ง เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรควรรักษาไว้ เพราะส่งผลต่อ ความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ควรออกแบบเส้นทางการเติบโตในสายงาน (career path) ที่ชัดเจน พร้อมจัด อบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเห็นโอกาสความก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมี คุณค่าและต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว

2. ควรปรับสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของแรงงานโลจิสติกส์ เช่น ค่าล่วงเวลาอย่างเป็น ธรรม ประกันสุขภาพที่ครอบคลุมการทำงานหนัก หรือสวัสดิการเกี่ยวกับครอบครัว เพื่อสร้างแรงจูงใจและลด ความรู้สึกอยากลาออก

3. ในธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันสูงเช่นโลจิสติกส์ ผู้ให้บริการควรสร้างวัฒนธรรมที่รับฟังและใส่ใจ พนักงาน เช่น การรับข้อเสนอแนะผ่านช่องทางเปิด การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ และการส่งเสริมให้หัวหน้างานมี ภาวะผู้นำที่เข้าใจความต้องการของทีมงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันและความเชื่อมั่นในองค์กร

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังภูมิภาคอื่น ๆ หรือศึกษาจากบริษัทที่มีขนาดของธุรกิจมากขึ้น เพื่อเพิ่ม ความครอบคลุมของผลการวิจัย

2. ควรพิจารณาศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรม องค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หรือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3. การวิจัยในอนาคตอาจนำวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้ร่วม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ กลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความรู้สึก ทศนคติ และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

#### ข้อจำกัดของการวิจัย

แม้ว่าการวิจัยนี้จะอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ได้อย่างมี นัยสำคัญ อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้มาจากบริษัทผู้ให้บริการโลจิสติกส์เฉพาะในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งอาจไม่ สามารถสะท้อนภาพรวมของพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทั่วประเทศได้ทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเน้นเฉพาะทัศนคติในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน จึงอาจไม่ครอบคลุม ปัจจัยภายนอกอื่น ๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ ความมั่นคงในการจ้างงาน หรือการแข่งขันในตลาดแรงงาน

3. การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก อาจมีข้อจำกัดเรื่องอคติในการตอบคำถาม (response bias) หรือการแสดงตนในทางสังคม (social desirability)

### เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุภัสสร ปัญญโรจน์. (2559). การจัดการโลจิสติกส์ที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผา ตำบลเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ม.ราชภัฏพระนคร*, 8(2), 39–50. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/112416>
- เสาวิภา บรรดาดี, และ ธีรพันธ์ บุญอยู่. (2567). คุณภาพการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ของอุตสาหกรรมนำเข้าเคมีอาหารในพื้นที่บางบอน กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 31(1), 115–128. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm/article/view/266695>
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford University Press.
- Cronbach, L. J. (1977). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Harrison, A., & van Hoek, R. (2019). *Logistics Management and Strategy*. Pearson.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Idoniboyeobu, A. D., & Gabriel, J. M. O. (2022). Competence and workers' attitude in health ministries in South-South, Nigeria. *European Journal of Humanities*, 5(1), 20–35. <https://www.ajpojournals.org/journals/index.php/EJH/article/view/1023>
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1077–1096. <https://doi.org/10.1037/a0028610>



- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.  
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Propholic. (2017). Why do business in Nonthaburi. Retrieved from <https://propholic.com/prop-talk/business-nonthaburi-นนทบุรี-เมืองเจริญ>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Essentials of organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, hybrid, and on-site work during the SARS-CoV-2 pandemic and the consequences for stress and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2400. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/4/2400>

