

FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT THE WORKS EFFICIENCY OF FREIGHT TRUCK DRIVERS: A CASE STUDY UAN CONTAINER COMPANY LIMITED

Palita VISITSAK¹ and Piyawadee.JINDACHOTE^{1*}

1 Master of Arts Program (Development Administration) Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand;
piyawadee.ji@ssru.ac.th (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 24 November 2023

Revised: 13 December 2023

Published: 25 December 2023

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the level of efficiency development in the operational performance of cargo truck drivers at Aun Container Company Limited, and 2) to compare the differences between the efficiency development in the operational performance of cargo truck drivers at Aun Container Company Limited and the individual factors. The questionnaire was used as a tool to collect data from 226 cargo truck drivers at Aun Container Company Limited. The descriptive statistics, t-tests, and F-tests, were employed. The research findings indicate that 1) the overall efficiency development in the operational performance of cargo truck drivers at Aun Container Company Limited is at a high level, and 2) the cargo truck drivers with different durations of work experience exhibit differences in the efficiency development in operational performance at Aun Container Company Limited. Meanwhile, there are no significant differences in age, education level, and average monthly income among the drivers. The insights gained from this research can guide business operators in the cargo transportation sector in managing human resources effectively, from policy formulation to operational and various activities, to maximize benefits for the organization as well as enhancing the overall organizational efficiency.

Keywords: Development, Operational Efficiency, Cargo Truck Drivers

CITATION INFORMATION: Visitsak, P. & Jindachote, P. (2023). Factors Affecting the Development the Works Efficiency of Freight Truck Drivers: A Case Study Uan Container Company Limited. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(12), 23

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า กรณีศึกษา: บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด

ปาลิตา วิศิษฐ์ศักดิ์¹ และ ปิยะวดี จินดาโชติ²

1 หลักสูตรการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา;
piyawadee.ji@ssru.ac.th (ผู้ประพันธ์บทความ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานขับรถขนส่งสินค้าของ บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด จำนวน 226 คน ใช้สถิติพรรณนา, t-test, F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานขับรถบรรทุกสินค้าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้ ผู้ประกอบการเกี่ยวกับรถขนส่งสินค้านำข้อค้นพบไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด รวมทั้งเสริมสร้างพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนา, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, พนักงานขับรถบรรทุก

ข้อมูลการอ้างอิง: วิปาลิตา วิศิษฐ์ศักดิ์ และ ปิยะวดี จินดาโชติ. (2566). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า กรณีศึกษา: บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(12), 23

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารทำให้เกิดสังคมแห่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกเชื่อมเข้าด้วยกัน การแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงขึ้น การขยายตัวของตลาดโลกรวมถึงการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตต่างๆ ส่งผลให้ต้องคำนึงถึงคุณภาพผู้ปฏิบัติงานนั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเป็นตัวแปรสำคัญในเชิงความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ เพราะ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าทำหน้าที่บริหารทรัพยากรอื่นๆ จนกลายเป็นผลผลิตเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจึงต้องมีความพร้อมที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเป็นบุคคลที่องค์กรสามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ (พริษฐ์ชา สมานสินธุ์, 2562) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้ระยะเวลายาวนานเพราะมนุษย์ต่างจากเครื่องจักรกลทำให้เกิดทฤษฎีและกลยุทธ์ต่างๆ ในการพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพเต็มที่ โดยที่องค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนได้นำหลักการบริหารจัดการเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนนำไปสู่การสร้างผลกำไรให้กับองค์กร แต่การที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าว จะต้องมีการมีปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องหลายปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงาน ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดระดับความสามารถและความสำเร็จขององค์กรทางหนึ่ง พนักงานที่มีประสิทธิภาพย่อมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพนั้น (สมชาย หิรัญกิติ, 2562)

ธุรกิจโลจิสติกส์มีการขยายตัวขึ้นตั้งแต่ ปี 2565 ร้อยละ 39.6 ภายหลังจากการระบาดของโรคโควิด-19 ที่มีการหยุดชะงักในการส่งสินค้าและบริการต่างๆ ทั่วโลกอันส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้จำหน่ายสินค้าและธุรกิจโลจิสติกส์ แต่ในธุรกิจด้านการบริหารจัดการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้ามีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2565 มีธุรกิจโลจิสติกส์ที่จดทะเบียนเปิดกิจการใหม่กับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จำนวน 444 ราย เติบโตร้อยละ 39.6 เทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยกลุ่มธุรกิจที่มีจำนวนการเปิดกิจการมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ 1) การขนส่งและขนถ่ายสินค้า จำนวน 244 ราย 2) การขนส่งสินค้าทางถนน 68 ราย และ 3) กิจกรรมตัวแทน รับจัดส่งสินค้า 33 ราย โดยมีการเติบโตร้อยละ 26.4 83.8 และ 32.0 ตามลำดับ จากช่วงเดียวกันของปีก่อน (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, 2565)

บริษัท อ้วน คอนเทนเนอร์ จำกัด ดำเนินกิจการขนส่งสินค้าด้วยรถหัวลากตู้คอนเทนเนอร์ รถหัวลากยกดัมพ์ 10 ล้อ พ่วงแม่ลากยก ดัมพ์ ตู้แห้ง 6 ล้อ, 10 ล้อ และ 22 ล้อ ลานพักตู้ให้บริการ คนงานขึ้น-ลงสินค้า และบริการให้เช่าตู้ขนาด 20 และ 40 ฟุต โดยบริการของ บริษัท อ้วน คอนเทนเนอร์ จำกัดที่สามารถไว้วางใจและมั่นใจในการให้บริการ ดังนี้) คุณภาพในการขนส่งสินค้าได้มาตรฐาน มีระบบ KPI เพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน 2) รับ-ส่งสินค้า ตรงเวลา สินค้าปลอดภัย มีประกันรถและสินค้าทุกประเภทใช้รถยุโรปที่มีเทคโนโลยีทันสมัย สมรรถนะที่ดี มีความปลอดภัยสูง 3) พนักงานขับรถมีประสบการณ์ ซื่อสัตย์ ตรงเวลา ให้บริการด้วยความสุภาพ ผ่านการฝึกอบรม ทบทวน เรื่องการขับรถอย่างปลอดภัย รู้กฎหมายจราจร และ 4) มีระบบ GPS แบบ Real-Time 24 ชั่วโมง เพื่อติดตามสถานการณ์และการขับรถของพนักงานขับรถ ให้มีประสิทธิภาพ และให้บริการที่แตกต่างและอำนวยความสะดวกให้ลูกค้าแบบครบวงจร โดยมีแรงงานขนย้ายสินค้าให้บริการ ลูกค้านั่งรถตลอดเวลาและค่าใช้จ่าย เป็นบริษัทแรกที่มีรถให้บริการแบบตู้คอนเทนเนอร์ยกดัมพ์ (โดยออกแบบเอง) ซึ่งบรรทุกได้ถึง 26 ตัน เพื่อให้ลูกค้าลดการใช้แรงงานขนย้าย และประหยัดค่าใช้จ่าย มีรถ Mobile Service ให้บริการซ่อมรถฉุกเฉิน 24 ชั่วโมง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าในการนำส่งสินค้าอย่างปลอดภัย และตรงเวลา (อ้วนโลจิสติกส์ กรุ๊ป, 2565) ซึ่งเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ คือ พนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติพนักงานมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กร เพราะพนักงานเป็นฟันเฟืองสำคัญที่สามารถสร้างรายได้ให้กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรตระหนักเสมอว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรสูงสุด และผสมผสานความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ จึงนับได้ว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดสำหรับการนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ

พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพของคนเพื่อให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (จิตาธิปไตย, 2563: 1)

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ประกอบกับในปัจจุบันมีบริษัทจดทะเบียนธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งเพิ่มมากขึ้นทุกปี จึงมีผลให้บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด ประสบปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจสูง และมีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ โดยปัจจัยสำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะของพนักงานขององค์กร จึงเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น มีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า (กรณีศึกษา) บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไปในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นคุณสมบัติของพนักงานประจำองค์กรที่เกิดจากการเปรียบเทียบจากสถานะที่แท้จริงของเอนทิตีเทียบกับสถานะในอุดมคติ เขาวางตัวว่าองค์กรสามารถมีประสิทธิภาพหรือไม่ได้ภาพ องค์กรที่มีประสิทธิภาพถูกสร้างขึ้นจากบุคคลที่มีประสิทธิภาพซึ่งทำงานในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดย จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2562: 70) ได้ระบุว่า คำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะวัดเป็นอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้าในการผลิตหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และมักเป็นเรื่องเศรษฐกิจ เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้ อาจคลาดเคลื่อนได้ เพราะไม่ได้คำนึงถึงด้านคุณภาพแต่คำนึงถึงปริมาณในรูปของกำไร หรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว ดังนั้น การวัดประสิทธิภาพจึงต้องวัดความแตกต่างด้านคุณภาพของผลผลิตด้วย สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2560: 314) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงสุดโดยที่ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่าของทรัพยากรที่ใช้ไป ระพี แก้วเจริญ (2560: 19) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง คล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2563: 34) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมาก น้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมาก น้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมาก น้อยแค่ไหนเป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมี ประสิทธิภาพจึง หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณ และคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย และ อุทัย หิรัญโต (2562: 120) ได้กล่าวถึง คำว่า ประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับ ผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงการราชการจึง หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงการราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็วงานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ศักยภาพของพนักงานที่มีความสามารถทำงานให้เกิดผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงธุรกิจ

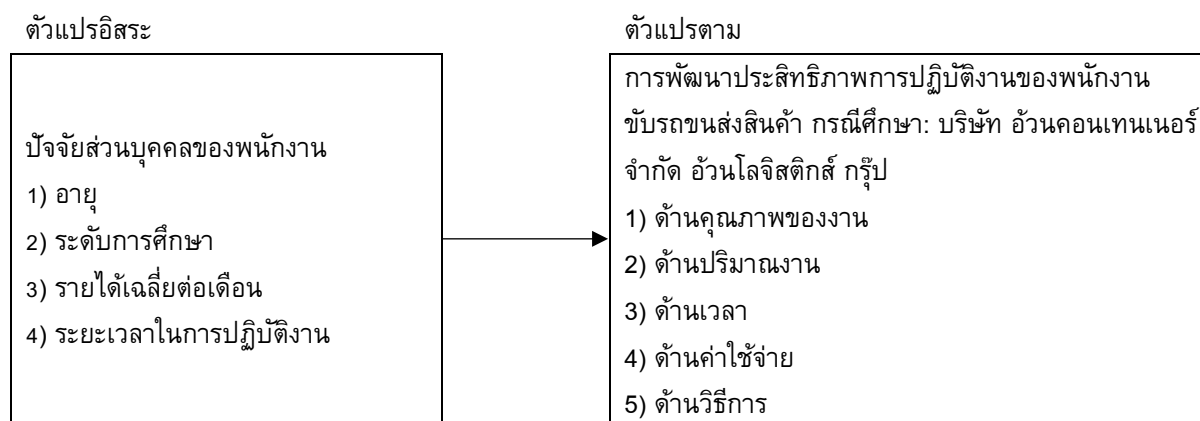
องค์ประกอบของประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อย

และได้กำไรมากที่สุด และ 5) วิธีการ (Methods) วิธีการดำเนินงานหรือกระบวนการในการทำงานต้องเหมาะสมกับงาน และค่าใช้จ่าย โดยการนำเทคนิค หรือวิธีการที่ทันสมัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน (Plowman & Peterson, 1989: 325)

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขับรถขนส่งสินค้า บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด จำนวน 520 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลพนักงานขับรถขนส่งสินค้าอ้วนโลจิสติกส์ กรุ๊ป) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 227 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พนักงานขับรถขนส่งสินค้า บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด จำนวน 226 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ในการคำนวณและใช้การคำนวณสัดส่วนในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จูฑา วานิชย์บัญชา, 2558: 159) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 33.19) ส่วนมากจบการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 37.17) ส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 33.18) และ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 86) ตามลำดับ

การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) ด้านปริมาณงาน

กับด้านเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) ด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) และด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า ในภาพรวม

การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า ในภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1) ด้านคุณภาพของงาน	3.65	0.53	มาก
2) ด้านปริมาณงาน	3.81	0.49	มาก
3) ด้านเวลา	3.81	0.54	มาก
4) ด้านค่าใช้จ่าย	3.72	0.47	มาก
5) ด้านวิธีการ	3.90	0.48	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.78	0.42	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกสินค้าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
อายุ	F-test	2.321	.075
ระดับการศึกษา	F-test	1.739	.178
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	1.608	.188
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	5.083	.007*

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า “กรณีศึกษา” บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการ ด้านปริมาณงานกับด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพของงานตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากพนักงานได้รับรู้ถึงการรับรู้ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง และการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถขนส่งสินค้าเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาคริต ศรีขาว (2561) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกิ้น (ไทยแลนด์ จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ

2) พนักงานขับรถบรรทุกสินค้าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลสมประสมการณ์ในการทำงานสูงจึงก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพรัตน์ วรสุข (2564) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตที่มี

ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ย่านเพลินจิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษา อายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการ ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า “กรณีศึกษา” บริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารของบริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด ควรมีการจัดฝึกอบรมพนักงานในเรื่องของความถูกต้องและแม่นยำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปราศจากความผิดพลาดในกระบวนการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- 2) ผู้บริหารของบริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด ควรมีการกำหนดคุณลักษณะของงานปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
- 3) ผู้บริหารของบริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด ควรมีการระเบียบปฏิบัติเรื่องระยะเวลาในการจัดส่งสินค้าแก่ลูกค้า เพื่อกระบวนการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สามารถส่งงานลูกค้าตรงตามกำหนดได้มากยิ่งขึ้น
- 4) ผู้บริหารของบริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด ควรจัดให้มีการบันทึกสถิติค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น
- 5) ผู้บริหารของบริษัท อ้วนคอนเทนเนอร์ จำกัด ควรมีการวางแผนการจัดกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับการขนส่งและแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มเครื่องมือการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาคริต ศรีขาว. (2561). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกัน (ไทยแลนด์ จำกัด).* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตรารีย์ ประกอบแก้ว. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานคนบัตติคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- นพรัตน์ วรสุข. (2564). *คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ย่านเพลินจิต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สมชาย หิรัญกิติ. (2562). *การจัดองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2565). *แนวโน้มธุรกิจโลจิสติกส์ไทยเติบโตสูง ม.ค. 65 เปิดกิจการใหม่เพิ่มขึ้น 39%. สืบค้นจาก <https://www.mreport.co.th/news/government-news/362-Logistics-Business-in-Thailand-2022> (10 กรกฎาคม 2562).*
- อ้วนโลจิสติกส์ กรุ๊ป. (2565). *บริการของเรา. สืบค้นจาก <http://www.aunlogistics.com/th> (10 กรกฎาคม 2566).*

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).