

## บทความวิจัย

กุลยา วงษ์รักษา, สมพงษ์ ศิริโสภณศิลป์ และ ดร.อุบลวรรณ ภาวามันท์  
หลักสูตรการจัดการด้านโลจิสติกส์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม และระดับธุรกิจ

### บทคัดย่อ

จากจำนวนพนักงานใหม่ที่น้อยกว่าพนักงานที่ลาออกและเปลี่ยนอาชีพไปทำให้ปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าในประเทศไทยนั้นมีมาอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยนี้จึงศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทั้งนักเรียนอาชีวศึกษาและพนักงานคลังสินค้าโดยใช้แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพและงาน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์ผลโดยการหาความสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุทำให้พบว่าสถานะทางสังคม ความภาคภูมิใจในองค์กร ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : พนักงานคลังสินค้า, ปัญหาขาดแคลนแรงงาน, โลจิสติกส์, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความตั้งใจคงอยู่, ทัศนคติต่องาน, ทัศนคติต่ออาชีพ

## (Factors Influencing the Shortage of Warehouse workers at the Industry-level and Firm-level)

### Abstract

Number of new employee that less than resigned or changed career ones cause a shortage of warehouse employees in Thailand are ongoing. This research investigated the attitudes and perceptions of both vocational students and warehouse staffs, using different type of attitude and quality of work life questionnaires. The linear regression analysis revealed that social status, organization pride, compensation and work environment are significant predictors of their intentions.

Keywords : warehouse workers, labor shortage, logistics, quality of work life, intent to stay, attitude

## บทนำ

ปัญหาหนึ่งที่อุตสาหกรรมคลังสินค้าทั่วโลกกำลังประสบอยู่ ทั้งในยุโรป อเมริกา (Min, 2004, pp.345-359) ออสเตรเลีย (Clayson, 2005) และอินเดีย (Anand, 2011) คือ ปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยพบว่าแรงงานใหม่ไม่ให้ความสนใจเข้ามาทำงาน ขณะที่แรงงานเดิมมีการลาออก และการเปลี่ยนอาชีพในอัตราสูง ในประเทศไทยเองก็เช่นกัน งานวิจัยของกระทรวงแรงงานพบว่าประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนพนักงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งรวมถึงพนักงานคลังสินค้าด้วย ในปี พ.ศ. 2555 ไตรมาสแรกกลุ่มอุตสาหกรรมการขนส่งและการจัดเก็บสินค้ามีความต้องการพนักงานกว่า 3,701 อัตรา หรือร้อยละ 21.82 ของพนักงานที่มีอยู่เดิม มากเป็นอันดับ 5 จาก 18 กลุ่มอุตสาหกรรม (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555ก) และในไตรมาสที่ 2 อัตราความต้องการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30.22 ซึ่งการที่อัตราความต้องการแรงงานสูงเกินกว่าร้อยละ 10 นั้น ถือว่ามีความต้องการแรงงานสูงมาก (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2555ข) การแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการเพิ่มจำนวนแรงงานโดยการจูงใจให้แรงงานเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรม และทำให้แรงงานคงอยู่ในอุตสาหกรรมได้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจการรับรู้และทัศนคติที่แรงงานมีเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเสียก่อน (Richardson, 2008, pp.23-26) ทัศนคตินั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Fishbein & Ajzen, 1975, pp.11-13) คือ 1) ความรู้และความเชื่อที่มีต่ออาชีพ ซึ่งเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล อาจตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้ 2) ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในอาชีพ 3) แนวโน้มการเกิดพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกต่ออาชีพในทางใด ย่อมมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกนั้น งานวิจัยของ Kuslivan & Kuslivan (2000, pp.251-269) พบว่าการเข้าใจทัศนคติของนักเรียนที่เรียนในสาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยวจะทำให้ผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเข้าใจมากขึ้นว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเพิ่มจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมให้มากขึ้นได้ การประชุมสัมมนาเครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานประจำปี 2554 ในหัวข้อทางเลือก ทางรอด : เศรษฐกิจไทยกับภาวะการขาดแคลน

แรงงาน (ศุภพินรัตน์ วงศ์สินศิริกุล, 2554, น.32) พบว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติต่องานแบบ 3D (สกปรก-Dirty ยาก-Difficult อันตราย-Dangerous) ทำให้แรงงานไทยไม่ยอมทำงานที่มีลักษณะดังกล่าว ซึ่งใกล้เคียงกับลักษณะงานในคลังสินค้าที่พนักงานต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีฝุ่นควันจากการขนส่งสินค้าเข้าออกจากคลัง คลังส่วนใหญ่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ การจัดเก็บ การหยิบสินค้าในคลังที่มีสินค้าหลากหลายต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนหรือผิดพลาดได้ง่าย อีกทั้งมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการเคลื่อนย้ายสินค้าอีกด้วย ทัศนคติต่ออุตสาหกรรมคลังสินค้านี้จึงอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานไม่ต้องการเข้ามาในอุตสาหกรรมได้

อย่างไรก็ตามทัศนคติไม่ใช่เพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า จากผลการวิจัยตลาดแรงงานในช่วงปี 2552-2553 โดยกรมการจัดหางาน (2554) พบว่าพนักงานคลังสินค้าอยู่ใน 10 อาชีพที่คนลาออกมากที่สุดคืออยู่ในอันดับ 4 และเมื่อพิจารณาตามหมวดอุตสาหกรรมแล้ว อุตสาหกรรมสถานที่เก็บสินค้ามีผู้ลาออกมากเป็นอันดับที่ 5 สาเหตุอันดับแรกคือเพื่อเปลี่ยนงานถึง 27% รองลงมาคือเพราะรายได้หรือค่าจ้างที่ลดลง 10.9% สำหรับสาเหตุการเปลี่ยนงานนั้นมีความซับซ้อนกว่าที่คนทั่วไปรับรู้ บางครั้งเงินเดือนสูงๆ หรือสภาพการทำงานที่น่าพอใจไม่อาจรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กรได้ (Sanjeevkuma, 2012, pp.91-101) งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพนักงานคลังสินค้าของ Min (2007, 375-388) พบว่าความมั่นคงในงานกลับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการรับสมัครงานและการรักษาพนักงานคลังสินค้าไว้ ขณะที่แรงจูงใจที่เป็นเงินนั้นมีผลน้อยมากหรือไม่เลย ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนี้สามารถเรียกรวมได้ว่าเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง Huse and Cummings (1985, pp.199-200) ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) 3) การพัฒนาศักยภาพบุคคล (Development of human capacities)

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) 5) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) 6) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) 7) ภาวะสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน (The total life space) และ 8) ความภาคภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าองค์การทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากตัวแปรทัศนคติต่ออาชีพ ทัศนคติต่องาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาคั้งนี้แล้ว อีกตัวแปรที่ใช้เป็นตัวแปรตามคือการลาออกของพนักงานคลังสินค้า แต่ในการศึกษาการลาออกของพนักงานมีข้อจำกัดคือ การเข้าถึงข้อมูลพนักงานคลังสินค้าที่ลาออกไปแล้วของแต่ละองค์กรนั้นเป็นไปได้ยาก บางครั้งไม่สามารถติดต่อพนักงานได้ งานวิจัยนี้จึงนำแนวคิดเรื่องความตั้งใจคงอยู่ (Intent to stay) มาใช้ในการศึกษาแทน เพื่อแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานคลังสินค้ายังคงทำงานอยู่ในปัจจุบัน และสะท้อนถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกในทางอ้อม ความตั้งใจคงอยู่นั้น หมายถึง ความคิดของพนักงานที่วางแผนว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และเป็นปัจจัยมีผลกระทบต่อ การลาออก (Kim, Price, Mueller & Watson, 1996, pp.951) งานวิจัยต่างๆ พบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่หลายปัจจัยแตกต่างกัน เช่น การศึกษาของ วรณิ ศรีเพ็ญ (2537) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมมากที่สุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน งานวิจัยของอมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นปัจจัยร่วมในพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ทั้งด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นต้น

## ระเบียบวิจัย

### วัตถุประสงค์

การมีแรงงานที่มีคุณภาพและมีจำนวนเพียงพอ นั้นมีผลโดยตรงกับผลิตภาพ (Productivity) ของคลังสินค้า การขาดแคลนแรงงานอาจทำให้ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรลดลงในระยะยาว (Min, 2004, pp.345-359) การขยายตัวของอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจมีอัตราลดลง ปัญหาการขาดแคลนแรงงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมคลังสินค้าควรให้ความสนใจและแก้ปัญหา ทั้งการจูงใจแรงงานใหม่ให้เข้ามาทำงาน และการรักษาแรงงานเดิมให้อยู่ในอุตสาหกรรมและองค์กรต่อไป การวิจัยนี้จึงมีเป้าหมายในการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานในธุรกิจและอุตสาหกรรมคลังสินค้าของประเทศไทย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าในองค์กรและในอุตสาหกรรมได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง โดยแบ่งการศึกษากการขาดแคลนเป็น 2 ระดับ คือ

1. การศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรม หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานใหม่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมคลังสินค้า มีน้อยกว่าความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรม และปัจจัยที่ทำให้แรงงานปัจจุบันยังคงทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมคลังสินค้า โดยศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าที่มีต่อความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียนอาชีวศึกษา และอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในอาชีพของพนักงานคลังสินค้า

2. การศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจ หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานปัจจุบันไม่ลาออกไปทำงานที่คลังสินค้าอื่น และยังคงอยู่ในอุตสาหกรรมคลังสินค้าเช่นเดิม โดยศึกษาอิทธิพลของทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานคลังสินค้า

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ นักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งเป็นแรงงานใหม่ที่อุตสาหกรรมมีความต้องการ โดยเป็นนักเรียนจากวิทยาลัยเทคนิค 5 แห่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 150 คน อีกกลุ่มคือแรงงานปัจจุบัน ได้แก่ พนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการ จากคลังสินค้า 8 แห่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 160 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์ (Purposive Selection)

## การเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 มาตรฐาน จาก 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) และแบบเลือกตอบจำนวน 2 ชุด ตามกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน 1 ชุด และประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า และแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า และอีก 1 ชุดเป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ซึ่งเหมือนกับที่ใช้ในกลุ่มนักเรียน แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน โดยทั้ง 2 พัฒนาจากแบบสอบถามทัศนคติของนักศึกษาปริญญาตรีสาขาการท่องเที่ยวที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในตุรกีของ Kuslivan and Kuslivan (2000, pp.251-269) แบบสอบถามทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปรับปรุงจากแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของอมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปรับปรุงจากงานวิจัยของ Cowin & Hengsbarger (2005, pp.59-70)

## การวัดผล

ตัวแปรอิสระที่ศึกษานั้นแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ปัจจัยรายด้าน ประกอบด้วย ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 4 ด้าน ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน 7 ด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ส่วนที่สองคือปัจจัยรายข้อ ได้แก่ ข้อความในแบบสอบถามทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า 32 ข้อ ข้อความในแบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน 47 ข้อ และข้อความในแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 33 ข้อ ส่วนตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนอาชีวศึกษา คือ แนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ตัวแปรตามในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้า คือ ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ 7 ข้อ และความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า 5 ข้อ

ในการวิเคราะห์ทางสถิติ ใช้การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ การทดสอบ T (T-Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของผู้ที่ประสงค์และผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าของนักเรียน รวมทั้งความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพและความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าของพนักงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 นำทัศนคติโดยรวมของแต่ละตัวแปรมาหาความสัมพันธ์ (Correlation) กับตัวแปรตาม ขั้นที่ 2 นำปัจจัยรายด้านของตัวแปรที่ได้จากขั้นที่ 1 มาหาความสัมพันธ์ (Correlation) กับตัวแปรตามอีกครั้ง ขั้นที่ 3 นำปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และสมการพยากรณ์ตัวแปรตาม ขั้นที่ 4 นำปัจจัยรายข้อจากปัจจัยด้านในขั้นตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อหาปัจจัยรายข้อที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และสมการพยากรณ์ตัวแปรตาม

## ผลการศึกษา

การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน คือ เพศชาย ร้อยละ 53.7 ส่วนเพศหญิง ร้อยละ 46.3 โดยส่วนใหญ่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1 คิดเป็น ร้อยละ 64.6 และภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ ร้อยละ 91 สาขาวิชาที่ศึกษาสามารถรวมอยู่ใน 2 ประเภทวิชาคือ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ ร้อยละ 49.39 และประเภทวิชาอุตสาหกรรม ร้อยละ 50.61 รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 46.2) อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.8 และ 21.2 ตามลำดับ นักเรียนส่วนมาก (ร้อยละ 71.6) ยังไม่แน่ใจว่าประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้าหรือไม่ และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 27.59) ให้เหตุผลว่า เพราะการเป็นพนักงานคลังสินค้านั้นไม่ตรงกับสาขาที่เรียน มา ส่วนผู้ที่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้ามีเพียง ร้อยละ 6.2 โดยให้เหตุผลว่าพนักงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ดี และน่าสนใจ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามทัศนคติ ต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าพบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงาน คลังสินค้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) ค่าเฉลี่ย ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านที่มีค่าสูงที่สุดคือ ด้านสถานะทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 1 แสดงค่าแตกต่างค่าเฉลี่ยรายด้านและรายชื่อของผู้ที่ประสงค์และไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ปัจจัย	กลุ่ม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t
ด้านสถานะทางสังคม	สมัคร	3.93	0.433	2.448*
	ไม่สมัคร	3.49	0.503	
ข้อ 1 "คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจายสินค้าไปทั่วโลกได้ สะดวกรวดเร็ว"	สมัคร	4.6	0.548	2.321*
	ไม่สมัคร	3.78	0.732	
ข้อ 4 "ครอบครัวของท่านภูมิใจถ้าท่านเป็นพนักงานคลังสินค้า"	สมัคร	4	0.707	2.889**
	ไม่สมัคร	3.11	0.583	
ข้อ 5 "ท่านจะภูมิใจถ้าท่านได้ทำงานเป็นพนักงานคลังสินค้า"	สมัคร	4.25	0.957	2.262*
	ไม่สมัคร	3.33	0.686	
ข้อ 21 "ความรู้ในการทำงานคลังสินค้าจะมีประโยชน์ต่อท่านแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานคลังสินค้าแล้ว"	สมัคร	4	0	4.610**
	ไม่สมัคร	3.44	0.511	
ข้อ 24 "งานในคลังสินค้าเป็นงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน"	สมัคร	1.8	0.447	-2.349*
	ไม่สมัคร	2.5	0.618	
ข้อ 27 "การทำงานคลังสินค้าเป็นอาชีพที่ไม่ต้องทำงานหนัก"	สมัคร	3	0	3.289**
	ไม่สมัคร	2.61	0.502	

\*p < .05, \*\*p < .01

( $\bar{X} = 3.60$ ) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.37$ ) ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ ( $\bar{X} = 2.79$ ) มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ประสงค์กับกลุ่มที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพ พบว่าผู้ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพมีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพด้านสถานะทางสังคมสูงกว่าผู้ไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่ออาชีพพนักงาน คลังสินค้ากับแนวโน้มความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้าพบว่าทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้าน สถานะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับทั้งความประสงค์ ( $r = .280$ ) และความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า ( $r = -.276$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุพบว่า ทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมเป็นปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อทั้งผู้ประสงค์ โดยสามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงาน คลังสินค้าได้ ร้อยละ 7.9 ( $r^2 = .079$ ) และสามารถพยากรณ์ ความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 7.6 ( $r^2 = .076$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยรายข้อพบว่า ข้อความเกี่ยวกับความสำคัญ ของคลังสินค้าต่อการกระจายสินค้าและความสำคัญต่อ ธุรกิจเป็นข้อความที่สามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่ อาชีพ และความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านและรายข้อที่มีผลต่อความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้าและความไม่ประสงค์จะเข้าสู่อาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตัวแปรตาม	ตัวพยากรณ์	R <sup>2</sup>	S.Eest	F	สัมประสิทธิ์ ความ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ ความ ถดถอย มาตรฐาน	สถิติ ทดสอบ t
ผู้ประสงค์จะ เข้าสู่อาชีพ	ค่าคงที่			6.737*	-0.516	0.224		-2.303*
	สถานะทางสังคม	0.079	0.234		0.16	0.062		2.596 *
ผู้ไม่ประสงค์ จะเข้าสู่อาชีพ	ค่าคงที่			5.397*	-0.338	0.174		-1.942*
	ข้อ 1 "คลังสินค้ามีประโยชน์ในการกระจาย สินค้าไปทั่วโลกได้สะดวกรวดเร็ว"	0.064	0.236		0.1	0.043	0.253	2.323*
ผู้ไม่ประสงค์ จะเข้าสู่อาชีพ	ค่าคงที่			6.509*	1.204	0.388		3.108**
	สถานะทางสังคม	0.076	0.405		-0.272	0.107		-2.551*
ผู้ไม่ประสงค์ จะเข้าสู่อาชีพ	ค่าคงที่			4.924*	0.857	0.29		2.959**
	ข้อ 2 "คลังสินค้าช่วยให้ธุรกิจตอบสนองความ ต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว"	0.059	0.408		-0.161	0.072	-0.242	-2.219*

\*p < .05, \*\*p<.01

การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้าระดับปฏิบัติการของคลังสินค้าในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของเพศชายและหญิงใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 57 ส่วนเพศชายมีร้อยละ 43 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 73.42 กลุ่มที่จบการศึกษาระดับ ม.3 มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.2 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 24.4 และระดับ ม.6 ร้อยละ 23.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.8 ประสบการณ์การทำงานคลังสินค้าของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 30.86 ส่วนประสบการณ์การทำงานในคลังสินค้าปัจจุบัน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.86 และพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำของคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 77.9

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าด้านสถานะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนทัศนคติต่ออาชีพพนักงานด้านอื่นๆ และทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  $\bar{X} = 2.94$ , ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง  $\bar{X} = 3.36$ , ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ

$\bar{X} = 2.63$ , ทัศนคติโดยรวม  $\bar{X} = 3.18$ ) ส่วนการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน พบว่าค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสถานะทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงและด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.61, 3.41, 3.64$ ) ส่วนทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านอื่นๆ และทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  $\bar{X} = 2.90$ , ด้านลักษณะเฉพาะของอาชีพ  $\bar{X} = 2.63$ , ด้านเพื่อนร่วมงาน  $\bar{X} = 3.36$ , ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  $\bar{X} = 3.31$ , ทัศนคติโดยรวม  $\bar{X} = 3.18$ ) และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ รวมทั้งคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ  $\bar{X} = 3.42$ , ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล  $\bar{X} = 3.63$ , ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน  $\bar{X} = 3.43$ , ด้านสังคมสัมพันธ์  $\bar{X} = 3.64$ , ด้านธรรมาภิบาลองค์กร  $\bar{X} = 3.48$ , ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร  $\bar{X} = 3.71$ , ทัศนคติโดยรวม  $\bar{X} = 3.48$ ) มีเพียงค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19, 3.32$ ) ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน

คลังสินค้า พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) ส่วนความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{X} = 3.76$ )

ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพบว่า ทักษะคิดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าโดยรวม ทักษะคิดต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันโดยรวม และการรับรู้คุณภาพชีวิตโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าและความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะคิดต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้า ทักษะคิดต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพและงาน

	ทักษะคิดรวมต่ออาชีพ	ทักษะคิดรวมต่อคลังปัจจุบัน	คุณภาพชีวิตรวม	ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
ทักษะคิดรวมต่ออาชีพ	1				
ทักษะคิดรวมต่อคลังปัจจุบัน	.674**	1			
คุณภาพชีวิตรวม	.519**	.811**	1		
ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพ	.454**	.564**	.582**	1	
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.446**	.632**	.620**	.774**	1

\*\*p < .01

การวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ร้อยละ 41.5 ( $R^2 = 0.415$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยรายข้อต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า พบว่า ข้อความเกี่ยวกับรายได้และความภูมิใจในอาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 38.9 ( $R^2 = 0.389$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยรายด้านและรายข้อที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	R <sup>2</sup>	S.E.est	F	สัมประสิทธิ์ความถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน	สถิติทดสอบ t
ค่าคงที่				-0.102	0.461		-0.222
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ				0.546	0.135	0.403	4.038**
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.415	0.508	27.72**	0.411	0.12	0.342	3.429**
ค่าคงที่				1.034	0.327		3.164**
ข้อ 3 "โดยภาพรวม ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุตสาหะของท่าน"				0.17	0.071	0.22	2.414*
ข้อ 33 "เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่"	0.389	0.519	24.85**	0.457	0.078	0.532	5.830**

\*p < .05, \*\*p < .01

ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ในรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมี 2 ด้าน ได้แก่ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 41.5 ( $R^2 = 0.415$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และในปัจจัยรายข้อ พบว่า ข้อความเกี่ยวกับความภูมิใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานคลังสินค้าได้ ร้อยละ 66.9 ( $R^2 = 0.669$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยรายด้านและรายข้อที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า

ตัวพยากรณ์	R <sup>2</sup>	S.E.est	F	สัมประสิทธิ์ ความ ถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ ความถดถอย มาตรฐาน	สถิติ ทดสอบ t
ค่าคงที่				0.575	0.305		1.885
ทัศนคติต่อการทำงานคลังสินค้าปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน				0.244	0.071	0.281	3.456**
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ ภาคภูมิใจในองค์กร	0.415	0.508	27.72**	0.638	0.086	0.6	7.387**
ค่าคงที่				0.683	0.26		2.624*
ข้อ 33 “เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหน ท่านจะตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่นี่”				0.313	0.042	0.412	3.846**
ข้อ 32 “ท่านภูมิใจในการทำงานที่นี่”				0.191	0.048	0.23	2.058*
ข้อ 46 “บริษัทมีระบบป้องกันอันตรายและ อุบัติเหตุจากการทำงาน”				0.162	0.093	0.233	3.338**
ข้อ 45 “บริษัทของท่านอยู่ในเขตชุมชน เดินทางสะดวก (ข้อความในแบบสอบถาม “บริษัทของท่านอยู่ในที่เปลี่ยว ห่างไกลจาก ชุมชน”)	0.669	0.651	37.35**	0.156	0.081	0.266	3.705**

\*\*p<.01

## อภิปรายผล

การขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมนั้นในส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนอาชีวศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ทุกส่วนมีความสอดคล้องกัน ทั้งค่าเฉลี่ยและผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยปัจจัยที่ทำให้นักเรียนอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างต้องการเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมคลังสินค้า ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณคลังสินค้าและการทำงานคลังสินค้านั้นมีความ



สำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพพนักงานคลังสินค้า ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการความภูมิใจในอาชีพที่ตนเองทำ และต้องการทำอาชีพที่สังคมมองว่ามีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mooney, Glacken and O'Brien (2008, pp.385-392) ที่พบว่าเหตุผลหลักที่นักเรียนใช้ในการเลือกอาชีพเป็นความต้องการทางจิตใจและทางอารมณ์มากกว่า และงานวิจัยของ Wan, Wong and Kong (2014, pp.1-14) ที่พบว่า การรับรู้สถานะทางสังคมกับการรับรู้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยนักเรียนที่มีการรับรู้สถานะทางสังคมของอาชีพในทางบวกจะรับรู้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นในทางบวกด้วยเช่นกัน และการรับรู้โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับงานกับอุตสาหกรรมด้วย

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่าปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าคือ การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยพนักงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ และความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับเหตุผลที่ทำให้พนักงานคงอยู่ที่เสนอโดย Harvard Business School (2002) ว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การนั้นเป็นแรงจูงใจหลักที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่ท่ามกลางวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาของ วรณิ ศรีเพ็ญ (2537) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลาออกมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เช่นเดียวกับการศึกษาของ จิระวัฒน์ แต่งเงินกิจ (2546) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพพนักงานคลังสินค้าในระดับปฏิบัติการเป็นอาชีพที่สามารถเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับหลายอาชีพที่ต้องการแรงงานที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัตคล้ายกัน เช่น การทำงานในสายการผลิต งานบริการ เป็นต้น ในการเลือกทำงานอาชีพใดพนักงานจึงให้ความสำคัญที่รายได้เป็นหลัก ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การคงอยู่ใน

อาชีพมีเรื่องราวได้เป็นปัจจัยสำคัญ ปัจจัยรายด้านต่อมาคือด้านความภาคภูมิใจในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ อ่อนนุช (2546) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและเป็นปัจจัยร่วมในพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ทั้งด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยรายข้อที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพพนักงานคลังสินค้าก็ได้ผลที่สอดคล้องกัน คือ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวกับความภูมิใจในการเป็นพนักงานคลังสินค้าด้วยเช่นกัน

การศึกษาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าที่เกิดขึ้นในระดับธุรกิจพบว่า ปัจจัยรายด้านที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคลังสินค้า ได้แก่ ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าจะคงมีการทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมเช่นกัน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การเปลี่ยนอาชีพและการเปลี่ยนสถานที่ทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยเดียวกัน (Blau & Lunz 1998; Coder, 2007, pp.260-269) ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งคือความรู้สึกว่าคลังสินค้าที่ปฏิบัติงานนั้นตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวก และปลอดภัยต่อการเดินทาง มีระบบป้องกันรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Rowe (2012, pp.1-22) ที่พบว่าสุขภาพ ความปลอดภัย และการเดินทางนั้นเป็นหนึ่งในปัญหาของพนักงานคลังสินค้าในรัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา และการวิเคราะห์ของคณะกรรมการแรงงานของเมืองชิคาโก (The Workforce Boards of Metropolitan Chicago, 2004) ที่พบว่าต้นเหตุหนึ่งของปัญหาการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้าเกิดจากการไม่สามารถหาแรงงานที่ต้องทำงานกับสินค้าหนัก ๆ มีชั่วโมงการทำงานยาวนาน และต้องทำงานในสภาพอากาศที่อาจจะร้อน เย็น หรือมีฝุ่นควันได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในคลังสินค้านั้นต้องมีการยกขน เคลื่อนย้ายสินค้าอยู่ตลอดเวลา มีการใช้อุปกรณ์ เครื่องจักรต่าง ๆ ที่มีน้ำหนักมาก เช่น แท่นวางสินค้า (pallet) รถยก (forklift) จึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงสถานที่ตั้งคลังสินค้านั้นส่วนมากจะกระจายอยู่นอกเมืองอาจมีบริการขนส่งสาธารณะที่ไม่สะดวกนั้น ทำให้การเดินทางไปทำงานค่อนข้างลำบากหรือมีค่าใช้จ่ายสูงเพราะต้องเดินทางหลายต่อ ทั้ง

2 ส่วนนี้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องพบอยู่ทุกวัน ทำให้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมาก ในด้านปัจจัยรายข้อพบว่า ข้อความที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในนั้นงานเกี่ยวกับความภูมิใจและสถานที่ตั้งของคลังสินค้าซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้นเช่นกัน

## สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานคลังสินค้า ทั้งในระดับอุตสาหกรรมและระดับธุรกิจ โดยในระดับอุตสาหกรรมพบว่า การเห็นความสำคัญของงานคลังสินค้า ความภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานใหม่ต้องการเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมและผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความภาคภูมิใจในองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานปัจจุบันยังคงอยู่ในอุตสาหกรรมต่อไป ดังนั้นการที่จะจูงใจให้แรงงานต้องการเข้ามาในอุตสาหกรรมมากขึ้นได้นั้นภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกัน โดยภาครัฐควรกำหนดทิศทางและนโยบายการผลิตแรงงานที่ตรงตามความต้องการของตลาด เพื่อลดการขาดแคลน ส่วนสถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงานคลังสินค้าและสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพพนักงานคลังสินค้าให้แก่ตัวนักศึกษาและผู้ปกครอง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก โดยให้ตระหนักถึงความสำคัญของคลังสินค้า และการทำงานคลังสินค้าที่มีความสำคัญต่อการหมุนเวียน การกระจายสินค้าทั้งในระดับธุรกิจ อุตสาหกรรม ประเทศ แม้แต่ในระดับโลก และเอกชนสามารถมีส่วนร่วมได้โดยการสนับสนุนการให้ความรู้ การทักษะศึกษาดูงานในคลังสินค้า การให้พนักงานหรือศิษย์เก่าเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่นักศึกษา การรับนักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น นอกจากนี้ภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทนของพนักงานคลังสินค้าให้อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจแรงงานใหม่ และแรงงานปัจจุบันได้ ส่วนในระดับธุรกิจพบว่าความภาคภูมิใจในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเดินทางสะดวก เป็นปัจจัยที่พนักงานยังคงทำงานที่คลังสินค้าเดิมต่อไป จะเห็นได้ว่าความภาคภูมิใจในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในอาชีพและการคงอยู่ในงาน ดัง

นั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์องค์การ (Corporate image) ที่ดีมากขึ้น โดยใช้การโฆษณาประชาสัมพันธ์ตามสื่อต่างๆ หรือการทำกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เสริมสร้างความน่าเชื่อถือในกลุ่มพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การและในอุตสาหกรรมที่ทำประโยชน์ต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคม และต้องการทำงานในองค์การเดิมต่อไป นอกจากภาพลักษณ์แล้ว องค์การควรจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามมาตรฐาน มีความสะดวกและปลอดภัยในงานการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีระบบรักษาความปลอดภัย และป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การจัดรถรับส่งพนักงาน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์การมีความห่วงใยและให้ความสำคัญกับพนักงาน และรู้สึกว่าเป็นตนเองนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนี้น่าจะเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความประสงค์จะเข้าสู่อาชีพและความต้องการคงอยู่ได้ทั้งหมด จึงต้องมีการศึกษาเพื่อหาปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถเป็นตัวพยากรณ์ต่อไป รวมทั้งการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันเพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบความแตกต่าง เช่น กลุ่มนักเรียนระดับ ม.3 ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคลังสินค้าในงานวิจัยนี้ หรือการศึกษาจากกลุ่มพนักงานคลังสินค้าในกิจการขนาดเล็ก เป็นต้น อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ การศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสถาบันการศึกษา และจำนวนคลังสินค้าเพื่อความแม่นยำของผลการศึกษา หรืออาจศึกษาในกลุ่มนักเรียนชั้น ม.3 ซึ่งมีสัดส่วนมากที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ การศึกษาคลังสินค้าที่มีขนาด ประเภทของธุรกิจ หรือสถานที่ตั้งแต่ต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษากัน เป็นต้น **A**

## รายการอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2554). *รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงานปี 2552-2553*. สืบค้นจาก <http://lib.doe.go.th/doeinfofor/pagedata/frmDocDetail2.aspx?docno=11099>
- จิระวัฒน์ แต่งเจนนิจ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานบริการน้ำมัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.
- วรรณ ศรีเพ็ญ. (2537). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลาออกของครูช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, สาขาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา.
- ศุภพิณรัตน์ วงศ์สินศิริกุล. *ทางเลือก ทางรอด : เศรษฐกิจไทยกับภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงาน*. ในสรุปผลการประชุมสัมมนา เครือข่ายงานวิจัยด้านแรงงานประจำปี 2554, หน้า 32. 2 สิงหาคม 2554 ณ ห้องธาราทพ โรงแรม เจ้าพระยาปาร์ค ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพฯ, 2554.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- Anand, M. (2011). *Shortages of Skilled Labour in the Indian Logistics Industry*. Retrieved from <http://anandspace.wordpress.com/2011/07/05/shortages-of-skilled-labour-in-the-indian-logistics-industry/>
- Blau,G. & Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables. *Journal of Vocational Behavior* 52, 260-269.
- Clayson,T. (2005). Wanted : Strategies for logistics careers. *Materials Management and Distribution*. 50, 31.
- Cowin, L.S. & Hengstberger, C. New graduate nurse self-concept and retention : A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43 (2006) : 59-70.
- Fishbein,M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior : An introduction to theory and research*. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Harvard Business School. (2002). *Harvard business essentials. Hiring and keeping the best people*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Huse, E.F. and Coming, T.G. (1985). *Organization Development and Change (3<sup>rd</sup> ed.)*. MN : West publishing company.
- Kim, S.W., Price, J.L., Mueller, C.W., Watson, T.W. (1996). The Determinants of Career Intent Among Physicians at a U.S. Air Force Hospital. *Human Relation*, Jul, 49, (7) 947-976.
- Kusluvan, S. and Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21, 251-269.
- Min, H. (2004). An Examination of Warehouse Employee Recruitment and Retention Practices in the USA. *International Journal of Logistics : Research and Applications*, 7, 345-359.

- Min, H. (2007). Examining sources of warehouse employee turnover. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 37, 375-388.
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 237-240.
- Mooney, M., Glacken, M., O'Brien, F. (2008). Choosing nursing as a career. A qualitative study. *Nurse Education Today*, 28, 385-392.
- Rao, P.K. and Venugopal, P. (2009). Perceptual Factors in Quality of Work Life of Indian Employees. *Paradigm* 13, (1), 104-109.
- Rhodes, S., & Doering, M. (1983). An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8, 631-639.
- Richardson, S. (2008). Undergraduate tourism and hospitality student attitudes toward a career in the industry : preliminary investigation. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(1), 23-26
- Rowe, J. (2012). *New Jersey's supply chain pain : Warehouse&Logistics work under Walmart and other Big Box retailers*. John F. Kennedy School XCoF Government Harvard University, 1-22.
- Sanjeevkumar, V. (2102). A Study on employee's intention to stay in public companies, Kedah, Malaysia. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2 (4), 91-101.
- The Workforce Board of Metropolitan Chicago. (2004). *Root Causes for Critical Skill Shortages in Transportation, Warehousing and Logistics*. Retrieved from [http://www.workforceboardsmetrochicago.org/Portals/0/Uploads/TWL\\_Root\\_Causes-Final\\_Report.pdf](http://www.workforceboardsmetrochicago.org/Portals/0/Uploads/TWL_Root_Causes-Final_Report.pdf).
- Wan, Y.K.P., Wong, I.A., Kong, W.H., (2014). Student career prospect and industry commitment : The roles of industry attitude, perceived social status, and salary expectations. *Tourism Management*, 40, 1-14.