

ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้า ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ดวงเนตร ชุมทอง^{1*}, สายพิณ ปั่นทอง², นฤพนธ์ เล็งสีบล³

^{1,2,3}สาขาการจัดการธุรกิจการค้าสมัยใหม่ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Received: 04 May 2021

Revised: 27 July 2021

Accepted: 29 July 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานในธุรกิจคลังสินค้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 300 ราย ด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ความแปรปรวนหรือเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปเป็นการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โมเมนต์ผลคูณอย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน มีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ในส่วนปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการบริหารค่าตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ค่าอิทธิพลมีประสิทธิภาพร้อยละ 62.40

คำสำคัญ : ปัจจัยภายในองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: 6271101089.stu@pim.ac.th

Factors Within the Organization That Influence Employees Performance in The Warehouse at Lat Krabang Industrial Estate

Duangnet Koomthong^{1,*}, Saiphin Panthong², Narupon Sengsuebphol³

^{1,2,3}Faculty of Business Administration Panyapiwat Institute of Management

Received: 04 May 2021

Revised: 27 July 2021

Accepted: 29 July 2021

Abstract

The purpose of this research was to study the demographic factors affecting the efficiency of employees in the warehouse business in Lat Krabang Industrial Estate and internal factors influencing the efficiency of employees in the warehouse business in Lat Krabang Industrial Estate. Collecting data from 300 employees in the warehouse business in Lat Krabang Industrial Estate with questionnaires that have been checked for content validity and confidence. The data were analyzed using descriptive statistics. The hypothesis was tested by examining the difference between the mean of the 2 sample groups. The variance or comparison of the mean difference between 3 or more samples was a hypothesis test: Pearson simple product-moment correlation coefficient analysis and multiple regression analysis. The hypothesis testing results showed that Demographic factors were age, education, length of service. It affects the efficiency of employees in the warehouse in Lat Krabang Industrial Estate. In terms of internal factors that influence the efficiency of employees in the warehouse business in Lat Krabang Industrial Estate, including planning factors, organization management, Training and development, compensation management at a statistically significant level of 0.05, the influence was 62.40 percent effective.

Keywords: Internal Factors, Operational Efficiency, Latkrabang Industrial Estate

* Corresponding Author; E-mail: 6271101089.stu@pim.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะเศรษฐกิจไทยปัจจุบัน นักวิชาการคาดว่าเศรษฐกิจไทยยังเติบโตประมาณร้อยละ 4 ซึ่งเป็นอัตราที่ใกล้เคียงกับระดับศักยภาพ แม้จะมีทิศทางชะลอตัวบ้างจากปีก่อน จากปัจจัยด้านอุปสงค์ต่างประเทศ โดยในปีนี้อัตราการส่งออกในประเทศทั้งการบริโภคและการลงทุนภาคเอกชนจะมีบทบาทสำคัญสำหรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ จากสถานการณ์ธุรกิจบริการขนส่งและคลังสินค้าปี 2561-2562 คาดว่ายังคงขยายตัว แต่อาจเป็นไปในอัตราที่ชะลอตัวลงเล็กน้อยจากการส่งออกและการบริโภคในประเทศที่ขยายตัวลดลง (Woramongkol, 2019) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากจำนวนนิติบุคคลจัดตั้งใหม่ของธุรกิจขนส่งขนถ่ายสินค้าและผู้โดยสาร พบว่ายังเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะที่จดทะเบียนในรูปแบบห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัทจำกัดในพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพฯ และภาคตะวันออก ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจที่สำคัญและเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวของมูลค่าทางเศรษฐกิจในระดับสูง การกระจายสินค้าเป็นกิจกรรมเชื่อมต่อที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งในซัพพลายเชนจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภคและคลังสินค้าทำหน้าที่รักษาสมดุลระหว่างการบริโภค ซึ่งมีอัตราความต้องการขึ้นลงไม่แน่นอนและคาดหมายล่วงหน้าได้ยาก

แม้ว่าการวางแผนการผลิตสินค้าต้องอาศัยอัตราการบริโภค หรืออุปสงค์ที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่คงที่และไม่แน่นอนของความต้องการในการบริโภค ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่สมดุลขึ้นได้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง คลังสินค้าเป็นเครื่องมือในการกระจายสินค้าจากผู้ผลิตออกสู่ตลาดผ่านไปยังผู้บริโภค ผู้ผลิตสินค้าใช้คลังสินค้าในการเก็บรักษาสินค้าสำเร็จรูป ที่เป็นผลผลิตของตนในขั้นแรกไม่ว่าจะเป็นผลทางเกษตร หรือผลผลิตทางอุตสาหกรรมก็ตาม และใช้คลังสินค้าที่กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ในการกระจายสินค้าสู่ผู้บริโภคอย่างทั่วถึง ความสำคัญต่อวงการธุรกิจ คลังสินค้าสาธารณะเป็นแหล่งให้เครดิตแก่นักธุรกิจ ที่สำคัญแหล่งหนึ่งเช่นเดียวกับสถาบันบริการทางการเงินประเภทอื่นๆ เช่น ธนาคาร เป็นต้น (Aphaphattsakul, 2013) ด้วยระบบ Logistics เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในโลกของการทำธุรกิจในปัจจุบันเป็นภาคอุตสาหกรรมที่เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนธุรกิจ และยังคงมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นอีกในอนาคต ซึ่งส่งผลโดยตรงให้งานทางด้าน Logistics มีการเติบโตของตลาดแรงงานที่มากขึ้น โดยงานทางด้านนี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องเนื่องกับการขนส่งสินค้า ที่หลักสำคัญอยู่ที่การขนส่งเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังจุดหมายด้วยวิธีการและระบบการจัดการที่ดีที่สุด ทำให้ความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีสูงขึ้น ความเชื่อมโยงของการบริหารองค์กรภาคธุรกิจคลังสินค้าที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นภาคธุรกิจที่สนับสนุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของประสิทธิภาพของคลังสินค้าที่มีต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้าในอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์กับองค์กรธุรกิจ นำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีผลต่อความสำเร็จของงานรวมทั้งความสุขของบุคลากรด้วย อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้าในอุตสาหกรรมลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรด้านการจัดการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้าในอุตสาหกรรมลาดกระบัง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยภายในส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ต่างกัน
2. ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ การจัดการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดประชากรทำได้โดยการ แบ่งกลุ่มของผู้บริโภคตาม อายุ รายได้ เชื้อชาติ เพศ การประกอบ อาชีพ สถานภาพสมรส ประภพ และ ขนาดของ ใช้ในครัวเรือน และที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ตัวแปรเหล่านี้มีวัตถุประสงค์ เชิงประจักษ์และสามารถชักถามหรือการสังเกตได้อย่างง่ายดาย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้นักการตลาดได้จำแนกผู้บริโภคแต่ละ ประเภทตามที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน เช่น กลุ่มอายุหรือกลุ่มรายได้ เช่นเดียวกับ ระดับชนชั้นทางสังคมที่จะถูก กำหนดโดยวัตถุประสงค์ (Schiffman and Wisenblit, 2015)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนถือว่าเป็นกิจกรรมหลักในการจัดการลำดับแรกจากกิจกรรมทั้งสิ้น 4 กิจกรรม ตามหน้าที่ทางการจัดการ การวางแผนถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จใน การจัดการองค์กร
2. การจัดการองค์กร (Organizing) การจัดการองค์การ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ประการ ได้แก่ การออกแบบงาน การออกแบบโครงสร้างองค์การ การจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ และการประสานงาน การจัดการองค์การ เป็นกิจกรรมทางการจัดการลำดับที่ 2 ต่อจากการวางแผน
3. การภาวะผู้นำ (Leading) การชี้นำเป็นหน้าที่ทางการจัดการลำดับที่ 3 ของการบริหารจัดการองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ชี้นำสมาชิกภายในองค์กร การชี้นำสามารถทำได้โดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารร่วมกับการจูงใจสมาชิก เพื่อทำงานอย่างเต็มที่และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย
4. การควบคุม (Controlling) เป็นกิจกรรมหลักทางการจัดการลำดับสุดท้ายของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงาน ผู้บริหารที่ไม่สามารถควบคุมกิจการให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด (Suksrivong, 2016)

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

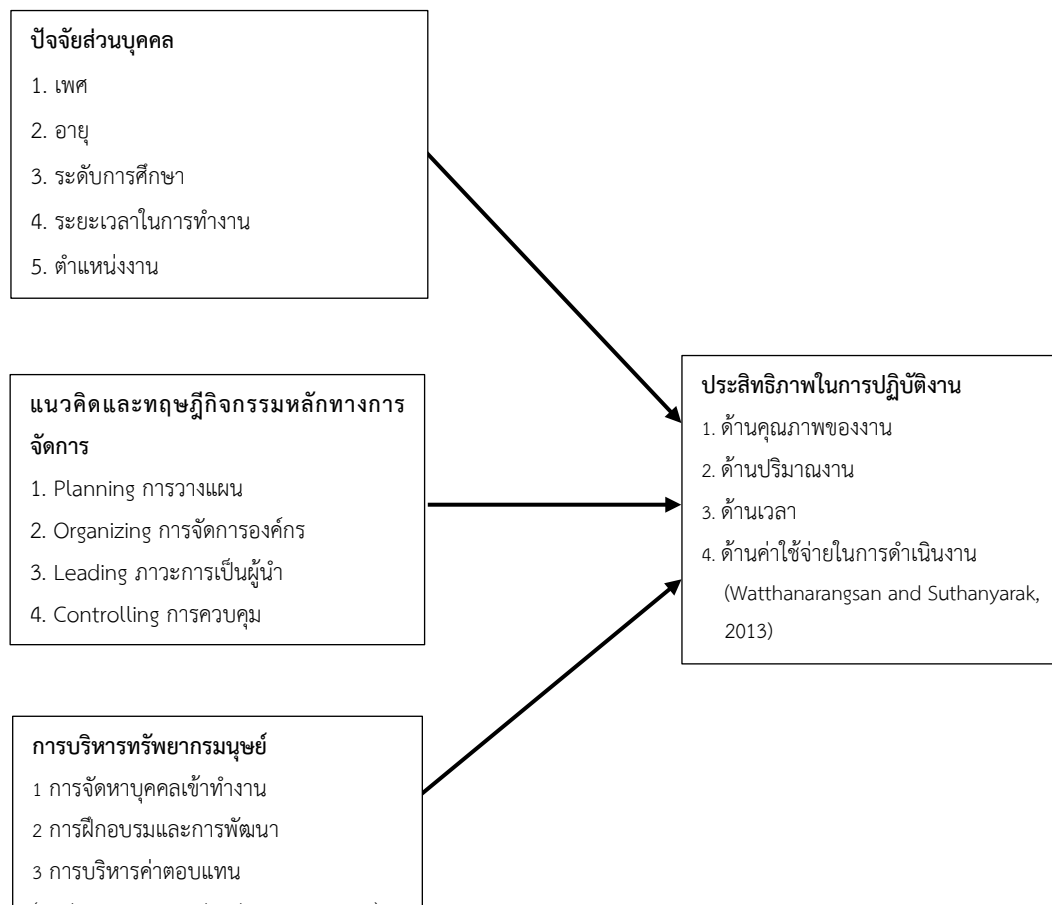
การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดในการบริหารคนเชิงกลยุทธ์ มีการปรับเปลี่ยนไปตามกลยุทธ์ของแต่ละองค์กร และยังเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการให้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย การวางแผนด้าน กำลังคน การสรรหา และ การคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่เน้น แรงจูงใจเพื่อป้องกันการเกิดปัญหา การทำงานหลายหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดแรงกดดัน การดูแลสิทธิพนักงาน การดูแล ความปลอดภัยแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร (Supaphonkunanant, 2015)

แนวคิดด้านประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1. ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า คือ คนที่มีประสิทธิภาพควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)
2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อยมีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูลตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ไม่ประมาทให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร
3. ความรู้หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดีรู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา
4. ประสบการณ์หมายถึง การรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ ไม่ใช่เพียงความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง
5. ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก (Watthanarangsarn and Suthanyarak, 2013)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในธุรกิจคลังสินค้านิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 712 คน (Industrial Estate Authority of Thailand, 2019)

นำขนาดของกลุ่มตัวอย่างมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของ Yamane (cited in Kaiwan, 2018) ได้จำนวน 261 คน และสำรองไว้เพื่อป้องกันการสูญหาย หรือไม่ได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามประมาณ 39 คน รวม จึงเพิ่มขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็น 300 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีการลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทธุรกิจที่เป็นคลังสินค้าและแบ่งเป็นสัดส่วน (Probability sampling) มีจำนวน 12 บริษัท บริษัท ยันมาร์ เอส.พี จำกัด จำนวนพนักงาน 45 คน บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย เทรดิง จำกัด จำนวนพนักงาน 35 คน บริษัท โลเน็กซ์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด จำนวนพนักงาน 72 คน บริษัท วายซีเอช จำกัด จำนวนพนักงาน 56 คน บริษัท ไทยประติษฐ์อุตสาหกรรม จำกัด จำนวนพนักงาน 45 คน บริษัท ซัม คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวนพนักงาน 105 คนบริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอเรีย จำกัด จำนวนพนักงาน 65 คน บริษัท มหาจักร ลีสซิ่ง จำกัด จำนวนพนักงาน 18 คน บริษัท โลจิสติกส์ แบเนจ เมนท์ เซอร์วิส จำกัด จำนวนพนักงาน 98 คน บริษัท อีเกิ้ล สปีด อินดัสตรี จำกัดจำนวนพนักงาน 80 คน บริษัท อีเกิ้ล สปีด อินทิเกรท จำกัด จำนวนพนักงาน 25 คน บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด จำนวนพนักงาน 68 คน (Industrial Estate Authority of Thailand, 2019)

ขั้นตอนที่ 2 จากข้อมูลบริษัทที่ประกอบธุรกิจประเภทคลังสินค้า ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Non Probability sampling โดยการใช้การสุ่มแบบกำหนดสัดส่วน โดยเลือกบริษัท มหาจักร ลีสซิ่ง จำกัด ออกจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำไปใช้สำหรับการ Try Out 30 คน ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างคลังสินค้าในนิคมลาดกระบัง

สถานประกอบการประเภทคลังสินค้า	จำนวนพนักงาน	สัดส่วน 1/100	จำนวน
1. บริษัท ยันมาร์ เอส.พี จำกัด	45	6.48%	20
2. บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย เทรดิง จำกัด	35	5.04%	15
3. บริษัท โลเน็กซ์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด	72	10.37%	31
4. บริษัท วายซีเอช จำกัด	56	7.50%	24
5. บริษัท ไทยประติษฐ์อุตสาหกรรม จำกัด	45	8.07%	20
6. บริษัท ซัม คอร์ปอเรชั่น จำกัด	105	15.13%	45
7. บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอเรีย จำกัด	65	9.37%	28
8. บริษัท โลจิสติกส์แบเนจเมนท์ เซอร์วิส จำกัด	98	14.12%	42
9. บริษัท อีเกิ้ล สปีด อินดัสตรี จำกัด	80	11.53%	35
10. บริษัท อีเกิ้ล สปีด อินทิเกรท จำกัด	25	3.60%	11
11. บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด	68	9.80%	29
รวม	694	100%	300

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล โดยคำถามส่วนนี้มีจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความประหมัด ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีกิจกรรมหลักทางการจัดการ จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 15 ข้อ และส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ โดยใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) วัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ทั้งสิ้น 5 ระดับ โดย ระดับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จนถึง ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประเมินแบบสอบถามทุกข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รวมมีค่าอยู่ที่ 0.85 มากกว่า 0.5 ซึ่งให้เห็นว่าแบบสอบถามนั้นสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม 30 ชุด ได้เก็บข้อมูลจากพนักงานคลังสินค้าในเขตลาดกระบัง เป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างจริง ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่ารวมเท่ากับ 0.884 มากกว่า 0.70 ซึ่งให้เห็นว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Reliability)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในรูปของเอกสาร โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน พฤศจิกายน-ธันวาคม 2563 และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-Test Independent Sample การทดสอบสมมติฐานค่าสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบสถิติแบบ F-test Independent Sample การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โมเมนต์ผลคูณอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานคลังสินค้าในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน จากการศึกษาวิจัยพบว่า จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.33 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 29.00 มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ร้อยละ 43.33 มีระยะเวลาในการทำงาน 8 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.00 และมีตำแหน่งพนักงานคลังสินค้า ร้อยละ 54.00 และระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านภาวะการเป็นผู้นำ ด้านการควบคุม ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจัดหาบุคคลเข้างาน ด้านการบริหารค่าตอบแทน ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านวางแผน	4.31	0.831	มากที่สุด
2. ด้านการจัดการองค์กร	4.29	0.803	มากที่สุด
3. ด้านภาวะการเป็นผู้นำ	4.12	1.062	มาก
4. ด้านการควบคุม	3.87	1.271	มาก
5. ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน	3.82	1.261	มาก
6. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.84	1.239	มาก
7. ด้านบริหารค่าตอบแทน	3.78	1.384	มาก
รวม	3.98	1.138	มาก

การวิเคราะห์ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บริษัทมีการควบคุมคุณภาพของอุปกรณ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ บริษัทมีการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อนำมาใช้ควบคุมคุณภาพ บริษัทมีการควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็น บริษัทมีการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ บริษัทมีการควบคุมผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ปานกลาง ตามลำดับดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายในองค์กร ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มคุณภาพของงาน	3.82	0.916	มาก
2. บริษัทมีการจัดปริมาณงาน ให้เหมาะสมกับบุคลากร	3.27	0.925	ปานกลาง
3. นโยบายขององค์กรทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ	4.36	0.790	มากที่สุด
4. ท่านมีการวางแผนงานระยะเวลาการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายทันเวลา	3.98	0.848	มาก
5. ท่านคำนึงต่อการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า	3.81	0.883	มาก
รวม	3.83	0.872	มาก

สรุปสมมติฐานข้อที่ 1 ว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีอยู่ 2 ด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านเพศ และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการสรุปสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่ต่างกัน	t	F	Sig.
สมมติฐานที่ 1.1 เพศ	3.970		0.057
สมมติฐานที่ 1.2 อายุ		7.425	0.000**
สมมติฐานที่ 1.3 การศึกษา		9.405	0.000**
สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน		2.584	0.037*
สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงาน		1.151	0.333

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่จะทำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ประกอบด้วย ตัวแปรที่มีมาตรวัดแบบช่วง (Interval Scale) ทั้งหมด 7 ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โมเมนต์ผลคูณอย่างง่ายของเพียร์สัน เป็นเกณฑ์การยอมรับว่าค่าความสัมพันธ์ทางบวกที่สูง แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งค่าที่วิเคราะห์ได้ไม่ควรมีค่าสูงกว่า 0.800 ($r < 0.800$) หากมีค่าความสัมพันธ์สูงต้องตัดออกจากการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ของตัวแปรอิสระพบว่า มีค่า r ระหว่าง 0.534 ถึง 0.784 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ไม่เกิน 0.80 และไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่สูงเกิน ซึ่งนำไปดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)						
	การวางแผน	การจัดการ	ภาวะการเป็นผู้นำ	การควบคุม	การจัดหา	การฝึกอบรม	การบริหารค่าตอบแทน
การวางแผน	1.000						
การจัดการองค์กร	.740**	1.000					
ภาวะการเป็นผู้นำ	.735**	.639**	1.000				
การควบคุม	.534**	.767**	.766**	1.000			
การจัดหาบุคคลทำงาน	.670**	.670**	.783**	.770**	1.000		
การฝึกอบรมและพัฒนา	.662**	.666**	.722**	.724**	.736**	1.000	
การบริหารค่าตอบแทน	.784**	.777**	.726**	.620**	.706**	.754**	1.000

หมายเหตุ : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน ซึ่งในขณะที่ภาวะการเป็นผู้นำ การควบคุม และการจัดหาบุคคลเข้าทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ปัจจัยภายในองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า						
	S.E.	B	β	t	Sig.	Tole	VIF
ค่าคงที่	0.489	0.185		2.642	0.009		
การวางแผน	0.309	0.060	0.263	5.150	0.000**	0.369	2.712
การจัดการองค์กร	0.128	0.059	0.108	2.155	0.032*	0.385	2.597
ภาวะการเป็นผู้นำ	0.042	0.099	0.034	0.429	0.668	0.151	6.626
การควบคุม	0.024	0.055	0.019	0.429	0.608	0.473	2.116
การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน	0.144	0.086	0.119	1.680	0.094	0.191	5.239
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.223	0.046	0.204	4.871	0.000**	0.547	1.829
การบริหารค่าตอบแทน	0.221	0.088	0.187	2.504	0.013*	0.173	5.793

หมายเหตุ : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุการทำงานที่เพิ่มขึ้นทำให้การวางแผนงานระยะเวลาการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายทันเวลา และการมีการจัดตำแหน่งงานได้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Noksir (2016) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ โอโตพาร์ท ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ด้านเพศ และตำแหน่งงานไม่มีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเพศและตำแหน่งที่ต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่บริษัทตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maichan (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการวางแผน จากการศึกษพบว่า การวางแผน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แสดงให้เห็นว่า บริษัทที่มีการตั้งวัตถุประสงค์การทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานชัดเจน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยภายในด้านการวางแผน มีค่าสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Topop (2016) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้าน

การวางแผน การจัดการองค์กร การเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการของสำนักประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อำนาจพยากรณ์ของประสิทธิผลสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการจัดการได้ ร้อยละ 30.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านการจัดการองค์กร จากการศึกษาพบว่า การจัดการองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แสดงให้เห็นว่า บริษัทออกแบบวิธีการทำงานได้เป็นขั้นตอน กระบวนการ และมีหน่วยงานในการประสานงานกับแต่ละแผนก ทั้งภายในภายนอก กล่าวคือ เมื่อปัจจัยภายในด้านการจัดการองค์กร มีค่าสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Topop (2016) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผน การจัดการองค์กร การเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการของสำนักประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยภายในด้านการจัดการองค์กร มีค่าสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านภาวะการเป็นผู้นำ จากการศึกษาพบว่า ภาวะการเป็นผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้าของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แสดงให้เห็นว่า การได้รับแรงผลักดันในการเป็นผู้นำของหน่วยงานยังไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sripoomkai and Tantayakul (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย รายได้หรือค่าตอบแทนการให้บำเหน็จรางวัล แก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในส่วนปัจจัยด้านกิจกรรมทางการจัดการไม่ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ด้านการควบคุม จากการศึกษาพบว่า การควบคุมไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แสดงให้เห็นว่า พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคุมค่าใช้จ่ายได้ดีจึงไม่มีผลต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Topop (2016) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผน การจัดการองค์กร การเป็นผู้นำ มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการของสำนักประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนปัจจัยด้านการควบคุมไม่มีผลต่อประสิทธิผลของการจัดการของสำนักประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร

5. ด้านการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน จากการศึกษาพบว่า การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แสดงให้เห็นว่า บริษัทมีการกลั่นกรองโดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น พนักงานทุกคนจึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sompeeraphan (2017) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาบุคลากร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา จากการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนา จากการศึกษาพบว่า การวางแผน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

แสดงให้เห็นว่า บริษัทมีการสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเอง ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยภายในด้านด้านการฝึกอบรม มีค่าสูงขึ้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aneksakyaphong (2013) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในระดับสูง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7. ด้านการบริหารค่าตอบแทน จากการศึกษาพบว่า ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แสดงให้เห็นว่า บริษัทจ่ายค่าตอบแทนเป็นธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด และค่าตอบแทนที่เหมาะสมทำให้เกิดการทำงานอย่างตั้งใจเต็มที่กล่าวคือ เมื่อปัจจัยภายในด้านด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่าสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Padthong et al. (2020) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน จึงสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ในช่วงอายุ การศึกษา แตกต่างกัน และปฏิบัติงานมานาน เพื่อรักษาบุคลากรการทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนด้านการจัดการองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนา และการบริหารค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่กล่าวมานี้ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ดังนั้นผู้บริหารต้องรักษามาตรฐานในด้านนี้ไว้ และในการปรับกลยุทธ์ทางบริหารเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัย ด้านภาวะการเป็นผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่า ทางผู้บริหารต้องมีการเพิ่มการพัฒนาการเป็นผู้นำของพนักงาน โดยมีวิธีการที่เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละแผนก สื่อให้เห็นถึงบทบาทการเป็นผู้นำและสนับสนุนพนักงานที่มีความเป็นผู้นำชัดเจนให้ได้รับการพัฒนาฝึกฝนในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจคลังสินค้า นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งเป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากการวิจัย เช่น ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางครอบครัว เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง และประชากรในสถานที่ ที่แตกต่างกัน เช่น จังหวัด หรือพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำมาทำการศึกษาเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ว่ามีความแตกต่างหรือสอดคล้องกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- Aneksakyaphong, K. (2013). *Human Resource Management Process Affecting Performance of Automotive and Parts Industry*. Thesis of the Degree of Master. Pathum Thani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Aphaphattsakul, K. (2014). *The Importance of Warehouse Management and Product Distribution*. Bangkok: Focus Media and Publishing. (in Thai)
- Industrial Estate Authority of Thailand. (2019). *Annual report*. [Online]. Retrieved 7 June 2020, from: <https://www.ieat.go.th/assets/uploads/cms/file/202009252340271175246063.pdf>. (in Thai)
- Kaiawan, Y. (2018). *Principles of research statistics and application of the program*. 5th ed. Bangkok: Chula Publishing House. (in Thai)
- Maichan, A. (2017). *Factors Affecting Efficiency in Operation of Industrial Group Employees Installing Production Line Machines in Songkhla Province*. Thesis of the Degree of Master. Songkla: Prince of Songkla University. (in Thai)
- Noksiri, M. (2016) *Factors affecting the performance of employees of Thammarak Autoparts Co., Ltd.* Thesis of the Degree of Master. Rajanagarindra Rajabhat University. (in Thai)
- Padthong, C., Panjan, W., Na Wichian, S., Saengsook, N.- or, and Rodjam, C. (2020). Development Model of Human Resources Management for The Small and Medium Enterprises (SME). *Journal of Innovation and Management*, 5, 59-71. (in Thai)
- Schiffman, L. and Wisenblit, J. W. (2015). *Consumer Behavior*. 11th ed. Boston: Pearson.
- Sompeeraphan, S. (2017) *Human Resource Management Process that Affects Operational Efficiency of Employees of Agricultural Cooperatives in Nakhon Ratchasima Province*. Thesis of the Degree of Master. Nakhon Ratchasima: Rajamangala University of Technology Isan. (in Thai)
- Sripoomkai, C. and Tantayakul, C. (2019). *Factors Affecting the Teamwork Performance of Officials of the Royal Thai Armed Forces*. *Journal of the Association of Researchers*, 25(1), 42-53. (in Thai)
- Suksrivong, S. (2016). *Management: Management view*. 14th ed. Bangkok: G.P. Cyber Print. (in Thai)
- Supaphonkunanant, L. (2015). *Principle of marketing*. Songkhla: Strangers Book. (in Thai)
- Toboh, B. (2016). *Effectiveness of Management of the Social Security Office Samut Sakhon Province*. Independent Study of the Degree of Master. Nakhon Pathom: Rajamangala University of Technology Rattanakosin. (in Thai)

- Watthanarangsarn, P. and Suthanyarak, C. (2013). *Enhancing the performance of employees in 4-star hotels in Siam Square area*. *VRU Research and Development Journal: Humanities and Social Science*, 11(1), 71-79. (in Thai)
- Woramongkol, S. (2019). *Thai economy in 2019 slowed down but still grew well*. [Online]. Retrieved 7 June 2020, from: <https://www.scbeic.com/th/detail/product/5071>.