

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก
บริษัท ลินโฟกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด
ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น

FACTORS AFFECTING THE WORKING MOTIVATION
OF TRUCK DRIVER OF LINFOX TRANSPORT (THAILAND) CO., LTD.
AT TESCO LOTUS KHONKEAN DISTRIBUTION CENTER



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
พ.ศ. 2558

**FACTORS AFFECTING THE WORKING MOTIVATION
OF TRUCK DRIVER OF LINFOX TRANSPORT (THAILAND) CO., LTD.
AT TESCO LOTUS KHONKEAN DISTRIBUTION CENTER**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย)
จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น
FACTORS AFFECTING THE WORKING MOTIVATION
OF TRUCK DRIVER OF LINFOX TRANSPORT
(THAILAND) CO., LTD. AT TESCO LOTUS
KHONKEAN DISTRIBUTION CENTER

ชื่อนักศึกษา

นายศรัชัย พรหมสิงห์

รหัสประจำตัว

54671208

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร
รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์	ศิริจรรยา
รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์	อมรศรี

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2558 เวลา 15.30 – 16.00 น.

สถานที่สอบ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้องประชุม AMC 2

วิทยาลัยรับรองแล้ว


(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวยการ แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Factors Affecting the Working Motivation of Truck Driver of Linfox Transport (Thailand) Co., Ltd. At Tesco Lotus Khonkean Distribution Center
Student	Mr. Sornchai Promsing
Student ID	54671208
Degree	Master in Business Administration
Major	Business Administration
Year	2015
Advisor	Associate Professor Dr. Kulkanya Napompech
Co-Advisor	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan

ABSTRACT

Transportation is activity to distribute and move goods, which has relationship with human for a long time. One important factor affecting to this business success is human resource factor, especially truck drivers which have to use their working ability and experience for company's success. Linfox Transport (Thailand) Company Limited has a business involved in warehouse and transportation, so many of its employees are truck drivers. Strengthening the motivation of the employee is essential, allows the employee to perform an effective operation, be enthusiastic to perform with their full working ability. Therefore, this study focuses on factors affecting the working motivation of truck driver and studies the individual factors which have the relationship with working motivation. Data are collected from 287 employees of Linfox Transport (Thailand) Company Limited through questionnaires. Data analysis used percentage and average. The relationships between personal factors and factors affecting the working motivation were tested by Pearson Chi-Square method.

The results indicated that most of the populations were aged between 31-40 years, married, primary school graduation, 1-2 years working experience and 25,000-30,000 baht per month average income. The results of the study of the main motivation factors according to Herzberg's two-factor theory indicated that, overall, the populations have the motivation in an important high level. When considering important factors respectively, it was found that the job description factor is the highest important level indicated that, employees worked on their

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

own abilities. Next, the recognized factor and the achievement of work factor, respectively. For the hygiene factor, overall, the populations have the motivation in an important high level too. When considering important factors respectively, it was found that the security of work is the highest important level indicated that, employees believed in security of company that can pay salary in correct and suitable periods. Next, interpersonal relation with peers, company policy and administration, salary and benefits, working condition and interpersonal relations with supervision in which the lowest important level, respectively. The result of the test of relationships between personal factors and factors affecting the working motivation showed that personal factors include aged, marital status, working experience and average income per month are relationships most significantly with the working condition factor. And education level is a relationship most significantly with the job description factor. At the significant level of 0.05.

The recommendation of this study for the strengthening incentives in motivation factor. For job description factor, Linfox Transport (Thailand) Company Limited should provide training for driving skill improvement regularly. For recognized factor, it should provide an assessment program of outstanding employee, offering the certificate in honor of their work. For interpersonal relation with peers, it should consider harmony in the community, good awareness for sense of equality and loyalty. For working conditions, equipment should be examined and maintained. Risk factor analysis, good awareness promotion and correct practice should be done regularly, in order to make confidence and motivate its employees.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย)
จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น

ชื่อนักศึกษา

นายศรชัย พรหมสิงห์

รหัสประจำตัว

54671208

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

พ.ศ.

2558

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม รองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

บทคัดย่อ

การขนส่งสินค้า เป็นกิจกรรมด้านการกระจายและเคลื่อนย้ายสินค้า ซึ่งมีความสัมพันธ์กับวิถีความเป็นอยู่ของมนุษย์มาอย่างยาวนาน ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจขนส่งสินค้า คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะพนักงานขับรถบรรทุก เพราะต้องใช้ทักษะความชำนาญ และประสบการณ์ จึงส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจขนส่งสินค้าเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับ บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจด้านคลังสินค้า และขนส่งสินค้า มีพนักงานขับรถบรรทุกอยู่จำนวนมาก การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้พนักงาน เกิดความกระตือรือร้น และเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประชากรซึ่งเป็นพนักงานขับรถบรรทุก จำนวน 287 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square)

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีอายุงานระหว่าง 1 - 2 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 25,000 - 30,000 บาท ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามความสำคัญของปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ มีความสำคัญมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ตรงความรู้ความสามารถ และได้ใช้ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน
รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ตามลำดับ
ส่วนปัจจัยคำจูน ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณา
ตามความสำคัญของปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความสำคัญมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า
พนักงานเชื่อมั่นว่า บริษัทมีความมั่นคง น่าเชื่อถือ และจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างถูกต้องเหมาะสม
รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด ด้านสภาพการทำงาน และสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีความสำคัญน้อยที่สุด ตามลำดับ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้
เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญมากที่สุดกับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ส่วนระดับ
การศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด กับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.05

การศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด
พิจารณาสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ ควรมีการ
ฝึกอบรม และพัฒนาทักษะการขับจ้อย่างสม่ำเสมอ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรจัดให้มี
การประเมินบุคคลดีเด่น พร้อมมอบใบประกาศนียบัตรเพื่อเป็นเกียรติประวัติแก่พนักงาน และ
ในส่วนปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรพิจารณาสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
ปลูกจิตสำนึกที่ดี ให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาค และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการตรวจสอบและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ
สร้างการรับรู้ที่ดี มีการชี้แจงข้อมูลและวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการ
สร้างความเชื่อมั่น และแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้ความรู้เพิ่มเติมอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ เป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์ ที่กรุณาเข้าร่วมเป็นประธานการสอบการค้นคว้าอิสระ ทำให้การศึกษาอิสระฉบับนี้ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการอันมีค่าอย่างยิ่ง และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ทั้งในด้านการศึกษาและในการวิจัยนี้ รวมถึงเพื่อนนักศึกษาปริญญาโททุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ หัวหน้างานบุคคล บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ที่ได้ให้คำปรึกษาพร้อมข้อมูลด้านบุคลากรที่เป็นประโยชน์ และขอขอบคุณพนักงานขับรถบรรทุกของบริษัททุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้ เป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ขอมอบแด่คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัวอันเป็นที่รัก และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา ทำให้การศึกษาอิสระนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ศรชัย พรมสิงห์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	3
1.6 สมมติฐานของการศึกษา.....	4
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	5
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.4 ข้อมูลทั่วไป.....	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	20
3.1 วิธีการศึกษา.....	20
3.2 เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล	20
3.3 ประชากร	21
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	21
3.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	24
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	24
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส ขอนแก่น	28
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	36
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	47
5.1 สรุป.....	47
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	49
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก.....	53
แบบสอบถาม	54
ประวัติผู้เขียน	59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนพนักงานขับรถบรรทุก ณ วันที่ 30 เมษายน 2558.....	21
4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ.....	24
4.2 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพ.....	25
4.3 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	26
4.4 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุงาน	26
4.5 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	27
4.6 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจ.....	28
4.7 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ทำ	29
4.8 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ	30
4.9 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ	30
4.10 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูน.....	31
4.11 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความมั่นคงในงาน	32
4.12 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	32
4.13 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	33
4.14 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	34
4.15 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านสภาพการทำงาน.....	35
4.16 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	35
4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กลยุทธ์ความปลอดภัย.....	17
2.2 วิชั่น ซีโร (Vision ZERO).....	17
2.3 ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น.....	19
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	23



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขนส่งสินค้า หรือกิจกรรมด้านการกระจายและเคลื่อนย้ายสินค้า มีความสัมพันธ์กับวิถีความเป็นอยู่ของมนุษย์มาอย่างยาวนาน โดยในอดีตที่ผ่านมา การขนส่งสินค้าส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าในภาคเกษตรกรรม จนมาถึงปัจจุบันในยุคที่มีการติดต่อค้าขายแบบไร้พรมแดน สินค้าที่ขนส่งมีความหลากหลายจากทั้งภาคเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม มีการขนส่งทั้งภายในประเทศ และส่งออกต่างประเทศ โดยกระบวนการขนส่งเกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนการผลิตสินค้า จนถึงการกระจายผลผลิตไปยังผู้บริโภค ดังนั้น ราคาสินค้าที่ผู้บริโภคต้องจ่ายเพื่อซื้อสินค้าสำหรับอุปโภคและบริโภคในชีวิตประจำวันนั้น จึงมีค่าขนส่งรวมอยู่ในสินค้าแล้วทั้งสิ้น ซึ่งหากอัตราค่าขนส่งปรับสูงขึ้นย่อมกระทบต่อราคาสินค้าและผู้บริโภคโดยตรง การขนส่งสินค้า จึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ

ดังนั้น การขนส่งสินค้าจึงมีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ยิ่งหย่อนกว่ากิจกรรมการผลิตหรือกิจกรรมประเภทอื่น ๆ เนื่องจากการขนส่งได้ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้าเพื่อการผลิตและการจัดจำหน่าย การขนส่งสินค้าจึงถือเป็นงานบริการ ที่ต้องมีการติดต่อกับผู้ใช้บริการขนส่งสินค้า คุณภาพของการบริการ จึงเป็นสิ่งที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งหากลูกค้าได้รับบริการไม่ดี ไม่เป็นที่น่าพอใจอาจทำให้ลูกค้าเปลี่ยนไปใช้บริการของบริษัทอื่นได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากลูกค้าได้รับบริการที่ดี จะทำให้เกิดความประทับใจและกลับมาใช้บริการซ้ำอีก ซึ่งสิ่งที่จะต้องจะได้รับผลตอบแทนกลับมาจากการให้บริการที่มีคุณภาพในท้ายที่สุดแล้วคือ ผลกำไร ที่จะทำให้องค์กรเติบโต และดำเนินงานต่อไปได้

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของธุรกิจการขนส่งคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ การรับมือและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องมีวิธีในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอาศัยกลยุทธ์การบริหารงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงาน มีการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคลที่อยู่ในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีแก่องค์กร หากองค์กรใดพัฒนาบุคคลให้มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ ผลงานที่ได้จะเป็นประสิทธิผลแก่องค์กร (ชงชัย สันติวงษ์, 2531: 95)

บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ดำเนินธุรกิจด้านคลังสินค้าและขนส่งสินค้า ซึ่งลูกค้าส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มค้าปลีกและกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทมีการเจริญเติบโตอย่างมากในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน มีรถบรรทุกขนส่งสินค้ามากกว่า 700 คัน มีเครือข่ายรถร่วมให้บริการทั่วประเทศ และยังเป็นผู้นำทางการบริหารงานด้านคลังสินค้า และขนส่งรายใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศไทย บริษัทมีลูกค้ารายใหญ่ คือ เทสโก้โลตัส พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นพนักงานขับรถบรรทุก มีหน้าที่ขับรถขนส่งกระจายสินค้าทั้งอาหารสด และอาหารแห้งให้กับร้านค้าเทสโก้โลตัสทั่วประเทศ (บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด, 2557) ดังนั้น พนักงานขับรถบรรทุกจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า และผลกำไรของบริษัท

จากเหตุผลข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ผลการศึกษาที่ได้ จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และผลักดันให้พนักงานขับรถบรรทุกของบริษัท มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น
2. ทำให้ทราบถึง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการพิจารณาสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ พนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส ขอนแก่น

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส ขอนแก่น จึงมีขอบเขตด้านการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเฉพาะพนักงานขับรถบรรทุกของบริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานขนส่งสินค้าที่ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น โดยแบ่งพนักงานตามทักษะความสามารถออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุก ชนิด 10 ล้อ และ พนักงานขับบรรทุกชนิด 18 ล้อ ซึ่งพนักงานขับรถบรรทุกทั้ง 2 ชนิดนี้ มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการขับรถขนส่งสินค้าให้กับศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น และถือว่าครอบคลุมจำนวนพนักงานขับรถบรรทุกทั้งหมด

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา อ้างอิงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเคอริค เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงาน of พนักงาน ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ทำ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานขนส่งสินค้าประจำที่ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น เท่านั้น

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ระยะเวลาจำนวน 4 เดือน คือ ช่วงเดือน เมษายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558

1.5 นิยามศัพท์

พนักงานขับรถบรรทุก คือ พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าของ บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at work) หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำกิจกรรม หรือภาระหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสิ่งที่ได้รับมอบหมาย

1.6 สมมติฐานของการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส ขอนแก่น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา จึงแบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลทั่วไป

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจนั้น เป็นการศึกษาที่มุ่งตอบคำถามว่า ทำอย่างไรบุคคลในองค์กร จึงจะเกิดความอยาก หรือเต็มใจที่จะทำงาน อันเป็นแนวความคิดที่ว่า หากบุคคลมีความตั้งใจ และความเต็มใจ สนใจที่จะทำงาน ใดงานหนึ่งแล้ว ผลที่เกิดกับงานมักจะออกมาในทางที่ตอบสนอง ต่อเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ (Motivation) จึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจทำการศึกษา และเป็นแนวความคิดที่สำคัญในการบริหารแนวความคิดในยุคสมัยหนึ่ง (วันชัย มีชาติ. 2548 : 69) โดยเป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับสภาพจิตใจของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่ได้เกี่ยวกับการศึกษาที่เน้นกระบวนการ หรือวิธีการทำงานและการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ที่ไม่ได้มองในแง่มนุษยธรรมเท่าใดนัก ทั้งนี้ ในแวดวงวิชาการ อาจกล่าวได้ว่าแนวความคิด และทฤษฎีที่นักจิตวิทยาได้เสนอไว้เพื่อเป็นกรอบของการศึกษา หรือการพิจารณาแรงจูงใจของมนุษย์นั้น มีมากมายหลายทฤษฎี ซึ่งสรุปโดยรวมแล้ว สามารถแยกกลุ่มแนวความคิดหรือทฤษฎีออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานั้น เน้นความต้องการภายใน (Internal Needs) ว่าเป็นตัวกระตุ้น และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นคงอยู่ ส่วนทฤษฎีกระบวนการว่าด้วยกระบวนการของความคิด และกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ เลือกรูปแบบเฉพาะอย่างขึ้น อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใด ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ โดยทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกัน มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Movere” ซึ่งแปลว่า เงื่อนไข หรือสถานะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ประกอบด้วย การทำให้เกิดพฤติกรรม การยับยั้งพฤติกรรม และการกำหนดแนวทางการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2549 : 128)

ในทางจิตวิทยาทั่วไป แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลไปถึงซึ่งเป้าประสงค์ที่ต้องการจะได้รับ กล่าวคือ การจูงใจเป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นความต้องการ (Need) หรือความกดดันที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้น หรือชี้ทางให้คนเราแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นสถานะภายในของบุคคลได้รับการกระตุ้น หรือพลังของสิ่งกระตุ้น (Driving force) ที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งผลักดันให้บุคคลปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวัง (Goal-directed behavior) โดยแรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการจูงใจนี้ จะทำให้เกิดผลงานขององค์กร แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้น หรือความรู้สึกอันเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีการกระทำ หรือมีพฤติกรรมในรูปแบบที่แน่นอน โดยทำให้บุคคลได้รู้ถึงความต้องการของตนเอง และเป็นการให้เหตุผลสำหรับการกระทำหนึ่งทีกระทำไป แรงจูงใจนั้น จึงมีความหมายเป็นสองนัย คือ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องกระทำ และเป็นการทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยความหมายของแรงจูงใจ มีนักวิชาการและนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงหลายท่าน ได้ให้ความหมาย และคำจำกัดความของแรงจูงใจใกล้เคียงกัน ดังนี้

ณัฐพันธ์ เชนันนันทน์ (2551) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือ เป็นสถานะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

Porter, Bigley & Steers (2003) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่า จะกระทำพฤติกรรมออกไปอย่างไร แบบใด และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นเอาไว้

Weibrich & Koontz (1993) กล่าวว่า การจูงใจ คือ แรงผลักดันจากความต้องการ และความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Glueck (1982) กล่าวว่า การจูงใจ คือ สภาวะภายในของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้น และดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจนบรรลุความต้องการของตน

การให้ความหมายและคำจำกัดความ ของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้าที่ทำให้พนักงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำกิจกรรมหรือภาระหน้าที่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนี้เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหาร โดยผู้ที่ถูกจูงใจจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

ความสำคัญของแรงจูงใจ ในทัศนะของนักวิชาการ สามารถแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

ประการแรก ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลกร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาคณดีเหล่านั้น ให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

ประการที่สอง ความสำคัญต่อผู้บริหาร คือ ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

ประการที่สาม ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). 2552)

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจได้มีนักวิชาการจำนวนมากศึกษา และคิดค้นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจ ทำให้มีทฤษฎีที่น่าสนใจจำนวนมาก ดังจะขอยกทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น บุคคลมักตื่นนอนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรก ๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ โดยลำดับ 1 - 4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมามาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม และแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น 3 ลำดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความต้องการ ดังต่อไปนี้ (พรรณี ช. เจนจิต. 2538 : 463)

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือ ความต้องการตอบสนองความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and love needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to know and understand) คือ ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-actualization needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึ "พอ" ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุด คือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเอง จนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงตื่นนอนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับ ตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ตราบใดที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือ ตนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวนั้น

พนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่ค้ำประกันเพื่อไต่หาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกาย ได้รับตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายหิว เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่า ต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (สุพัตรา สุภาพ. 2542 : 152)

ทฤษฎี X มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือ ความมั่นคงปลอดภัย จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชา หรือไม่มีใครมาชี้แนะสั่งการ งานมักจะไม่ได้ การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าว และลงโทษ เหตุที่ต้องทำนี้มีเหตุผลว่า พื้นฐานของคนมักเกลียดคร้าน และขาดความรับผิดชอบ ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี แนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปสาระสำคัญได้ 6 ประการ คือ โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจ และร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความรับผิดชอบเช่นเดียวกับการพักผ่อน หรือการแสวงหาความเพลิดเพลิน มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุม และบังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่มเป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลงแขก” ในสมัยโบราณ มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่างแล้ว จะเกิดความรู้สึกพอใจ

เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยส่วนรวมมนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม พร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยาน และแสวงหาความมั่นคงความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของการกระทำนั้น ๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง บุคคลในองค์กรแต่ละคนมักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้น ในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ของมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับในระบบสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนี้ทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกประทับใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีนี้ยังมีความคิดต่อระบบงานอุตสาหกรรม และงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมากขึ้น ในการแสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกประทับใจ และมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่ จะส่งผลต่องานขององค์กรอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงาน และความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ซึ่งเสนอว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550)

1. ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)

เป็นปัจจัยภายใน หรือความต้องการภายในของพนักงาน ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อรู้เหตุเห็นนำไปเผยแพร่จะถือว่าผิดในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือ จากบุคคลรอบข้าง หรือ ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือ มีโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสดำเนินงานขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

1.4 ลักษณะงานที่ท้ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ตรงกับความถนัด และตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือ มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น ที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้ หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่ง และกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervision) คือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัท หรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน หรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ภาวะบรรยากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน

รวมทั้ง ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด (Salary and Benefits) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศินี สุวจันทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวนทั้งสิ้น 374 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 25 ปี จบการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. สภาพการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ทำงานในโรงงานที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,200 คน มีเงินเดือนเฉลี่ย 7,001 - 9,000 บาทต่อเดือน ในด้านปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล รถรับส่งพนักงาน และมีที่พักอาศัย/ค่าเช่าบ้าน สำหรับด้านค่าจ้างและเงินเดือนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด ได้แก่ การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเหมาะสม มีเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ สภาพการจ้างงาน อายุ เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน และภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลเชิงบวกต่อค่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม คือ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนสวัสดิการที่ได้รับ กล่าวคือถ้าตัวแปรอิสระดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรตาม คือ ค่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย

ส่วนตัวแปรอิสระที่มีผลเชิงลบต่อค่าแรงจูงใจในการทำงาน คือ สภาพการจ้างงาน จำนวนพนักงาน
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับโครงการวิจัยของโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบงานการดำเนินงาน
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในโรงงาน อายุ และภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรอิสระดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรตามคือ ค่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมีแนวโน้มลดลง

กวีพล สุนทรรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีสถิติเชิงพรรณนา สถิติ Independent-Samples T Test และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ ทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 -30 ปี มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 -10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กพบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนภาพรวมของปัจจัยจูงใจพบว่า มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านชีวิตส่วนตัวจะมีผลในระดับมากที่สุด ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ชาคริต ทรัพย์เอนกนันต์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย พร้อมทั้งทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,000-20,000 บาท และมีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นวิศวกร ส่วนผลการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในการทำงาน และอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ 5 ด้าน คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหารงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับนโยบายการบริหารงานและสวัสดิการ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ของผู้ว่าการและคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรืออายุงานที่แตกต่างกันจึงมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้มากกว่า

2.4 ข้อมูลทั่วไป

2.4.1 ข้อมูลทั่วไปบริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด

1. ภาพรวมของธุรกิจ

บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ดำเนินธุรกิจด้านคลังสินค้าและขนส่งสินค้า ซึ่งถูกค้าส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มค้าปลีกและกลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค บริษัทมีการเจริญเติบโตอย่างมากในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน มีรถบรรทุกขนส่งสินค้ามากกว่า 700 คัน และเครือข่ายรถร่วมให้บริการทั่วประเทศ ครอบคลุมการให้บริการส่งสินค้ามากกว่า 2,500 จุดหมายปลายทางทั่วประเทศ และมีการขนส่งสินค้ามากกว่า 160 ล้านหีบต่อปี ขนส่งสินค้ามากกว่า 1,500 เทียบงานต่อวัน บริหารคลังสินค้า 6 แห่ง รวมกันกว่า 80,000 ตารางเมตร และยังเป็นผู้นำทางการบริหารงานด้านคลังสินค้า และขนส่งสินค้ารายใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศไทย ถูกค้าหลักในประเทศไทย ได้แก่

เทสโก้ โลตัส (Tesco Lotus) กระจายสินค้าให้กับเทสโก้ โลตัสทุกรูปแบบ ตั้งแต่ไฮเปอร์มาร์เก็ต ซูเปอร์มาร์เก็ต ตลาดเทสโก้ รวมถึงเทสโก้ เอ็กซ์เพรส

ยูนิลีเวอร์ (Unilever) ให้บริการงานเต็มรูปแบบทั้งคลังสินค้า การจัดส่งสินค้าจำพวกผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในครัวเรือน

ฟริสแลนด์ คัมพิน่า (Friesland Campina) ให้บริการงานเต็มรูปแบบทั้งคลังสินค้า ห้องเย็น และการจัดส่งผลิตภัณฑ์ นมพาสเจอร์ไรส์ทั่วประเทศ

ไมเนอร์ฟู้ด (Minor Food) ให้บริการเต็มรูปแบบทั้งคลังสินค้า และการจัดส่ง ซึ่งครอบคลุมกว่า 700 สาขาทั่วประเทศให้กับกลุ่มไมเนอร์ฟู้ด เช่น สเวนเซนส์ เบอเกอร์คิงส์ ซีสเลอร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แครีควิน เดอะฟิชช่าคอมพานี คอฟฟี่คลับ เป็นต้น

ยัม เรสเทอรองส์ (Yum Restaurant) ให้บริการเต็มรูปแบบทั้งคลังสินค้า และการจัดส่งผลิตภัณฑ์ให้ร้านเคเอฟซี (KFC) และพิซซาฮัท (Pizza Hut)

มินิบิ๊กซี (Mini BigC) ให้บริการจัดส่งอาหารสดให้กับมินิบิ๊กซีทั่วประเทศ

2. วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำให้บริการห่วงโซ่อุปทาน ทั่วทั้งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

ค่านิยมของบริษัทลินฟ็อกซ์ โดยบริษัทมีความคาดหวังให้พนักงานยึดถือค่านิยม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ชื่อตรง : ชื่อสัตย์และทำงานอย่างมีจรรยาบรรณ ภายใต้กฎเกณฑ์ และสำนึกที่ชอบต่อกฎหมาย

ทำงานร่วมกันเป็นทีม : ทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่มีร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างให้ความร่วมมือ โดยไม่แบ่งเขาแบ่งเรา

สำนึกในความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล : กล้าที่จะรับผิดชอบ ตระหนักถึงความเร่งด่วนของงาน สนใจในรายละเอียดและยึดถือทัศนคติที่ว่า “สามารถทำได้”

สนับสนุนและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน : พร้อมและมีเวลาให้กันเสมอ เคารพในความคิด เวลา และความรู้สึกรักของผู้อื่น และรู้จักใช้ภาษาที่สุภาพเหมาะสม

เชื่อใจกันและเปิดเผยต่อกัน : สนับสนุนในการสื่อสารระหว่างกันให้เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ มีความโปร่งใส และมีการสื่อสารทั้งสองทาง

กล้าหาญ : กล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย และรู้จักเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

มีจิตใจที่ยุติธรรม : ยอมรับในความแตกต่างทางความคิดของบุคคล และมุ่งให้เกิดผลที่เท่าเทียม และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ไม่ยอมลดหย่อนมาตรฐาน : คำนึงถึงสุขภาพ ความปลอดภัย สภาพแวดล้อม และความเป็นอยู่ รวมทั้งสนับสนุนค่านิยมอันเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเรียนรู้อยู่เสมอ

3. วัฒนธรรมขององค์กร

3.1 กลยุทธ์ความปลอดภัย ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับบริษัท ลินฟ็อกซ์ เป็นเรื่องที่สำคัญมาก บริษัทจึงมีนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน ตลอดจนใส่ใจต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานทุกระดับ ซึ่งบริษัทมีทัศนคติที่ว่า “บริษัทจะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงนั้น ก็ต่อเมื่อบริษัทบรรลุตามความมุ่งมั่นด้านความปลอดภัย” ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อพนักงาน ลูกค้า และชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้น กลยุทธ์ความปลอดภัยของบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของบริษัทฯ ซึ่งในเอกสารนี้เป็นการคัดลอกเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นหรือประสงค์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จึงได้มุ่งเน้นไปที่ 3 องค์ประกอบสำคัญ (ภาพที่ 2.1) ประกอบด้วย

1. Leadership คือ ความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยที่แข็งแกร่ง
2. Behavior คือ พฤติกรรมความปลอดภัยโดยพนักงานทุกคน
3. Systems คือ ปรับปรุงระบบการจัดการกระบวนการ และขั้นตอนด้าน

ความปลอดภัยของบริษัทอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 2.1 กลยุทธ์ความปลอดภัย

ที่มา : บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด. 2557

3.2 วิชั่น ซีโร (Vision ZERO) คือ ความมุ่งมั่นทางด้านความปลอดภัย เพื่อเป็นส่วนผลักดันให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทได้ตั้งเป้าหมายด้านความปลอดภัยไว้ ดังนี้ การสูญเสียชีวิตเป็นศูนย์ (Zero Fatalities) การบาดเจ็บเป็นศูนย์ (Zero Injuries) อุบัติเหตุทางยานยนต์เป็นศูนย์ (Zero Motor Vehicle Incidents) การทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์ (Zero Net Environmental Emissions) และการละเลยต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติที่เสี่ยงเป็นศูนย์ (Zero Tolerance of Unsafe Behaviour & Practices) (ภาพที่ 2.2)



ภาพที่ 2.2 วิชั่น ซีโร (Vision ZERO)

ที่มา : บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และส่งต่อข้อมูลไปยังเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.2 ข้อมูลทั่วไป เทสโก้โลตัส และศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส ขอนแก่น

1. เทสโก้โลตัส

เทสโก้โลตัส เป็นกลุ่มไฮเปอร์มาร์เก็ตขนาดใหญ่ในเมืองไทย เปิดทำการเมื่อปี พ.ศ. 2537 เดิมใช้ชื่อว่า โลตัส โดยเครือเจริญโภคภัณฑ์ของไทย ในนามของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่นซิสเต็ม จำกัด เจ้าของโลตัสซูเปอร์เซ็นเตอร์ ขายหุ้นส่วนใหญ่ให้กับกลุ่มเทสโก้เมื่อปี พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจค้าปลีกข้ามชาติจากสหราชอาณาจักร จึงเป็นที่มาให้เกิดการควบรวมชื่อเป็น เทสโก้โลตัสในปัจจุบัน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2558) เทสโก้โลตัสเป็นผู้ดำเนินธุรกิจค้าปลีกชั้นนำในประเทศ ประกอบธุรกิจค้าปลีกแบ่งตามรูปแบบสาขา 5 แบบ คือ เอ็กซ์ตรา (Extra) ไฮเปอร์มาร์เก็ต (Hypermarket) ร้านคู้มค่า (Value) ตลาดโลตัส (Supermarket) และโลตัสเอ็กซ์เพรส (Express Store) เทสโก้โลตัส มีความเจริญอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับกับการเจริญเติบโตของธุรกิจ เทสโก้โลตัสได้สร้างศูนย์กระจายสินค้า เพื่อกระจายสินค้าให้กับร้านค้า เทสโก้โลตัสในประเทศ รวม 5 แห่ง ได้แก่

ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส วังน้อย ดำเนินการจัดส่งสินค้าอาหารแห้งให้กับ เทสโก้โลตัส ในรูปแบบไฮเปอร์มาร์เก็ต ร้านคู้มค่า และตลาดโลตัส

ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส บางบัวทอง ดำเนินการจัดส่งสินค้าอาหารแห้งให้กับ เทสโก้ โลตัส ในรูปแบบสาขา โลตัสเอ็กซ์เพรส

ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส สามโคก ดำเนินการจัดส่งสินค้าอาหารแห้งให้กับ เทสโก้โลตัส ในรูปแบบไฮเปอร์มาร์เก็ต และร้านคู้มค่า

ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ลำลูกกา ดำเนินการจัดส่งสินค้าอาหารสดให้กับ เทสโก้ โลตัส ทุกรูปแบบของสาขา

ศูนย์กระจายสินค้าภูมิภาค เทสโก้โลตัส ขอนแก่น ดำเนินการจัดส่งสินค้าอาหารสดและอาหารแห้งให้กับ เทสโก้โลตัสทุกรูปแบบของสาขา ในพื้นที่ภาคอีสานทั้งหมด 20 จังหวัด

2. ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้ โลตัส ขอนแก่น

ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น เป็นศูนย์กระจายสินค้าที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทย ก่อสร้างตามแบบมาตรฐานสากล และเป็นรูปแบบเดียวกับศูนย์กระจายสินค้าชั้นนำในสหราชอาณาจักรและยุโรป โดยได้รวมนวัตกรรมล่าสุดด้านการกระจายสินค้ามาไว้ในที่เดียวกัน นอกจากนี้ ยังเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดพลังงานมากมาย และเป็นศูนย์กระจายสินค้าที่ครบวงจรแห่งแรกในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ของไทย มีการจัดเก็บและกระจายสินค้าทุกประเภท ทั้งสินค้าอุปโภคบริโภค อาหารสดชนิดต่าง ๆ รวมถึงอาหารแช่เย็นและแช่แข็ง ซึ่งถูกจัดเก็บในพื้นที่ที่มีอุณหภูมิแตกต่างกันไป ศูนย์กระจายสินค้าแห่งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รองรับธุรกิจของเทสโก้โลตัสที่กำลังเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันจัดส่งสินค้าแก่ร้านค้าทุกรูปแบบในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งร้านค้าขนาดเล็กอย่างเทสโก้โลตัส เอ็กซ์เพรส จนถึงร้านค้าขนาดใหญ่อย่างเทสโก้โลตัส เอ็กซ์ตร้า มีความสามารถจัดเก็บและกระจายสินค้า 1 ล้านกล่องต่อสัปดาห์ในปัจจุบัน และมีศักยภาพสามารถรองรับได้ถึง 3 ล้านกล่องต่อสัปดาห์ในอนาคต (ผู้จัดการออนไลน์. 2557)

ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น (ภาพที่ 2.3) เปิดให้บริการอย่างเป็นทางการเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ.2556 มีพื้นที่ใช้สอยกว่า 52,000 ตารางเมตร มีช่องเก็บสินค้าสำหรับ 30,000 พาเลท ช่องจอดรถขนส่งสินค้า จำนวน 188 คัน และสร้างงานให้คนท้องถิ่นเกือบ 1,000 ตำแหน่งรองรับการจัดส่งสินค้าให้กับร้านค้าเทสโก้โลตัสทุกรูปแบบในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกว่า 390 ร้านค้า โดยมีบริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด เป็นคู่สัญญาให้บริการขนส่งสินค้าตั้งแต่เริ่มเปิดให้บริการ ปัจจุบันบริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ได้จัดรถบรรทุกให้บริการขนส่งสินค้าประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น จำนวน 119 คัน แบ่งเป็น รถบรรทุกชนิด 10 ล้อจำนวน 70 คัน และรถบรรทุกชนิด 18 ล้อ (หัวลากคู่สินค้า) จำนวน 49 คัน มีพนักงานขับรถบรรทุกจำนวนทั้งสิ้น 287 คน ให้บริการขนส่งสินค้าตลอด 24 ชั่วโมง (บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต(ประเทศไทย) จำกัด. 2557)



ภาพที่ 2.3 ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น
ที่มา : ผู้จัดการออนไลน์. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาภาคสนาม การเก็บรวบรวมข้อมูลได้จาก การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมจากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร ในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชนที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการศึกษานี้ เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชวณ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ลักษณะเป็นคำถามประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งประยุกต์จากเกณฑ์ของ Likert ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความสำคัญมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความสำคัญน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความสำคัญน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด โดยเป็นการสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อสอบถามถึงสิ่งที่พนักงานอยากให้บริษัทปรับปรุงเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และสิ่งที่บริษัท ทำคืออยู่แล้ว

3.3 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานขนส่งสินค้าประจำที่ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น โดยแบ่งพนักงาน ตามทักษะความสามารถในการขับรถบรรทุกออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุกชนิด 10 ล้อ และพนักงานขับรถบรรทุกชนิด 18 ล้อ ซึ่งพนักงานขับรถบรรทุก ทั้ง 2 ชนิดนี้ มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการขับรถขนส่งสินค้าให้กับศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส ขอนแก่น และถือว่าครอบคลุมจำนวนพนักงานขับรถทั้งหมดของบริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น พนักงานขับรถบรรทุกมีจำนวนทั้งสิ้น 287 คน (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานขับรถบรรทุก ณ วันที่ 30 เมษายน 2558

ฝ่ายขนส่งสินค้า	จำนวนพนักงาน (คน)
พนักงานขับรถบรรทุก ชนิด 10 ล้อ	167
พนักงานขับรถบรรทุก ชนิด 18 ล้อ	120
รวมจำนวน ทั้งสิ้น	287

ที่มา : บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด, 2558

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้ว ทำการเรียบเรียงและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล หาค่าเฉลี่ย หรือร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตาราง และส่วนที่ 2 คือ ข้อมูลระดับความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ใช้ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน แล้วแปลความหมายค่าเฉลี่ย และใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจเป็น 5 ระดับ การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537 : 29)

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

แทนค่า

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

คะแนนเฉลี่ยสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	แรงจูงใจระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	แรงจูงใจระดับมาก
2.61 – 3.40	แรงจูงใจระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	แรงจูงใจระดับน้อย
1.00 – 1.80	แรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

2. สถิติอนุมาน (Inference Statistics) ทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กันกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในบริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Chi-Square

3.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยอ้างอิงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) คือ ปัจจัยจูงใจ และ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยคำจูน ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีสอดคล้องกับสภาพการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก จึงสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 3.1 มีส่วนประกอบ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयुงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยคำจูน จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ในครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากประชากร ซึ่งเป็นพนักงานขับรถบรรทุกของบริษัท จำนวน 287 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

4.1.1 อายุ

ประชากรผู้มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 141 คน คิดเป็นร้อยละ 49.13 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.63 อายุระหว่าง 22 - 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.76 และช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.48 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
22 – 30 ปี	28	9.76
31 – 40 ปี	141	49.13
41 - 50 ปี	108	37.63
มากกว่า 50 ปี	10	3.48
รวม	287	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.2 สถานภาพ

ประชากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 76.31 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 และสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานะภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	39	13.59
สมรส	219	76.31
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	29	10.10
รวม	287	100.00

4.1.3 ระดับการศึกษา

ประชากรผู้จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีจำนวนมากที่สุด คือ 104 คน คิดเป็นร้อยละ 36.24 แสดงให้เห็นว่า พนักงานขับรถบรรทุกของบริษัทในปัจจุบัน มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ จบการศึกษาต่ำกว่าภาคบังคับของรัฐบาล คือ ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.44 ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.71 ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 (ตารางที่ 4.3) เมื่อพิจารณาสัดส่วนผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า มีจำนวนน้อยมาก ทั้งนี้ คุณสมบัติเบื้องต้นทางการศึกษาของพนักงานขับรถของบริษัท คือ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นไป และตามนโยบายบริษัทจะค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ให้กับพนักงานขับรถในอัตราเดียวกัน ถึงแม้พนักงานขับรถบรรทุกของบริษัท จะมีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปนั้น ไม่มีแรงจูงใจในการมาสมัครเป็นพนักงานขับรถบรรทุกของบริษัท

4.1.4 อายุงาน

ประชากรผู้มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 - 2 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 138 คน คิดเป็นร้อยละ 48.08 สอดคล้องกับข้อมูลการเปิดให้บริการของศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น กล่าวคือ เปิดให้บริการอย่างเป็นทางการในเดือนธันวาคม พ.ศ.2556 จนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลาประมาณ 1 ปี 6 เดือน (อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2558) อายุงานรองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุงาน 3 - 4 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.74 ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 (ตารางที่ 4.4) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการเปิดให้บริการของศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น จะยังไม่ครบถ้วนทุกด้าน อีกทั้งยังมีให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.57 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 (ตารางที่ 4.4) จากข้อมูลในส่วนของพนักงานพบว่า มีอายุงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป มีความขัดแย้งกับระยะเวลาการเปิดให้บริการของศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ที่เปิดให้บริการไม่ถึง 2 ปี ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจาก พนักงานขับรถบรรทุกบางส่วน มีการโอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่นในธุรกิจเดียวกันของบริษัท ดังนั้น เพื่อสิทธิประโยชน์ของพนักงาน บริษัทจึงยังนับอายุงานต่อเนื่องให้กับพนักงานด้วย

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	104	36.24
มัธยมศึกษาตอนต้น	73	25.44
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	82	28.57
อนุปริญญา หรือ ปวส.	25	8.71
ปริญญาตรี ขึ้นไป	3	1.25
รวม	287	100.00

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	60	20.91
1 - 2 ปี	138	48.08
3 - 4 ปี	71	24.74
5 - 10 ปี	16	5.57
มากกว่า 10 ปี	2	0.70
รวม	287	100.00

4.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.01 แสดงให้เห็นว่า ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับสัดส่วนผู้จบการศึกษาที่มากที่สุดในระดับประถมศึกษา ส่วนผู้มีรายได้รองลงมาคือ ผู้มีรายได้ในช่วง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 ผู้มีรายได้ในช่วง 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.38 ผู้ที่มีรายได้ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 27 คน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเป็นร้อยละ 9.41 ผู้มีรายได้อยู่ในช่วง 10,000 – 15,000 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 และผู้ที่มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 (ตารางที่ 4.5) ข้อมูลที่ได้จะเห็นว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างกันมาก แต่ด้วยนโยบายของบริษัท เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนให้กับพนักงานขับรถ จะใกล้เคียงกัน ดังนั้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมาก แท้จริงแล้วเกิดจากรายได้จากส่วนอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ รายได้จากค่าเที่ยวขนส่งสินค้า โดยพนักงานจะได้รับค่าเที่ยวทุกครั้งที่เดินทางไปส่งสินค้า ซึ่งค่าเที่ยวจะแปรผันตรงกับจำนวนเที่ยว และจำนวนร้านค้าที่ไปส่งสินค้า

ส่วนที่ 2 คือ รายได้จากเงินกระตุ้นเพื่อรักษาอัตราสิ้นเปลืองน้ำมันให้อยู่ในอัตราที่บริษัทกำหนด หากพนักงานสามารถขับขี้อบรมรถ หรือ มีทักษะการขับขี่แบบประหยัดน้ำมัน เป็นผลให้อัตราสิ้นเปลืองน้ำมันไม่เกินกว่าอัตราที่บริษัทกำหนด พนักงานจะได้เงินกระตุ้นส่วนนี้เพิ่มเติมอีก

ส่วนที่ 3 คือ รายได้จากเบี้ยขยัน สำหรับพนักงานที่มีระเบียบวินัยดี ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีพฤติกรรมการขับขี่ที่ปลอดภัย และไม่เกิดอุบัติเหตุ พนักงานจะได้รับเบี้ยขยันในทุก ๆ เดือน

ดังนั้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงาน จึงขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นหลัก ว่าจะมีความขยัน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากน้อยเพียงใด รวมถึงมีพฤติกรรมการขับขี่ที่ปลอดภัย และมีทักษะการขับขี่แบบประหยัดน้ำมันด้วยหรือไม่ เป็นต้น

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000 – 15,000 บาท	4	1.39
15,001 – 20,000 บาท	27	9.41
20,001 – 25,000 บาท	51	17.77
25,001 – 30,000 บาท	155	54.01
30,001 – 35,000 บาท	47	16.38
ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป	3	1.05
รวม	287	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส ขอนแก่น

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส ขอนแก่น อ้างอิงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอร์ซเบิร์ก โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงาน ของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสำคัญแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.06) การได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านความสำเร็จของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ

(N=287)

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.06	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.87	มาก
ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ	3.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	มาก

จากผลการศึกษาที่ได้ เมื่อนำข้อมูลปัจจัยจูงใจมาพิจารณารายละเอียดตามปัจจัยย่อย เพื่อศึกษาระดับความสำคัญที่ส่งผลต่อปัจจัยนั้น ๆ ผลการศึกษาดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมากที่สุด คือ งานที่ทำตรงกับความถนัดและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.46) และงานที่ทำมีความท้าทายต้องใช้ทักษะและความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 4.45) ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ งานที่สามารถเรียนรู้ได้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 4.06) การอธิบายและชี้แจงข้อมูลให้ทราบก่อนการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะให้พนักงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.52) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ทำ

(N=287)

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
งานที่ทำตรงกับความถนัด และความสามารถ	4.46	มากที่สุด
งานที่ทำมีความท้าทาย ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ	4.45	มากที่สุด
งานที่สามารถเรียนรู้ได้ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	4.06	มาก
มีการอธิบายชี้แจงข้อมูลให้ทราบก่อนการปฏิบัติงานเสมอ	3.69	มาก
มีการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะให้พนักงานเสมอ	3.52	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	มาก

4.2.1.2 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมากที่สุด คือ งานที่ทำสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวเองและคนในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.32) ปัจจัยที่มีความสำคัญ ระดับมาก คือ งานที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือในสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.09) การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ และมีปัจจัยที่มีความสำคัญระดับปานกลาง คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเจ้าหน้าที่คลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.39) (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(N=287)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
สามารถสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวเอง และคนในครอบครัว	4.32	มากที่สุด
สามารถสร้างความน่าเชื่อถือในสังคม	4.09	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	มาก
การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.62	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือจากเจ้าหน้าที่คลังสินค้า	3.39	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	มาก

4.2.1.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานที่ทำต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.39) ปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมาก คือ การปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.04) สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลจนกว่างานจะสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสำคัญระดับปานกลาง คือ การแสดงความชื่นชมของผู้บังคับบัญชาต่อความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ

(N=287)

ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.39	มากที่สุด
สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.04	มาก
สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลได้ทุกเวลา จนกว่างานจะสำเร็จ	4.00	มาก
ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	3.57	มาก
ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จของงาน	3.22	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.84	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.50) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสำคัญระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.14) (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน

(N=287)

ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ด้านความมั่นคงในงาน	3.99	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.65	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.50	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.49	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	มาก

จากผลการศึกษาที่ได้ เมื่อนำข้อมูลปัจจัยค้ำจุนมาพิจารณารายละเอียดตามปัจจัยย่อย เพื่อศึกษาระดับความสำคัญที่ส่งผลต่อปัจจัยนั้น ๆ มีผลการศึกษา ดังนี้

4.2.2.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมากที่สุด คือ บริษัทเป็นบริษัทร่วมทุนต่างชาติ และมีความมั่นคงทางการเงิน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และบริษัทจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามช่วงเวลาที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.27) ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.06) บริษัทมีการเติบโต และปรับขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และงานมีความมั่นคงมีงานให้ทำอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.47) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความมั่นคงในงาน

(N=287)

ด้านความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
บริษัทเป็นบริษัทร่วมทุนต่างชาติ และมีความมั่นคงทางการเงิน	4.32	มากที่สุด
บริษัทมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ	4.27	มากที่สุด
บริษัทจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามช่วงเวลา ที่แน่นอนเหมาะสม	4.06	มาก
บริษัทมีการเติบโต และปรับขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ให้อย่างสม่ำเสมอ	3.84	มาก
ตำแหน่งงานมีความมั่นคง มีงานให้ทำอย่างต่อเนื่อง	3.47	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	มาก

4.2.2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสำคัญผลต่อแรงจูงใจในการทำงานระดับมากเช่นกัน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.96) เพื่อนร่วมงานมีความร่วมแรงร่วมใจไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.95) เพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.86) การได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และการมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(N=287)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และช่วยเหลือได้เป็นอย่างดี	3.96	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความร่วมแรงร่วมใจไม่เอาเปรียบกัน	3.95	มาก
เพื่อนร่วมงาน เป็นเพื่อนที่ดี	3.86	มาก
การได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.71	มาก
การมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.56	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดปฏิทินวันทำงานและวันหยุดไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.18) บริษัทมีการกำหนดนโยบายการทำงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีการชี้แจงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทราบก่อนบังคับใช้เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.53) บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย 3.44) และบริษัทมีการแจ้งเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ให้ทราบอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

(N=287)

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
บริษัทมีการกำหนดปฏิทินวันทำงานและวันหยุดไว้อย่างชัดเจน	4.18	มาก
บริษัทมีการกำหนดนโยบายการทำงานไว้ชัดเจน	3.68	มาก
บริษัทมีการชี้แจงกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทราบก่อนบังคับใช้เสมอ	3.53	มาก
บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด	3.44	มาก
บริษัทมีการแจ้งเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ให้ทราบอยู่เสมอ	3.43	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	มาก

4.2.2.4 ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.73) การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีความพอใจกับการให้เงินกระตุ้นเพื่อการรักษาสถานะเดิมของน้ำมันให้อยู่ในอัตราที่บริษัทกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.61) ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความสำคัญระดับปานกลาง คือ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดหาให้ (ค่าเฉลี่ย 3.30) และบริษัทให้เงินพิเศษ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.20) (ตารางที่ 4.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคุณ

(N=287)

เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคุณ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.73	มาก
การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.67	มาก
ความพอใจกับการให้เงินกระตุ้น เพื่อการรักษา อัตราสิ้นเปลืองน้ำมัน ให้อยู่ในอัตราที่บริษัทกำหนด	3.61	มาก
ความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดทำให้	3.30	ปานกลาง
บริษัทได้ให้เงินพิเศษ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.20	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	มาก

4.2.2.5 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมสะอาดสวยงามมีบรรยากาศเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) มีความสะดวกในการเดินทางใกล้ที่พัก หรืออยู่ใกล้ครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.86) มีชุดเครื่องแบบรองเท้านิรภัยและเสื้อสะท้อนแสงให้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.41) ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความสำคัญระดับปานกลาง คือ รถบรรทุกคู่สินค้าและอุปกรณ์ประกอบอื่นอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และรถบรรทุกคู่สินค้าและอุปกรณ์ประกอบอื่นมีการตรวจสอบสภาพซ่อมบำรุง ตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.10) (ตารางที่ 4.15)

4.2.2.6 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสำคัญระดับปานกลางเช่นกัน ได้แก่ พนักงานสามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.35) ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.25) ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือทุกครั้งที่เกิดปัญหาจนงานสำเร็จด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.16) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น และรับฟังปัญหา (ค่าเฉลี่ย 2.98) และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และสามารถปรึกษาได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย 2.93) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.16)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านสภาพการทำงาน

(N=287)

ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม และมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	3.97	มาก
มีความสะดวกในการเดินทางสะดวก ใกล้ที่พัก หรืออยู่ใกล้ครอบครัว	3.68	มาก
มีชุดเครื่องแบบ รองเท้านิรภัย และเสื้อสะท้อนแสง ให้เหมาะสม	3.41	มาก
รถบรรทุก ตู้สินค้า และอุปกรณ์ประกอบอื่น มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.13	ปานกลาง
รถบรรทุก ตู้สินค้า และอุปกรณ์ประกอบอื่น อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ตรวจสอบและซ่อมบำรุงตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม	3.10	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	มาก

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(N=287)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
สามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.35	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของมีความชัดเจนในการสั่งงานมอบหมายงาน	3.25	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยเหลือทุกครั้งที่เกิดปัญหาจนงานสำเร็จด้วยดี	3.16	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสเสนอความคิดเห็น และรับฟังปัญหา	2.98	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และสามารถปรึกษาได้ทุกเรื่อง	2.93	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 287 คน ได้นำผลการศึกษาที่ได้มาทดสอบ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถบรรทุก ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุก

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานขับรถบรรทุก

ด้วยการทดสอบทางสถิติ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้าหากมีความน่าจะเป็นของนัยสำคัญมากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) แต่หากความน่าจะเป็นของนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) เช่นกัน จากการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.3.1 อายุ กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

อายุของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในเรื่อง การมีความสะดวกในการเดินทางใกล้ที่พัก หรืออยู่ใกล้ครอบครัว (ตารางที่ 4.17)

4.3.2 สถานภาพ กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สถานภาพของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำในเรื่อง งานที่สามารถเรียนรู้ได้และไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ในเรื่อง การมีความสะดวกในการเดินทางใกล้ที่พัก หรืออยู่ใกล้ครอบครัว รถบรรทุกและอุปกรณ์ประกอบอื่น ๆ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และรถบรรทุก และอุปกรณ์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานมีการตรวจสอบสภาพ ซ่อมบำรุงตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม (ตารางที่ 4.17)

4.3.3 ระดับการศึกษา กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ระดับการศึกษาของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำในเรื่อง งานที่ทำตรงกับความสามารถและความสามารถ และงานที่ทำมีความท้าทายต้องใช้ทักษะความชำนาญ และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่อง เพื่อนร่วมงานมีความร่วมแรงร่วมใจ ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน (ตารางที่ 4.17)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.4 อายุงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน

อายุงานของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรในเรื่อง บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเรื่อง รถบรรทุกและอุปกรณ์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีการตรวจสอบสภาพและซ่อมบำรุงตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม (ตารางที่ 4.17)

4.3.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานขับรถบรรทุก มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเรื่อง การสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลได้ทุกเวลาจนกว่างานจะสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในเรื่อง งานที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือในสังคม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรในเรื่อง บริษัทมีการชี้แจงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทราบก่อนบังคับใช้ และมีการชี้แจงเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ให้ทราบอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเรื่อง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม มีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องในเรื่อง การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และพนักงานพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดหาให้ และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่อง การมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน	อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ความสัมพันธ์ของงานที่ทำ										
ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมาย	7.704	0.808	6.559	0.585	19.625	0.238	16.270	0.434	27.345	0.126
ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	8.829	0.717	9.831	0.277	20.372	0.204	6.993	0.973	20.231	0.444
ท่านสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลได้ทุกเวลาจนกว่างานจะสำเร็จ	6.876	0.866	5.046	0.753	20.994	0.179	9.061	0.911	34.858	0.021*
ท่านได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	16.191	0.183	6.262	0.618	10.816	0.821	19.679	0.235	27.402	0.124
ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จของงาน	16.437	0.172	13.147	0.107	15.140	0.514	12.967	0.675	20.375	0.435

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
การได้รับการยอมรับนับถือ										
งานที่ทำสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวเอง และคนในครอบครัว	9.162	0.422	6.328	0.387	11.722	0.468	6.229	0.904	10.691	0.774
งานที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือในสังคม	6.117	0.910	9.264	0.321	12.402	0.716	15.239	0.504	35.385	0.018*
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	8.785	0.721	13.230	0.104	14.780	0.541	19.733	0.233	21.674	0.358
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเจ้าหน้าที่คลังสินค้า	15.081	0.237	6.261	0.618	11.053	0.806	24.835	0.073	18.359	0.564
ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	9.850	0.629	3.002	0.934	7.489	0.963	15.100	0.517	20.069	0.454

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ลักษณะงานที่ทำ										
งานที่ทำงานที่เป็นงานที่ตรงกับความสามารถและความสามารถ	9.280	0.679	6.100	0.636	33.830	0.006*	14.367	0.571	22.549	0.311
งานที่ทำงานที่มีความท้าทาย ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ	8.907	0.711	3.257	0.917	37.618	0.002*	12.955	0.676	26.838	0.140
งานที่ทำงานที่สามารถเรียนรู้ได้ และไม่ยุ่งยากซับซ้อน	15.411	0.220	17.164	0.028*	18.602	0.290	16.004	0.453	19.716	0.476
งานที่ทำงานที่มีการอธิบายและชี้แจงข้อมูลให้ทราบก่อนการปฏิบัติงานเสมอ	11.998	0.446	9.950	0.269	17.048	0.382	10.026	0.865	18.084	0.582
งานที่ทำงานที่มีการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะให้พนักงานอยู่เสมอ	13.948	0.304	10.101	0.258	19.336	0.252	9.376	0.897	15.972	0.718

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
นโยบายและการบริหารขององค์กร										
บริษัทมีการกำหนดนโยบายการทำงานไว้อย่างชัดเจน	10.785	0.547	4.618	0.798	13.129	0.663	14.129	0.589	29.614	0.076
บริษัทมีการกำหนดปฏิทินวันทำงานและวันหยุดไว้อย่างชัดเจน	6.538	0.877	6.736	0.565	16.036	0.450	11.306	0.790	22.628	0.307
บริษัทมีการตั้งระเบียบข้อบังคับต่างๆให้ทราบก่อนบังคับใช้เสมอ	9.798	0.634	11.773	0.162	6.745	0.978	25.354	0.064	35.370	0.018*
บริษัทมีการแจ้งเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ของงานให้ทราบอยู่เสมอ	20.750	0.054	8.865	0.354	11.341	0.788	21.098	0.175	39.349	0.006*
บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด	11.139	0.743	11.037	0.355	19.295	0.503	32.249	0.041*	29.576	0.241

หมายเหตุ * กำหนดความสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
สภาพการทำงาน										
มีความสะดวกในการเดินทาง ใกล้ที่พัก หรืออยู่ใกล้ครอบครัว	24.178	0.019*	16.033	0.041*	6.275	0.985	18.207	0.312	19.183	0.510
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม และมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	7.856	0.796	7.984	0.435	15.461	0.491	14.554	0.558	61.019	0.000*
มีชุดเครื่องแบบ รองเท้าที่รับภัย และเสื้อสะท้อนแสง ให้อย่างเหมาะสม	13.759	0.316	14.443	0.071	14.024	0.597	15.022	0.523	30.236	0.066
รถบรรทุก ตู้สินค้า และอุปกรณ์ประกอบอื่น มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	20.429	0.059	15.748	0.046*	8.661	0.927	12.412	0.715	22.540	0.312
รถบรรทุก ตู้สินค้า และอุปกรณ์ประกอบอื่น อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีการตรวจสอบสภาพ และซ่อมบำรุงตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม	17.960	0.117	16.571	0.035*	6.660	0.979	27.796	0.033*	30.981	0.055

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
เงินเดือนและผลประโยชน์										
ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	10.166	0.601	8.654	0.372	21.202	0.171	10.366	0.847	33.243	0.032*
ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.846	0.997	6.313	0.612	17.090	0.380	23.247	0.107	27.847	0.113
ท่านพอใจกับการให้เงินกระตุ้น เพื่อการรักษาอัตรา	6.148	0.908	4.854	0.773	21.986	0.144	11.581	0.772	30.098	0.068
สิ้นเปลืองน้ำมัน ให้อยู่ในอัตราที่บริษัทกำหนด										
ท่านคิดว่าบริษัท ได้ให้เงินพิเศษ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน	6.035	0.914	5.891	0.659	21.671	0.154	11.351	0.787	20.928	0.401
เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ										
ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดหาให้	10.325	0.587	8.611	0.376	17.874	0.331	10.170	0.858	34.040	0.026*

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา										
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน	12.520	0.405	5.881	0.661	13.561	0.631	11.249	0.794	22.188	0.330
ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยเหลือทำงาน	16.327	0.177	10.233	0.249	13.065	0.668	15.985	0.454	24.368	0.227
ทุกครั้งที่เกิดปัญหาจนงานล่าช้าด้วยดี	6.634	0.881	5.415	0.712	10.047	0.864	12.643	0.699	19.681	0.478
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น และรับฟังปัญหาของท่าน	17.299	0.139	6.939	0.543	12.441	0.713	16.950	0.389	27.646	0.118
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และท่านสามารถอธิบายได้ทุกเรื่อง	7.955	0.789	8.716	0.367	7.062	0.972	13.688	0.622	18.259	0.570
ท่านสามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี										

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน	อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน										
ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือท่านได้เป็นอย่างดี	14.729	0.257	5.446	0.709	7.654	0.959	9.481	0.892	14.477	0.805
ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความร่วมแรงร่วมใจไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน	9.203	0.685	3.361	0.910	26.703	0.045*	12.174	0.732	31.012	0.055
ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงาน เป็นเพื่อนที่ดีของท่าน	4.994	0.958	2.973	0.936	19.182	0.259	17.716	0.341	30.007	0.070
ท่านได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน	15.773	0.202	3.023	0.933	16.063	0.449	12.343	0.720	12.392	0.902
ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	10.559	0.567	5.246	0.731	10.898	0.816	7.672	0.958	31.718	0.046*

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน	อายุ		สถานภาพ		ระดับการศึกษา		อายุงาน		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.	χ^2	Sig.
ความมั่นคงในงาน										
บริษัทที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ	12.413	0.413	3.977	0.859	12.753	0.691	17.395	0.360	13.048	0.875
บริษัทเป็นบริษัทรวมทุนต่างชาติ และมีความมั่นคงทางการเงิน	8.052	0.781	4.397	0.820	13.727	0.619	13.387	0.644	21.661	0.359
ตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง มีงานให้ทำอย่างต่อเนื่อง	17.952	0.177	8.715	0.367	6.827	0.976	12.841	0.684	23.229	0.278
บริษัทจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามช่วงเวลาที่เหมาะสมเหมาะสม	11.664	0.473	6.798	0.559	12.934	0.678	23.759	0.095	22.139	0.333
บริษัทมีการเติบโต และปรับขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ	12.476	0.408	5.352	0.719	9.442	0.894	15.006	0.524	21.160	0.388

หมายเหตุ * กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานขับรถบรรทุก ที่ปฏิบัติงานขนส่งสินค้าประจำที่ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอ้างอิงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีสอดคล้องกับสภาพการทำงาน ของพนักงานขับรถบรรทุก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยค้ำจุนจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสภาพการทำงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เหลือคู่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้พนักงานเสนอแนะสิ่งที่บริษัทควรปรับปรุงในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และทดสอบสมมติฐานโดยค่าสถิติ Chi-Square สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ประชากรอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นส่วนมาก รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. และมัธยมศึกษาตอนต้น ตามลำดับ มีอายุงานระหว่าง 1 - 2 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ อายุงานระหว่าง 3 - 4 ปี และน้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนนั้น ผู้มีรายได้อยู่ในช่วง 25,001 - 30,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท และ 30,001 - 35,000 บาท ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของประชากร ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามระดับความสำคัญของปัจจัย พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ ได้ใช้ทักษะความชำนาญของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสำคัญระดับมาก เนื่องจากงานที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวเองและครอบครัว สามารถสร้างความน่าเชื่อถือในสังคม รวมถึงได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงานที่ทำ มีความสำคัญระดับมาก โดยพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และทันตามกำหนดเวลา ตลอดจนสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลจนกว่างานจะสำเร็จ และในส่วนปัจจัยค่าตอบแทนรวม ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามระดับความสำคัญของปัจจัย พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความเชื่อมั่นว่า บริษัทมีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ จ่ายเงินเดือนค่าตอบแทนอย่างถูกต้องเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญระดับมาก พนักงานมองว่า เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร ร่วมแรงร่วมใจกัน และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสำคัญระดับมาก โดยพนักงานมีความพอใจที่บริษัทมีปฏิทินวันทำงาน มีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีการชี้แจงกฎระเบียบสิทธิและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือว่ามีความสำคัญระดับมาก ซึ่งพนักงานมองว่า ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และพอใจกับการให้เงินกระตุ้นเพื่อการรักษาอัตราสิ้นเปลืองน้ำมัน ด้านสภาพการทำงาน มีความสำคัญระดับมาก พนักงานพอใจกับสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดสวยงาม เดินทางสะดวก ใกล้ที่พักใกล้ครอบครัว รวมถึง บริษัทมีการจัดชุดเครื่องแบบทำงานให้เหมาะสม และด้านสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ สามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี แม้จะมีเรื่องความชัดเจนในการตั้งงาน การรับฟังปัญหา และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา จะมีความสำคัญน้อยกว่าทุก ๆ ด้าน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจ พบว่า สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำในเรื่อง งานที่สามารถเรียนรู้ได้ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำในเรื่อง งานที่ทำตรงกับความสามารถและความสามารถ และงานที่ทำมีความท้าทายต้องใช้ทักษะความชำนาญ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในเรื่อง การสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลได้ตลอดเวลาจนกว่างานจะสำเร็จ และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในเรื่อง งานที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือในสังคมได้

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค่าตอบแทน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเรื่อง มีความสะดวกในการเดินทางใกล้ที่พัก ใกล้ครอบครัว สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเรื่อง ความสะดวกในการเดินทางใกล้ที่พักใกล้ครอบครัว รถบรรทุกและอุปกรณ์มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รถบรรทุกและอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ซ่อมบำรุงตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่อง เพื่อนร่วมงาน มีความร่วมแรงร่วมใจ ไม่เอาเปรียบกัน อายุงาน มีความสัมพันธ์กับด้านนโยบายและการบริหาร ขององค์กรในเรื่อง บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด และมีความสัมพันธ์ กับปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเรื่อง รถบรรทุกและอุปกรณ์อื่นอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและ ซ่อมบำรุงตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรในเรื่อง บริษัทมีการชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทราบ ก่อนบังคับใช้ และบริษัทมีการชี้แจงเรื่องสิทธิผลประโยชน์ให้ทราบอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านสภาพการทำงานในเรื่อง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมสะอาดสวยงามมีบรรยากาศ ที่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเรื่อง การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และการพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดหาได้ และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่อง การมีความสุขที่ได้ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมมีความสำคัญต่อแรงจูงใจ ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางเพื่อรักษาไว้ซึ่งระดับความสำคัญของแต่ละ ปัจจัย และเสริมสร้างให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น จึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสำคัญมากเป็นอันดับแรก เนื่องจาก พนักงานได้ ปฏิบัติงานที่ตรงกับทักษะและความสามารถของตนเอง ดังนั้น บริษัทจึงควรเสริมสร้างความรู้และ พัฒนาทักษะของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ไปอีก เช่น การฝึกอบรมทักษะการจับจี้ อย่างปลอดภัย ทักษะการจับจี้แบบประหยัดน้ำมัน และฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ของอุปกรณ์ ที่บริษัทนำมาใช้งานในปัจจุบัน เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นเรื่องที่สำคัญมากตามทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานและครอบครัวมีความภูมิใจในหน้าที่ การงาน และงานที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือในสังคมได้ ดังนั้น บริษัท จึงควรพิจารณาแนวทาง การยกย่องเชิดชู เพื่อเป็นเกียรติประวัติให้กับพนักงาน เช่น จัดให้มีการประเมินบุคคลดีเด่น ประจำเดือน หรือ ประจำปี มีการกล่าวชื่นชม และมอบใบประกาศนียบัตรจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง อันจะเป็นการสร้างภาคภูมิใจ และสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ได้เป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า มีความสำคัญมาก การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีทั้งทางกิริยา และทางวาจาของเพื่อนร่วมงาน จะสามารถค้ำจุนให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น บริษัทจึงควรพิจารณาแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานด้วยตนเอง การสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการปลูกจิตสำนึกที่ดี ให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกัน รวมถึงให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยเฉพาะความสามัคคีในหมู่คณะ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน อันจะสร้างประโยชน์กับทั้งบริษัทและพนักงานทุกคน

4. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญมากเช่นกัน เพราะการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่พร้อมใช้งานเสมอ นั้น จะสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นบริษัทจึงต้องพิจารณาถึงแนวทางการตรวจสอบว่า สภาพการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เหล่านี้ ปัจจุบันมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด มีการตรวจสอบซ่อมบำรุงตามระยะเวลาอย่างเหมาะสม หรือไม่ มีปัจจัยเสี่ยงต่อความปลอดภัยด้านใดบ้าง และสิ่งสำคัญ คือ การสร้างการรับรู้ที่ดี มีการชี้แจงข้อมูล และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ซึ่งจะสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจาก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด มีพนักงานที่เป็นพนักงานขับรถบรรทุกที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์กระจายสินค้าในแต่ละแห่งของ เทสโก้ โลตัส รวมถึงหน่วยงานอื่น ๆ ของบริษัทอยู่เป็นจำนวนมาก โดยในการค้นคว้านี้ ได้ศึกษาเฉพาะพนักงานขับรถบรรทุก ที่ปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้ โลตัส ขอนแก่น เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษาภาพรวมของทั้งองค์กร เพื่อให้ทราบข้อมูลในภาพรวม และแนวโน้มต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน เพื่อสามารถนำผลที่ได้ มาปรับใช้ในการจูงใจพนักงานขับรถบรรทุก ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542. การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศินี สุวจันทร์. 2551. การศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม. การศึกษาอิสระปริญญาโท. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กวีพล สุนทรรัตน์. 2557. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การศึกษาอิสระปริญญาโท.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2549. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาคริต ทรัพย์เอนกนันต์. 2557. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การศึกษาอิสระปริญญาโท.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ไทยรัฐออนไลน์. วันที่ 11 มีนาคม 2558. เทสโก้ โลตัส สร้างศูนย์กระจายสินค้าภูมิภาคแห่งที่ 2
ที่สุราษฎร์ธานี. [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.thairath.co.th>. 2558.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2531. การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด. 2557. คู่มือความปลอดภัย บริษัท ลินฟ็อกซ์
ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยงานเทสโก้.
- ผู้จัดการออนไลน์. วันที่ 6 พฤษภาคม 2557. เทสโก้ โลตัส เปิดศูนย์กระจายสินค้าภูมิภาคแห่งแรก
ที่ขอนแก่น ช่วยลดปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากการขนส่ง.
[Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.manager.co.th>. 2557.
- พรรณี ช.เจนจิต. 2538. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ แกรมมี.
- มัลลิกา บุญนาค. 2537. สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย มีชาติ. 2548. พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. วันที่ 12 มิถุนายน 2558. เทสโก้โลตัส. [Online]. เข้าถึงได้จาก
<https://th.wikipedia.org/wiki>. 2558.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ 2550. พฤติกรรมผู้บริโภค.
กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). วันที่ 13 มีนาคม 2552. ทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงาน.

[Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.tpa.or.th>. 2552.

สุพัตรา สุภาพ. 2542. สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

Glueck, W. F. 1982. **Personnel : A diagnostic approach**. Texas : Business.

Porter, L. W., Bigley, G. A. & Steers, R. M. 2003. **Motivation and work behavior**. 7th ed.
New York : McGraw-Hill.

Wehrich, H., & Harold, K. 1993. **Management : A global perspective**. 10th ed.
New York : McGraw Z Hill, Inc.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเลขที่.....

เป็นพนักงานขับรถบรรทุก

 10 ล้อ 18 ล้อ**แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย**

เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก บริษัท ลินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด ประจำ ศูนย์กระจายสินค้าเทสโก้โลตัส ขอนแก่น
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุด
3. ผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นความลับ และข้อมูลที่ได้มาจะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการ และงานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
4. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้ (กรุณาตอบครบถ้วนทุกคำถาม)
 - ส่วนที่ 1** แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
 - ส่วนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นักศึกษาระดับปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คณะวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ท่านเลือก ให้ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. อายุ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. อายุ 22 - 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. อายุ 31 - 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. อายุ 41 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. อายุมากกว่า 50 ปี |

2. สถานภาพการสมรส

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. โสด | <input type="checkbox"/> 2. สมรส |
| <input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ | |

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ประถมศึกษา | <input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนต้น |
| <input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | <input type="checkbox"/> 4. อนุปริญญาตรี / ปวส. |
| <input type="checkbox"/> 5. ปริญญาตรีขึ้นไป | |

4. อายุงาน (นับจากวันเริ่มงานครั้งแรกกับ บริษัท ลิ้นฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. อายุงานน้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2. อายุงาน 1 - 2 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. อายุงาน 3 - 4 ปี | <input type="checkbox"/> 4. อายุงาน 5 - 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. อายุงานมากกว่า 10 ปี | |

5. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินกระตุ้นการทำงาน และค่าที่ขว้างส่งสินค้า)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 10,000 – 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 15,001 – 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 20,001 – 25,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 25,001 – 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 4. 30,001 – 35,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6. 35,001 บาท ขึ้นไป |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นตามการประเมินของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีค่าระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความสำคัญ **มากที่สุด**
 4 หมายถึง ระดับความสำคัญ **มาก**
 3 หมายถึง ระดับความสำคัญ **ปานกลาง**
 2 หมายถึง ระดับความสำคัญ **น้อย**
 1 หมายถึง ระดับความสำคัญ **น้อยที่สุด**

ลำดับ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1.	ความสำเร็จของงานที่ทำ					
1.1	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
1.2	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
1.3	ท่านสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลได้ตลอดเวลาจนกว่างานจะสำเร็จ					
1.4	ท่านได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
1.5	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จของงาน					
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1	งานที่ท่านทำสร้างความภาคภูมิใจให้กับท่านและคนในครอบครัว					
2.2	งานที่ท่านทำสามารถสร้างความน่าเชื่อถือของท่านในสังคม					
2.3	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
2.4	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเจ้าหน้าที่คลังสินค้า					
2.5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
3.	ลักษณะงานที่ทำ					
3.1	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความสามารถของท่าน					
3.2	งานที่ท่านทำมีความท้าทาย ต้องใช้ทักษะและความชำนาญ					
3.3	งานที่ท่านทำสามารถเรียนรู้ได้ และไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
3.4	งานที่ท่านทำมีการอธิบายและชี้แจงข้อมูลให้ทราบก่อนการปฏิบัติงานเสมอ					
3.5	งานที่ท่านทำมีการอบรม พัฒนาความรู้ และทักษะให้พนักงานอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
4.	นโยบายและการบริหารขององค์กร					
4.1	บริษัทมีการกำหนดนโยบายการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
4.2	บริษัทมีการกำหนดปฏิทินวันทำงานและวันหยุดไว้อย่างชัดเจน					
4.3	บริษัทมีการชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับให้ทราบก่อนบังคับใช้เสมอ					
4.4	บริษัทมีการชี้แจงสิทธิและผลประโยชน์ของท่านให้ทราบอยู่เสมอ					
4.5	บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด					
5.	สภาพการทำงาน					
5.1	มีความสะดวกในการเดินทางสะดวก ใกล้ที่พัก หรืออยู่ใกล้ครอบครัว					
5.2	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม และมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
5.3	มีชุดเครื่องแบบ รองเท้านิรภัย และเสื้อสะท้อนแสงให้เหมาะสม					
5.4	รถบรรทุก ตู้สินค้า และอุปกรณ์ประกอบอื่น มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
5.5	รถบรรทุก ตู้สินค้า และอุปกรณ์ประกอบอื่น อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีการตรวจสอบสภาพ และซ่อมบำรุงอย่างเหมาะสม					
6.	เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง					
6.1	ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
6.2	ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
6.3	ท่านพอใจกับการให้เงินกระตุ้น เพื่อการรักษาอัตราสิ้นเปลืองน้ำมันให้อยู่ในอัตราที่บริษัทกำหนด					
6.4	ท่านคิดว่าบริษัทได้ให้เงินพิเศษ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
6.5	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดทำให้					
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
7.1	ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน					
7.2	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ และช่วยเหลือท่านทุกครั้งที่เกิดปัญหาจนงานสำเร็จด้วยดี					
7.3	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น และรับฟังปัญหาของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายศรชัย พรหมสิงห์
วัน เดือน ปี เกิด	12 เมษายน พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	25 หมู่ 6 ต.บัวแดง อ.ปทุมรัตต์ จ.ร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	555/10 ถ.ประชาพัฒนา แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520 โทร. 09 3569 6449 E-mail : tyger_kmitl48@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโทรคมนาคม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2544 – 2550 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่เทคนิคทำลายวัตถุระเบิด กองทำลายวัตถุระเบิด กรมสรรพาวุธทหารอากาศ พ.ศ. 2551 – 2554 ตำแหน่ง วิศวกรโครงการ บริษัท เจ็มมินาย ทรานสปอร์ต แอนด์ คอมมูเคชั่น จำกัด พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง Security Investigator บริษัท ดินฟ็อกซ์ ทรานสปอร์ต (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้