

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์แอนด์ เทรดิง จำกัด

พุดิพัฒน์ พัดปุย

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

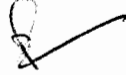
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

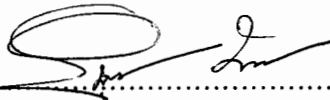
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พุฒิพัฒน์ พัดปุย จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

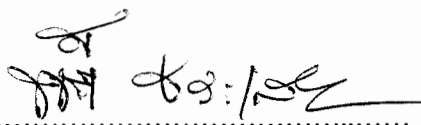


.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธาระเสนา)

วันที่ ๑๐ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ ดร.วิชัย จงโชติชัชวาล ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก่ไข ดร.อุษณาภรณ์ ทาวะรัมย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานวิจัย นายพงศ์ธนิศ ถนอมศักดิ์ยุทธ กรรมการผู้จัดการบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์จันทบุรี อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด ทั้งในส่วนของพนักงานปฏิบัติการ ไปจนถึงผู้บริหารทุกท่าน ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่น และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด ทั้งในส่วนของพนักงานปฏิบัติการ ไปจนถึงผู้บริหารทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

วุฒิพัฒน์ พัดปุย

57930107: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน

ผู้พัฒนา: พัดปุย: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์
เทรคคิง จำกัด (WORK MOTIVATION AMONG EMPLOYEES WORKING FOR IKKI
SHIPPING AND TRADING CO., LTD) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: วิชัย จงโชติชัชวาลย์, ปร.ด.
103 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง
แอนด์ เทรคคิง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ
ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา รายได้และอายุงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์
เทรคคิง จำนวน 88 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม
และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่ม
ขึ้นไป และใช้ LSD (Least significant difference test)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.41
มีอายุ 20 ปี-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.68 จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 48.86
มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.64 มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.91 มีรายได้ 15,001-
20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.86 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ
ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีเพศ อายุงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด
ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

57930107: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORKING

PUTTHIPHAT PUDPUY: WORK MOTIVATION AMONG EMPLOYEES
WORKING FOR IKKI SHIPPING AND TRADING CO., LTD. ADVISOR: WICHAI
JONGCHOTCHATCHAVAN, Ph.D. 103 P. 2016.

The purposes of this study were to investigate work motivation among employees working for IKKI Shipping and Trading Co.,Ltd. and to compare their level of work motivation as classified by personal information, including gender, age, status, educational level, and work length. The data were collected from 88 employees working for IKKI Shipping and Trading Co.,Ltd. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, means, and standard deviation. To test the hypotheses, t-test was operated to compare the differences of independent variables with two groups. In addition, the test of One-way ANOVA was used to compare the differences of independent variables with three groups onwards. The test of LSD was also operated.

The results of the study revealed that the majority of respondents were female (53.41%), aged 20-30 (30.68%), holding a master's degree (48.86%), being single (38.64%), having more than three years of work experience (40.91%), and earning an amount of income of 15,001-20,000 baht (23.86%). Also, it was shown that the level of work motivation among employees working for IKKI Shipping and Trading Co.,Ltd. was found at the highest level. Based on the test of hypotheses, it was found that there were no statistically significant differences in the level of work motivation among the subjects with different gender, work length, and amount of income. The hypotheses were then rejected. Finally, statistically significant differences were found in the level of work motivation among the subjects with different age, educational experience and marital status with a significant level of 0.05. Therefore, the hypotheses were accepted.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	29
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	53
เกณฑ์การแปลผล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิจัย	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด	58
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	75
4 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิจัย	82
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ..... 24
2-2	สรุปตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 46
2-3	การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 48
3-1	กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ..... 52
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 56
4-2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน..... 58
4-3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับ . 59
4-4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ .. 60
4-5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน..... 61
4-6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านความก้าวหน้า 62
4-7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านความเจริญก้าวหน้า 63
4-8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 64
4-9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านสภาพภาพในการ ทำงาน 65
4-10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา..... 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	67
4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านการควบคุมดูแล ของหัวหน้างาน	68
4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพในการทำงาน	69
4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านนโยบายองค์กรและ การบริหาร	70
4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ..	71
4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน.....	72
4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ด้านค่าจ้างเงินเดือน	73
4-18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด โดยภาพรวมรายด้าน	74
4-19 การเปรียบเทียบเพศ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด	75
4-20 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด จำแนกตามอายุ	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามอายุ	76
4-22 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	77
4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
4-24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส	78
4-25 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามอายุงาน.....	79
4-26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามอายุงาน.....	80
4-27 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามรายได้.....	81
4-28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	81

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2-1 ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	16
2-2 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow	21
2-3 โครงสร้างบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การดำเนินกิจการขององค์กรในปัจจุบัน ปัจจัยที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้นั้น ไม่ใช่เพียงเพราะปัจจัยทางด้านการเงิน วัสดุ-อุปกรณ์ อาคารสถานที่ นโยบาย หรือสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร แต่อีกปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล ถ้าหากว่าบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ขาดความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้ยาก ซึ่งองค์กรทราบดีว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร “มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความอ่อนไหวต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน มีสมรรถนะและทักษะที่แตกต่างกันออกไป การที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่มีนั้น ย่อมต้องใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยา หรือการใช้แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับองค์กรต่าง ๆ ทุกองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย” (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2547)

พฤติกรรมที่กระทำออกมาของบุคคลนั้นเป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความตั้งใจ จึงมีผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นบวก ดังนั้น การนำทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพย์อันมีค่าและมีศักยภาพที่สุดในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถอยู่รอดได้ในภาวะการแข่งขันที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง ต้องนำกลยุทธ์การบริหารต่าง ๆ มาใช้รวมทั้งต้องมีการปรับตัว ทั้งนี้เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้

การจูงใจให้บุคลากรทำงาน เป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธาท่วมเทกกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา เพื่องานและหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จต่อไป อย่างไรก็ตาม “บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสุขและเป็นทุกข์ หากองค์กรสามารถทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่

ต้องการได้ บุคคลนั้นก็อยากจะปฏิบัติงานในองค์กร เกิดความจงรักภักดีและคงอยู่กับองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้แล้วระดับการคงอยู่ของบุคคลก็จะลดลงและเกิดความห่างเหินต่อองค์กร เช่น การปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือในที่สุดทำให้เกิดปัญหาสมองไหลออกจากองค์กร” (วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม, 2553)

บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้า-ส่งออกและโลจิสติกส์ครบกระบวนการ โดยมีพนักงานทั้งสิ้น 112 คน (ผู้บริหาร หัวหน้างานและพนักงานออฟฟิศ พนักงานคลังสินค้าและขนส่ง และพนักงานประจำประเทศจีน) ปัญหาหลัก ๆ ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด คือพนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นเหตุให้งานบางส่วนค่อนข้างล่าช้ากว่าที่ควรเป้าหมายหลักขององค์กรจึงไม่บรรลุผลตามเป้าที่ตั้งไว้ ในปัจจุบันทางบริษัทได้มีการจัดการโดยการวางแผนแรงจูงใจเป็นรากฐานเพื่อเป็นการสร้างแรงผลักดันให้กับพนักงานดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมา โดยที่เห็นได้ชัดเลยคือการจูงใจด้วยค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยที่หลังจากที่มีการกำหนดแรงจูงใจ และได้มีการแจ้งให้กับพนักงานทราบแล้วนั้น ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น สร้างผลกำไรให้กับบริษัทได้มากขึ้นในระดับหนึ่ง แต่นั่นก็ยังไม่เพียงพอต่อการกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงาน (บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง, 2558)

ด้วยเหตุและผลดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานโลจิสติกส์ของของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มานั้น จะทำให้บริษัทสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเพื่อเป็นการปรับปรุงสภาพการทำงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และพนักงานในบริษัทมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็ผลประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้

สมมติฐานการวิจัย

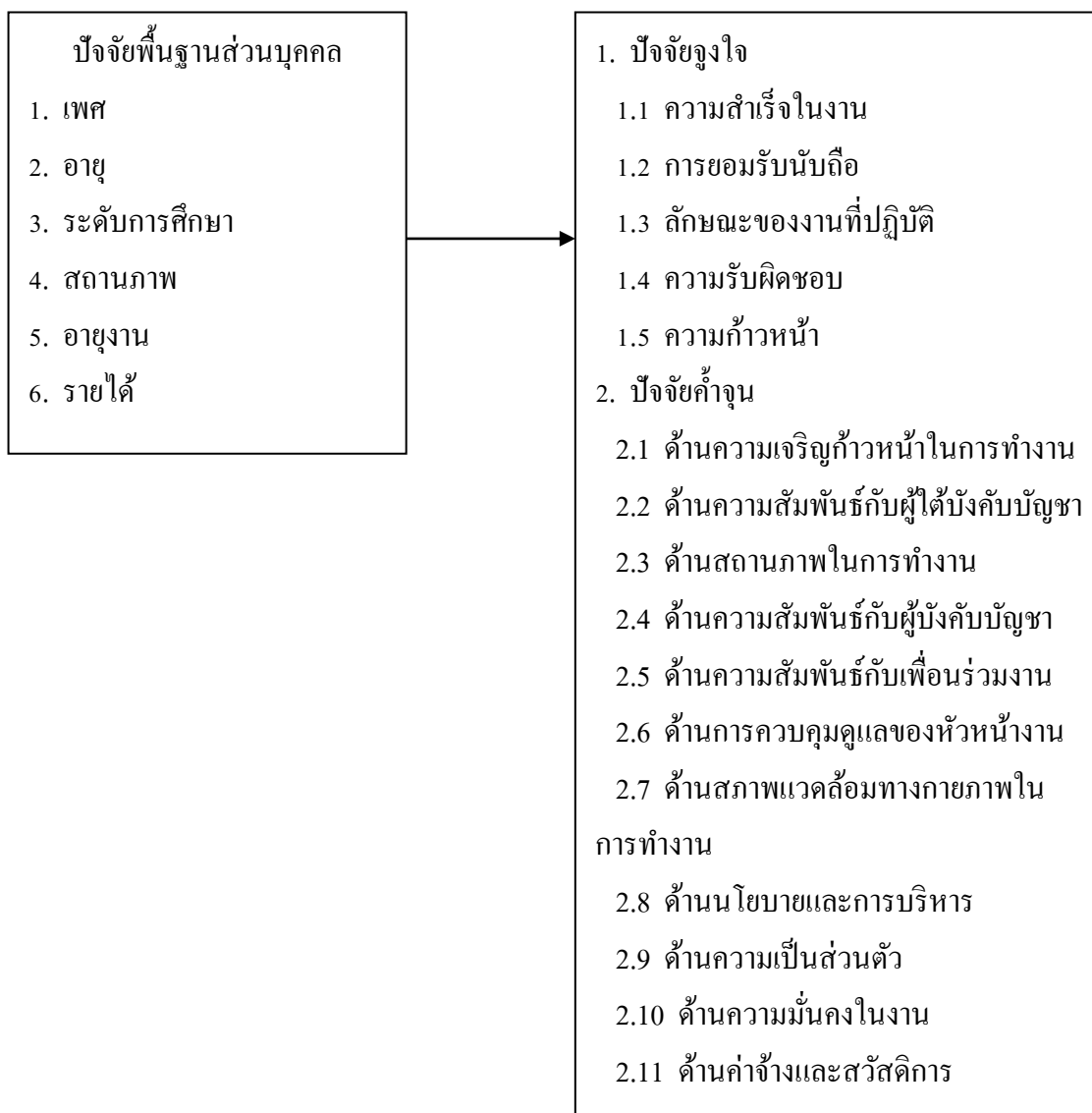
1. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) มาใช้ในการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด
2. ทราบถึงความต้องการแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด

3. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านปัจจัยค่าจูงใจ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงนาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 133/ 10 หมู่บ้านนันทนาการเด็น หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000

ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด จำนวน 112 คน (บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง, 2558)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกันยายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้าฝ่ายที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละฝ่ายของสำนักงานใหญ่ รวมไปถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานประเทศจีน

แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นแรงผลักดันให้

บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง จำกัด ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้

ปัจจัยจิตใจ หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ไม่ได้หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับการโน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน ตลอดจนได้รับการมอบหมายจากงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชายุ่งเสมอ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การทำงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ความก้าวหน้า หมายถึง มีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อนำความรู้ความสามารถมาปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

ปัจจัยสุขค่าจุน หมายถึง ปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ คือปัจจัยที่องค์กรให้กับพนักงาน ซึ่งขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวองค์กรสูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน และอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน

ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับโอกาสให้บุคคลได้รับการพัฒนา ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติ หรือ ได้รับการฝึกอบรม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามองว่าลูกน้องมีความเชื่อฟังคำแนะนำ การสอนงานของหัวหน้างานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

สถานภาพในการทำงาน หมายถึง การที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ขณะนี้ และรู้สึกว่าการที่ทำอยู่นั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามองผู้บังคับบัญชาให้ ความสนิทสนม เป็นกันเอง มีความจริงใจ และได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ตั้งใจสอนงาน ช่วยแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ไขปัญหา อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี สามารถไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการแสดงออกของการปฏิบัติงานร่วมกันใน หน่วยงาน และมีการติดต่อประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการ บริหารงานและการปกครองพนักงาน ตลอดจนมีโครงสร้างของสายบังคับบัญชาในองค์กรอย่าง ชัดเจน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง สถานที่ที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่ในทำเลที่ เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

นโยบายขององค์กรและการบริหาร หมายถึง หน่วยงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่มีการ วางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน การแจ้งนโยบายขององค์กรให้ทราบก่อนเข้ารับ การปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานที่ในการปฏิบัติงานอยู่ใกล้กับบ้านและครอบครัว และการที่พนักงานมีความเป็นส่วนตัวเมื่ออยู่ในองค์กร

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออกจากราชการโดยง่าย และความมั่นคงของหน่วยงาน ภาพพจน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน

บริษัท ไอเคเคไอ ซิปี้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด หมายถึง บริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านการนำเข้า-ส่งออกและโลจิสติกส์ทุกกระบวนการ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 133/ 10 หมู่บ้านนันทนาการเดิ่น หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000 และสำนักงานต่างประเทศ ณ เมืองกวางโจว (Guangzhou) และเมืองอี้วู (Yiwu) ประเทศจีน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ
 - 1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไปผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จากรูวรรณ กมลสินธุ์ (2548) สรุปว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคลนั้นกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งอาจเกิดปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็ได้

ปัญญา จันรอด (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า ให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

กิ่งกาญจน์ ปรางอุคม (2549) ได้ความหมายว่า ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ โดยจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

ศิริพร จันทรศรี (2550) ได้กล่าวแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลเกิดพลังที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่ นั่น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่กระทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นการกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเข้าก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย การสร้างแรงจูงใจ

พลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

วิลาวรรณ รัตพิศาล (2554) ได้ให้ความหมายการจูงใจว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคคลกรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลกรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงิน และ โอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจหมายถึง สภาพที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อ ไปยังจุดหมายปลายทาง (Goal) นักจิตวิทยามีความเชื่อว่า มนุษย์หรือสัตว์ก็ตาม เมื่ออยู่ในสถานะที่ได้รับการจูงใจจะมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็พลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในห้วงการประสบความสำเร็จต่อไป

ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

กึ่งกาญจน์ ปรางอุคม (2549) ได้ให้ความหมายความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจจะใช้ความสามารถเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549) กล่าวว่าไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจคือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถ และสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นว่า การจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

วราภรณ์ คำเพชรดี (2552) ได้กล่าวว่า แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นมีมากมายหลายวิธี ผู้บริหารจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคนแต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ที่ถูกลงใจ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังร่างกาย และแรงใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และขอมอบอุทิศเวลาเพื่อทำงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ และหากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารรู้จักเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มบุคคล ก็ย่อมจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ตามเป้าหมาย

วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของการเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล เพื่อลดอัตราการลาหยุด หรือการลาออกจากงานให้น้อยลง หากไม่ได้รับแรงจูงใจที่ดี และยังเป็น การช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดี เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะเห็นได้ถึงความสำเร็จของคน

กิตติ กาญจนภูพิงค์ (2555) ได้กล่าวว่า แนวทางในการจูงใจบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ประกอบด้วย การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยวิธีการบริหารงาน การจูงใจด้วยตัวเงิน การจูงใจด้วยสวัสดิการ การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การจัดให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การใช้วิธีการทางบวก การมีความยุติธรรมหรือความเสมอภาค การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มงาน รวมไปถึงการจัดสภาพการทำงานที่ดี โดยสามารถจูงใจได้ด้วยปัจจัยทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานหรือพนักงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรในองค์กรที่ดี จะต้องมียังผลตอบแทนที่ให้ความรู้สึกที่มั่นคง คือ เงินเดือน และผลตอบแทนพิเศษที่ได้เพียงพอกับการเสียเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานให้

บรรลุปเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่บางครั้งบุคลากรไม่ใช่จะเรียกร้องเอาค่าตอบแทนพิเศษจากองค์กร
 ทุกงานที่องค์กรมอบหมายให้ทำ เพียงแต่ผู้บริหารจะต้องรู้ว่า สิ่งจูงใจที่เป็นเงินจะต้องจ่ายให้ทุก
 คนในอัตราที่เท่ากันเมื่อปฏิบัติงานในงานเดียวกัน หากไม่ให้ก็จะต้องไม่ให้ทุกคน เพราะจะทำให้
 บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร จะทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ตั้งใจ
 ปฏิบัติงานให้เต็มที่ และไม่เต็มใจที่จะเสียสละในการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นอย่างนี้จะทำให้เกิดผลเสีย
 ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และในการจัดสิ่งจูงใจที่ดี ผู้บริหารจะต้องพิจารณาความสามารถในด้าน
 งบประมาณขององค์กรที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ก่อนที่จะจัดสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กร

เนตรหทัย ฌรงค์แสง (2551) แแรงจูงใจแบ่งตามพฤติกรรมได้ 2 ประเภท คือ การจูงใจ
 ภายในซึ่งเกิดจากความรู้สึกจากแรงกระตุ้นภายในได้จิตสำนึกของตนเองที่อยากจะเรียนรู้เพื่อ
 สนองความต้องการของตนเอง และการจูงใจภายนอกที่เกิดจากแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อม
 รอบตัวที่ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้คนรอบข้าง หรือสังคมนั้น ๆ เกิดการยอมรับ ซึ่งที่มา
 ของแรงจูงใจสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ แรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา แรงจูงใจทางจิตวิทยา
 และแรงจูงใจทางสังคม

วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2
 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ด้านแรงจูงใจทางด้านพื้นฐาน ซึ่งมาจากความต้องการทางด้านร่างกายจิตใจ ซึ่งเป็น
 ส่วนสำคัญของพื้นฐานของมนุษย์ในการผลักดัน และส่งผลทางด้านพฤติกรรมมนุษย์ในการ
 แสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตของ
 มนุษย์
2. ด้านแรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่มีพัฒนาการมาจากแรงจูงใจทางด้านร่างกาย
 แล้วเป็นความต้องการการยอมรับ ความต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นแรงจูงใจประเภทหนึ่ง
 ที่มนุษย์ให้ความสำคัญ

ณัฐฤกษ์ฤดา เกษตรกุลพิพัฒน์ (2554) ได้กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจอาจจำแนกเป็น
 3 ประเภท คือความต้องการทางกาย การจูงใจในสถานะฉุกเฉิน และการจูงใจสุคติวิสัย หรืออาจจะ
 จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจภายใน และการจูงใจภายนอก

จากการศึกษาการแบ่งประเภทของแรงจูงใจสรุปได้ว่าส่วนใหญ่จะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น
 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจาก
 ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม
 ของงาน รายได้ สวัสดิการ และนโยบายขององค์กร

ประโยชน์ของการจูงใจ

สมคิด กลับดี (2549) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ แรงจูงใจ และกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นไปด้วย ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ และผู้บริหารต้องเลือกใช้เทคนิคการจูงใจที่ถูกต้อง จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นประโยชน์กับองค์กรและประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานเอง

ปรียาพรณ ละอองนวล (2550) ประโยชน์ของการจูงใจ คือ ผู้บริหารที่ดีจะต้องบริหารบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่องค์กรจัดหาให้ และจะต้องสร้างแรงจูงใจขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรเกิดความรักในองค์กร

จากการศึกษาประโยชน์ของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจ คือ สร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาใช้ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร แต่ทั้งนี้และทั้งนั้น องค์กรจะต้องเป็นผู้เลือกว่าควรจะนำแรงจูงใจในด้านใดเข้ามาให้กับพนักงานในองค์กร

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาปัจจุบันได้ศึกษาและสรุปว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ มี 3 ด้านคือ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2558)

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้
2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์
3. องค์ประกอบทางด้านการคิด (Cognitive factor) ประเภทของแรงจูงใจ นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused motive) คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational disposition หรือ Latent motive) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้า

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary motive) คือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว กระหาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary motive) คือแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจชั้นปฐมภูมิ

จันท์ ชุ่มเมืองปัก (2546) แรงจูงใจนั้นมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ด้วยกันทั้งหมด 2 ประการคือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละคนไม่เหมือนกัน มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิวพรรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้น ๆ ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่าเป็นแรงขับ นอกจากนั้นแรงขับยังหมายถึง สภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา คือ ใจสั้น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติของมนุษย์เป็นเจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment concerning the future พอเกิดความรู้สึกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

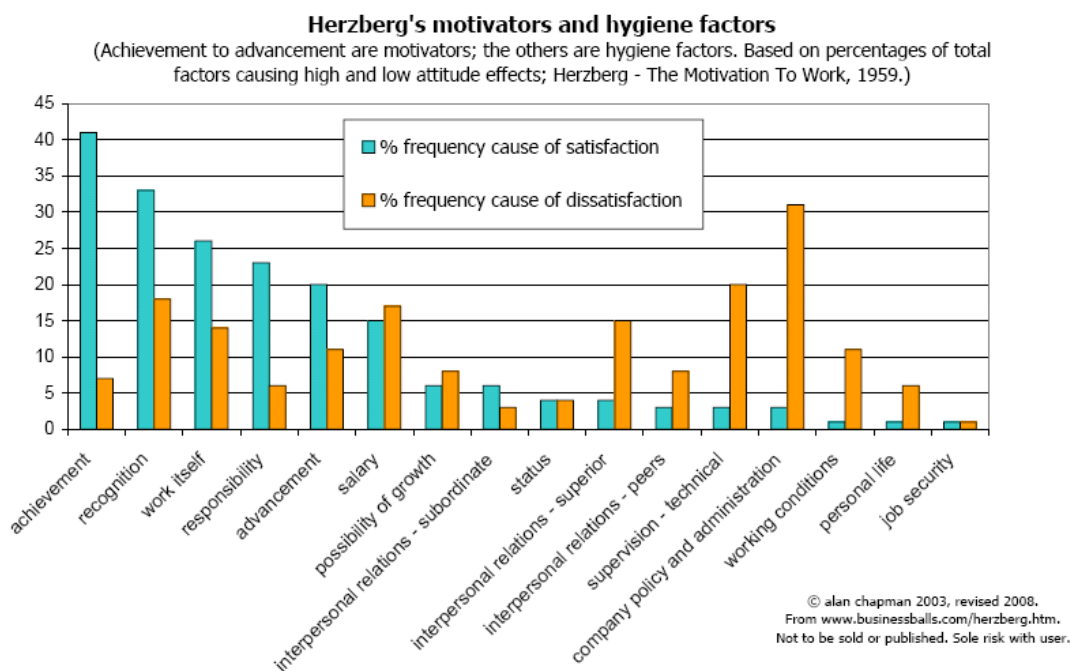
2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 1 เป็นสถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็จะไม่เกิดแรงจูงใจในการท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจนั้นมาจากภายใน และภายนอกร่างกาย ที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นให้มีแรงกระตุ้นในการทำงาน หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) มองว่าความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรไม่ได้มีเพียงมิติเดียว โดยได้การสำรวจข้อมูลของการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ถึงความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจในการทำงาน สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในองค์กร



ภาพที่ 2-1 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Herzberg et al., 1959)

ผลจากการศึกษาครั้งนั้น ได้ผลสรุปต่างข้างต้น และทำให้ Herzberg et al. สามารถนำผลมาสรุปเป็นทฤษฎีของการบริหารพฤติกรรมคนในองค์กรที่มีชื่อเสียงมาก คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. โดยหลักการเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และองค์กรของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นสองประเภท ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ อันได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับ

การโน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มักเรียกปัจจัยประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยภายใน (Intrinsic factor)” ปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับ หรือ การได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน (Recognition) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจิตใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา

1.3 งานที่มีลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ (The work itself) ด้งานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน พนักงานรู้สึกว่างานที่น่าสนใจ น่าทำ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่า พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าหากพนักงานรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของเขา การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎีความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าหากพนักงานรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของเขา การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้วแต่ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎี

1.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement) พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้นในการทำงานการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ คือปัจจัยที่องค์กรให้กับพนักงานซึ่งขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความ

ไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวเองที่สูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic factor) ปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

2.1 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (The possibility of growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) การติดต่อ สัมผัส การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 สถานภาพในการทำงาน (Status) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าองค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูงหรือมีความสำคัญต่อองค์กรมาก อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ ไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป เช่น มีโครงสร้างองค์กรที่ลึกละเอียดระดับชั้น (Bureaucracy) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากพอ เพราะการเสริมปัจจัยนี้มาก ๆ ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น หรือมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior) การติดต่อ สัมผัสกับผู้บังคับบัญชา โดยทางกาย หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หากพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทั้บดเพื่อนร่วมงาน เอาัดเอาเปรียบ ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้คับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายของค้การ หากในทางตรงกันข้ามในด้านบวก ต่างคนต่างมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งและกัน ย่อมจะสร้างบรรยากาศในองค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ แต่หากมีด้านบวกมากเกินไป ก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร หรือกระตือรือร้นมากขึ้น

2.6 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) ในทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยนี้้องค์กรควรจัดให้มีแต่พอควร เช่น หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูลทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีความรู้ความสามารถใน

การบริหารงาน และการปกครองที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น การล่วงล้ำ ไม่เชื่อมือลูกน้อง ต้องเข้ามาลงรายละเอียด ทำหน้าที่แทนให้การช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง คิดวิเคราะห์ หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ก็ไม่ได้ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือเกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้น ได้

2.7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานสภาพการทำงาน (Working conditions) ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานบรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงานการเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวก และไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อนักต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมากเกินไป หรือสะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือรักองค์กรมากขึ้น

2.8 นโยบายขององค์กรและการบริหาร (Company policies and administration) เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายขององค์กรที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้เช่นกัน หากแต่ ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น เช่นกัน

2.9 ความเป็นส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงาน ในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) ในทางทฤษฎีแล้ว ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงของพนักงาน เช่น ระบบสวัสดิการ องค์กรจำเป็นต้องมี ขาดไม่ได้ แต่องค์กรไม่ควรใช้การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการ โน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น หรือภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น

2.11 ค่าจ้างเงินเดือน (Salary) หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกัน จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้ ซึ่งความเป็นจริงในบางองค์กร จะคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เข้ามามีส่วนในตัดสินใจ ของการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่เหมาะสม ตลอดจน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งหากเข้ากันได้ เป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงาน เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานที่สูงเกินไปก็ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เค้าทำงานได้ดีกว่าเดิม

โดยปัจจัยค้ำจุนนั้นไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้

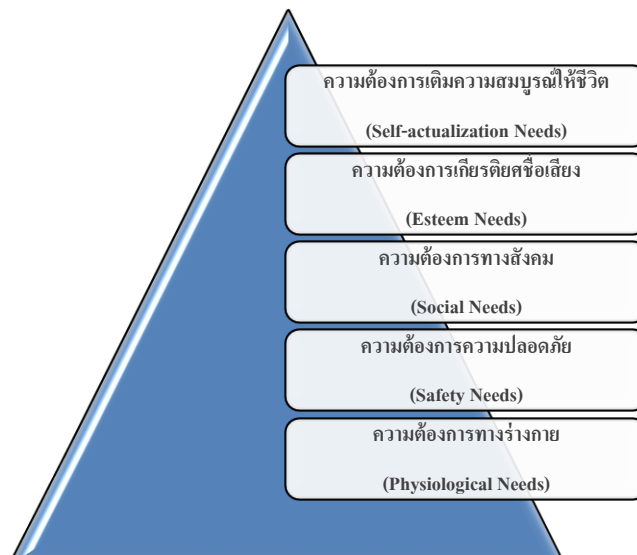
สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ของ Herzberg et al. จะเกี่ยวข้องกับ ความไม่พึงพอใจ และความพึงพอใจในงานที่ทำ ช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ และกระตุ้นให้คนมีความสุขหรือพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติในเรื่องของทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติงานที่บังคับบัญชาสองประการคือสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาไม่มีความสุขจากเดิม ที่เชื่อว่า สิ่งจูงใจทางการเงิน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต การขาดงานและการลาออกของพนักงานจะน้อยลง ซึ่งเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs theory)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1954) เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป
2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน
3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

Maslow เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็น 5 ระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจมักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพดังนี้



ภาพที่ 2-2 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow (1954)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้ จากการปฏิบัติงานเพียงพอก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิต และสุขภาพ ภาวะเบี่ยงข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคม สัมพันธ์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับ

การตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้าง การนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ชศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจาก ผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ

5. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการ ระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุด ของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระ ในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน

สรุปได้จากทฤษฎีของ Maslow ลำดับขั้นของความต้องการประกอบด้วย ความต้องการ ทางร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ความต้องการความปลอดภัยเป็น ความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความรัก และการยอมรับ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงเป็นความต้องการ การยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะจากสังคม และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการ ยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษหลักของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow มีอยู่ถ้า ความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการ ในลำดับขั้นถัดขึ้นไป

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)

ทฤษฎี Theory X, Theory Y (McGregor, 1960) ได้สรุปเอาไว้ว่าการจูงใจจะเกิดขึ้นได้ หรือเป็นในทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยก ทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรกมี ลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่ง McGregor กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติของกลุ่มที่สองมีลักษณะ เป็นไปในทางบวกกำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y

สมมติฐานของคนตามทฤษฎี X

1. คนส่วนมากไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส
2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงานจึงต้องบังคับ ควบคุมหรือข่มขู่ จะลงโทษให้ทำงาน
3. คนส่วนมากต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และชอบที่จะทำงานตามสั่ง
4. คนทั่วไปนึกถึงความมั่นคงปลอดภัยเป็นสำคัญมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ เกี่ยวกับ

การทำงาน

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุม
คนงานใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด ไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส

สมมติฐานของคนตามทฤษฎี Y

1. จะมองว่าการทำงานเป็นของธรรมดา
2. คนงานจะดำเนินงานด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้
3. จะแสดงความรับผิดชอบ
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพ
แก่คนทำงานให้โอกาสทดลองริเริ่มและทำงานของตนเองมีการควบคุมต่าง ๆ โดยกว้าง

สรุปตามแนวคิดของ McGregor ได้ว่าทฤษฎี X เชื่อว่าคนโดยทั่วไปเกลียดคร้าน
ชอบเลี้ยงงาน ขาดความกระตือรือร้นไม่มีความรับผิดชอบ และไม่ฉลาด ส่วนทฤษฎี Y เชื่อว่าคนชอบ
ทำงาน ไม่ได้เป็นคนเกลียดคร้าน คนสามารถที่จะหาแนวทางและควบคุมตนเองได้ คนส่วนใหญ่
อาศัยภาวะสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในองค์กร ซึ่งการการมองคนว่าเป็นประเภท X หรือ Y
นั้นเป็นการช่วยให้เราสามารถแยกแยะคนได้

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการค้นคว้า เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มี
นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้ต่าง ๆ ผู้วิจัยอาจกล่าวสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

Herzberg et al. (1959)	Maslow (1954)	McGregor (1960)
ทฤษฎี 2 ปัจจัย	ทฤษฎีลำดับความต้องการ	ทฤษฎี X Y
1. ปัจจัยจูงใจ	1. ความต้องการทางด้านร่างกาย	1. ทฤษฎี X
1.1 ความสำเร็จในการทำงาน	2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	2. ทฤษฎี Y
1.2 การได้รับการยอมรับ	3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ	
1.3 งานที่มีลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ	4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ	
1.4 ความรับผิดชอบในงาน	5. ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง	
1.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง		
2. ปัจจัยค้ำจุณ		
2.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน		
2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา		
2.3 ด้านสถานภาพในการทำงาน		
2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
2.6 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน		
2.7 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน		
2.8 ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร		
2.9 ด้านความเป็นส่วนตัว		
2.10 ด้านความมั่นคงนาน		
2.11 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		

จากตารางที่ 2-1 ผู้วิจัยได้เลือกนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) มาใช้ในการทำวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง จำกัด

ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ทั้งสองปัจจัยมีด้านรวมกัน ทั้งหมด 16 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน จนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการทำงานนั้น ได้สำเร็จ เช่น

1.1 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

1.2 มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ สรุปว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เช่น

2.1 งานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

2.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นเสมอ

สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น

3.1 งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ

3.2 งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ

สรุปว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ การที่งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงาน อย่างมีเอกภาพ เช่น

4.1 ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและงานที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป

4.2 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

4.3 ความเป็นอิสระในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

สรุปว่า ความรับผิดชอบ คือ การที่ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมาย ไม่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความเป็นอิสระในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร เช่น

5.1 การได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับฝึชชอบมากขึ้น

5.2 มีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา อบรม เพื่อนำความรู้ความสามารถมาปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

สรุปว่า ความก้าวหน้า คือ มีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา อบรม เพื่อนำความรู้ความสามารถมาปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

6. โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนและการประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ เช่น

6.1 การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน

6.2 การได้รับโอกาสให้บุคคลได้รับการพัฒนา ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติ หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานตลอดจนการมีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้

สรุปว่า โอกาสในการเจริญเติบโต คือ การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับโอกาสให้บุคคลได้รับการพัฒนา ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติ หรือได้รับการฝึกอบรม

7. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครองของผู้บริหาร เช่น

7.1 มีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน

7.2 มีการแจ้งนโยบายขององค์กรให้ทราบก่อนเข้ารับการปฏิบัติงาน

7.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

สรุปว่า นโยบายของบริษัทและการบริหาร คือ หน่วยงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่มีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน การแจ้งนโยบายขององค์กรให้ทราบก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง การที่หัวหน้างานเอาใจใส่ ตรวจสอบงานที่ปฏิบัติ เช่น

8.1 การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

8.2 สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี

8.3 ดูแลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค

สรุปว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ การที่มีการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม หัวหน้างานสามารถจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี และคอยดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค

9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation-supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น

9.1 การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

9.2 การมอบหมาย แจกจ่ายงานอย่างยุติธรรม

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชามองผู้บังคับบัญชาของตนว่า มีการให้ความสนิทสนม เป็นกันเอง มีความจริงใจ และได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ตั้งใจสอนงาน ช่วยแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องและเหมาะสม

10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation-subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน เช่น

10.1 ลูกน้องมีความเชื่อฟังคำแนะนำของหัวหน้างานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ

10.2 ลูกน้องให้ความเคารพต่อหัวหน้า

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชามองว่าลูกน้องมีความเชื่อฟังคำแนะนำ การสอนงานของหัวหน้างานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation-peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น

11.1 การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

11.2 บุคลากรในหน่วยงานช่วยเหลือกันในการทำงาน

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถไว้วางใจซึ่งกันและกันตลอดจนการแสดงออกของการปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน

12. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงาน เช่น

12.1 มีสถานที่เป็นส่วนหนึ่งที่เหมาะสมกับเป็นสถานที่ทำงาน

12.2 วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน

สรุปว่า สภาพการทำงาน คือ การมีสถานที่เป็นส่วนหนึ่งที่เหมาะสมกับเป็นสถานที่ทำงาน และมีวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน

13. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพสุจริต เป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี เช่น

14.1 เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

14.2 มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

สรุปว่า สถานะทางอาชีพ คือ อาชีพที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และสร้างความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

14. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร เช่น

15.1 ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

15.2 ความมั่นคงของหน่วยงาน ภาพพจน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน

สรุปว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือ การที่บุคคลมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออกจากราชการโดยง่าย และความมั่นคงของหน่วยงาน ภาพพจน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน

15. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ข้อจำกัดหรือข้อส่งเสริมในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตส่วนตัว

16.1 สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว

16.2 ความสุขและความพึงพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

สรุปว่า ชีวิตและความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ การที่บุคคลมองว่าระยะทางไป-กลับ ยังสถานที่ทำงาน สะดวกและไม่ห่างไกลจากครอบครัว และการที่มีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

16. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในรูปค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น

13.1 ความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ

13.2 สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

13.3 อัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในปัจจุบันเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว

สรุปว่า รายได้ คือ ความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน และอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดข้างต้นในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง จำกัด เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ถือว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน อันส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารองค์การสามารถนำไปพิจารณา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงานต่อไป และจากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถกำหนดรูปแบบในการสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธกาญจน์ ทองรอง (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์การ ด้วยความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ด้านสภาพทางกายภาพของงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้านเงินเดือนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธนพร มีเดช (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารการยอมรับทางสังคม ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและโอกาสความก้าวหน้า

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555) การปฏิบัติงานใด ๆ ก็แล้วแต่ แม้งานนั้นจะมาจากบริษัทที่แตกต่างกันก็ตาม ทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ และการจะสร้าง

งานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่แน่ชัด นอกจากมีหลักแนวคิดแล้วยังต้องมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย และการจะมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการสรรหา และคัดสรรพอสมควร นอกจากนี้ทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้น ๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาที่ดี รู้จักบริหารคน บริหารงาน ที่สำคัญต้องบริหารค่าตอบแทนให้ดี งานที่ปฏิบัติจึงจะประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่

อัญชลี มั่นตระกูล (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิตในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทুমุเทแรงกาย แรงใจ เพื่อพัฒนาให้ สถาบันฯ เจริญก้าวหน้า

สรุปล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำรวมไปถึงมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากมีความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับตอบแทน และองค์กรมีหน้าที่บริหารจัดการเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้กับพนักงานเพื่อให้งานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วรพจน์ สิงหาราช (2548) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มนุษย์มีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลในองค์กร ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ชักจูง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรของตนเอง ให้ทำงานอย่างกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน

สุพานี สฤญ์วานิช (2549) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ คนทำงานจะมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุมุเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางาน ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย หากว่าคนทำงานขาดแรงจูงใจ คน ๆ นั้น ก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน สักแต่ว่าจะทำงานให้เสร็จไปพันตัว ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

ช่อประภา แสนมะฮุง (2552) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเองโดยตรง และเป็นปัจจัยหลักสำคัญประการหนึ่งในขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตรงตามเป้าหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจจึงเป็น

สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุผลตามที่ต้องการ
สรุปว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การสร้างขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน ที่องค์การเสริมสร้างให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานใช้ความพยายาม
ในการทำงานเพื่อให้งานนั้นออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คาร์ณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลให้เกิด
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว คือ เชื่อว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิด
แรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการที่จะหาความสุขส่วนตัว และพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด
2. เกิดจากสัญชาตญาณ คือ ความเชื่อที่ว่าคนเราจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ
โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากสัญชาตญาณที่มีมาพร้อมกับการเกิดของมนุษย์ เช่น ปฏิกิริยา
ตอบสนองต่ออาหาร น้ำ หรือสิ่งเร้าทางเพศ เป็นต้น แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโต
ของคน สัญชาตญาณจะเป็นสิ่งกำหนดขั้นตอนของปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ใน
ชีวิตมนุษย์เรียบร้อยแล้ว
3. เกิดจากการมีเหตุผล แนวความคิดนี้เชื่อในเรื่องของความสามารถในการมีเหตุผลที่จะ
ตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยคิดว่าเรามีความตั้งใจและความปรารถนาของมนุษย์ ซึ่งจะกระตุ้นให้
เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดนี้ทุกคนมีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ
โดยไม่มีเหตุผลและรู้ว่าตนกำลังทำอะไรอยู่ ต้องการอะไร และมีได้สนใจว่าอะไรคือสาเหตุของ
พฤติกรรมนั้น
4. เกิดจากแรงขับ แนวความคิดนี้เป็นที่น่ายกย่องในวงจิตวิทยา และปัจจุบันเชื่อว่า
พฤติกรรม และอุปนิสัยของมนุษย์เราจะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับดังกล่าว การที่คนเรามีความ
ต่างกัน ไปก็เพราะผลอันสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้สะสมมาเป็นเวลานาน
ตามระบบการตอบสนองความต้องการของแรงขับต่าง ๆ

ช่อประภา แสนมะสูง (2552) ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล นอกเหนือจาก
เงินเดือน หรือรายได้ที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงานแล้ว บุคคลยังต้องการรับรู้ศักยภาพ และ
ความสามารถรวมถึงการยอมรับในความรู้ ความสามารถ การได้รับการดูแลเอาใจใส่ และการมี
ส่วนร่วมในองค์กรในการแสดงความคิดเห็น เป็นแรงจูงใจที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวบุคคลที่
นอกเหนือจากสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินอีกด้วย

ยุทธกาญจน์ ทองรอง (2553) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีหลายประการ
ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะใช้มาตรฐานใดในการแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจเหล่านี้

สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี แต่ไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง ดังนั้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมของพนักงานในการปฏิบัติงานที่ออกมาโดยการใส่แรงจูงใจเข้าไปให้จากองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยที่บุคคลได้รับอยู่เป็นประจำโดยปกติ จำพวก การได้รับการฝึกอบรม หรือการเลื่อนขั้น

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิภาพร มานพสุข (2543) ได้กล่าวถึงเทคนิคการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาค้นหาวิธีการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลในองค์กรมีความต้องการ มีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีเทคนิค 5 ประการ ดังนี้

1. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยงาน การใช้เทคนิคในข้อนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า และไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานที่จำเจ มีรายละเอียดดังนี้

- 1.1 การเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของลักษณะงาน
- 1.2 การมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบ
- 1.3 รายละเอียดของงาน
- 1.4 การเพิ่มพูนความรู้
- 1.5 การมอบอำนาจ
- 1.6 การแข่งขัน
- 1.7 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 1.8 การชี้แจงผลงาน

2. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่

- 2.1 อัตราค่าจ้าง และเงินเดือน
- 2.2 โบนัส
- 2.3 บำเหน็จบำนาญ
- 2.4 ค่าล่วงเวลา
- 2.5 การให้สิทธิซื้อหุ้น
- 2.6 ค่านายหน้า

3. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่
 - 3.1 การยกย่อง
 - 3.2 การให้ความมั่นคง
 - 3.3 การเลื่อนตำแหน่ง
 - 3.4 การเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ
 - 3.5 การให้ความเอาใจใส่
4. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่
 - 4.1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 มีความพอใจในด้านอุปกรณ์ และเครื่องมือภายในหน่วยงาน
 - 4.3 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน
5. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่
 - 5.1 การจัดสวัสดิการด้านสังคม และเศรษฐกิจ
 - 5.2 การอำนวยความสะดวกทั่วไป
 - 5.3 การบริการด้านสุขภาพ
 - 5.4 การบริการด้านการศึกษา
 - 5.5 การบริการด้านนันทนาการ

กฤตวัฏ บุรณิรมาน (2553) วิธีเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งสำคัญคือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ปรับความคิด ความเชื่อ ลักษณะส่วนบุคคลให้ เป็นไปในแนวทางที่ควรจะเป็น

1. ส่งเสริมให้พนักงานมองโลกในแง่บวก มีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ผู้คนรอบข้างในแง่บวก เปิดใจให้กว้าง เอาใจเขามาใส่ใจเรา ฟังคนอื่นให้มาก อย่ายึดติดกับความคิดของตัวเอง
2. ชี้นำให้พนักงานรู้จักตนเอง รู้จักรับมือกับความผิดหวัง ไม่ท้อถอย เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้เขาพัฒนาตนเอง และสามารถก้าวข้ามพ้นจากปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้
3. ชี้นำให้เห็นว่างานที่เขาทำอยู่เป็นงานที่ทำหายและมีความสำคัญกับบริษัทเพียงใด เพื่อกระตุ้นให้เขาเกิดความกระตือรือร้น และชอบในสิ่งที่ต้องทำ ไม่ใช่เพียงทำแต่สิ่งที่ชอบ
4. กระตุ้นการใช้เหตุผลในการทำงาน มีอาชีพต้องไม่ปล่อยให้อารมณ์อยู่เหนือเหตุผล เมื่อพนักงานพิจารณาทุกอย่างด้วยเหตุและผลจะมองเห็นความเป็นจริง เมื่อเหตุเป็นอย่างนี้ ผลจึง ออกมาเช่นนี้ ทำให้หาวิธีแก้ไขได้ตรงจุด

5. แสดงตัวอย่างให้พนักงานรู้จักที่จะ “ให้” มากกว่า “รับ” ในแง่ของการ “ให้เพื่อส่วนรวม” กล่าวคือทำเพื่อส่วนรวม กล้ายอมรับในความผิดพลาดของตน โดยคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

6. กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์การทำงานที่เป็นระบบ มีแนวทางที่ชัดเจน การประเมินผลที่ยุติธรรม เพื่อวัดผลการทำงาน และนำไปปรับปรุงการทำงาน รวมถึงการพิจารณาให้ผลตอบแทน

7. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในทุกระดับตั้งแต่ ระดับสูงสุด ไปจนถึงระดับต่ำสุด ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ทีมประสบความสำเร็จ

สรุปว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การที่องค์กรสรรหาวิธีที่ทำให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เพื่อตอบแทนให้กับองค์กร ด้วยเทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร โดยใช้บุคลากรเป็นตัวตั้ง

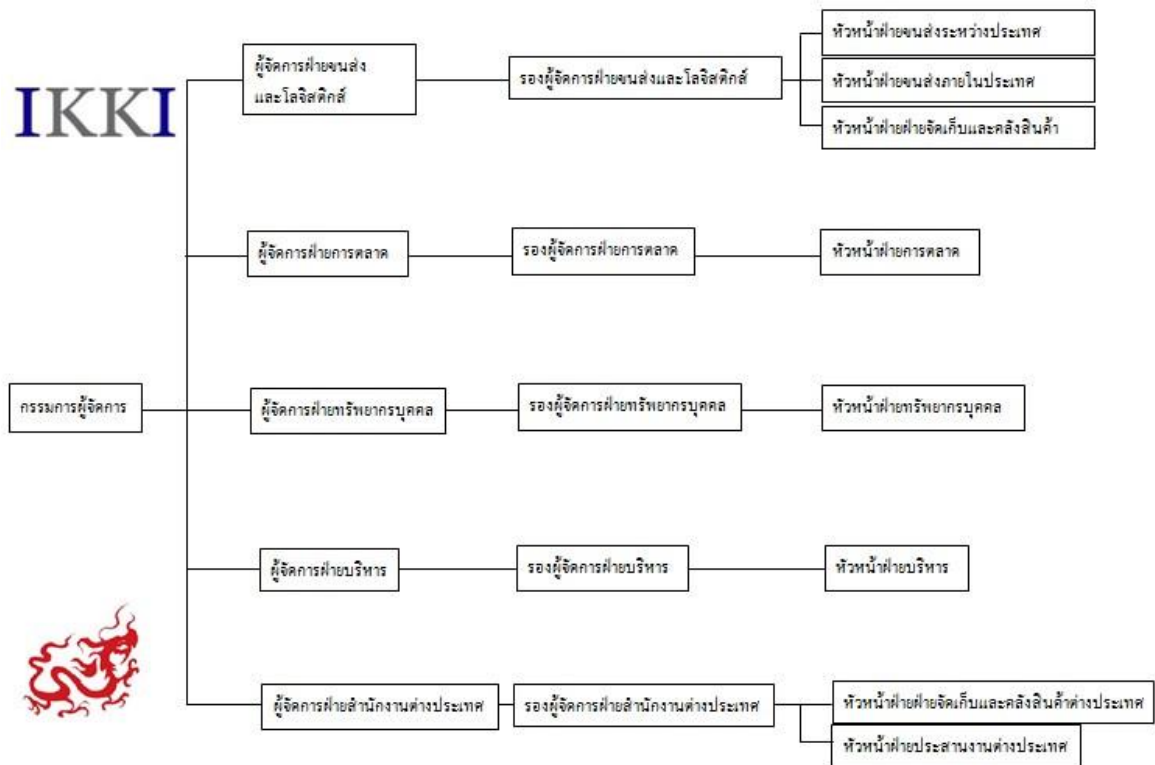
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด

บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด เริ่มก่อตั้งครั้งแรกในปี พ.ศ. 2550 โดยใช้ชื่อว่า “ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง” ต่อมาได้จดทะเบียนตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อปี พ.ศ. 2552 โดยใช้ชื่อว่า “บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด” จนถึงปัจจุบัน ดำเนินธุรกิจหลักด้านการนำเข้า-ส่งออกสินค้า และครอบคลุมกิจกรรมทางโลจิสติกส์หลายกระบวนการ อาทิเช่น บริการจัดหา-จัดซื้อ สินค้าและวัตถุดิบ และขนส่งสินค้าจากประเทศจีนทุกภูมิภาคมายังประเทศไทย ทั้งทางอากาศ ทางถนนและทางทะเล การให้บริการนำเข้าสินค้าทั้งแบบเต็มตู้ (LCL) และไม่เต็มตู้ (FCL) การให้บริการดำเนินพิธีการศุลกากรทั้งขาเข้าและออก บริการจองที่พักตัวเครื่องบิน ทำวีซ่าและล่าม (สำหรับเดินทางไปติดต่อสั่งซื้อสินค้าหรือตรวจสอบโรงงานผู้ผลิต ณ ประเทศจีน การชำระเงินค่าสินค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น

บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด จัดว่าเป็นบริษัทขนาดเล็กถ้าเปรียบเทียบกับบริษัทเกี่ยวกับโลจิสติกส์อื่น ๆ แต่ด้วยความที่พนักงานมีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านการงานและภาษา รวมไปถึงความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อกับทางโรงงานเพื่อสั่งซื้อสินค้า ทำให้บริษัทฯ เติบโตอย่างรวดเร็ว และมีผลประกอบการเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ปี

บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด มีการจัดเบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้กับพนักงาน ทั้งเบี้ยเลี้ยงในประเทศ และต่างประเทศ ค่าโทรศัพท์ ประกันสังคม ค่าคอมมิชชั่น ส่วนต่างจากการขายค่าขนส่ง (Freight) รวมไปถึงค่าเดินทางในการติดต่อประสานงานทั้งในและต่างประเทศ พนักงานทั้งสิ้น 112 คน

บริษัท เคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง จำกัด สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 133/ 10 หมู่บ้าน
 นันทนาการเดิน หมู่ที่ 1 ถนนรังสิต-ปทุมธานี ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12140
 และสำนักงานที่ประเทศจีน เมืองกวางโจว (Guangzhou) และเมืองอี้วู (Yiwu)



ภาพที่ 2-3 โครงสร้างบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง จำกัด (ข้อมูลเดือนกันยายน พ.ศ. 2558)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉันทนาถ วีระกุล (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเป็นตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเป็นตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test , F-test ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็น

รายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงงูใจที่มีอิทธิพลต่อการเป็นตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ด้านที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในระดับมาก และแรงงูใจที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในระดับมากเช่นกัน

พรพิมล สายแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เค โลจน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจ ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรส่วนบุคคล และเพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เค โลจน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรคือ บริษัท เค โลจน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 255 คน ซึ่งคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจีน และมอร์แกน ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 152 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณแบบลิเคิร์ต แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.05 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เค โลจน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงงูใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัท เค โลจน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตัวแปรส่วนบุคคลด้านที่พักอาศัยแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรส่วนบุคคลอื่นไม่มีผล

ณฐา จันทรหอม (2552) ได้ศึกษาในส่วนของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรู๊ป จำนวน 7 ด้าน และเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรู๊ป จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ One-way ANOVA โดยการทดสอบรายคู่โดยวิธีการ LSD ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทในเครือเว้งกรู๊ป มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรู๊ป ที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีแรงงูใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นวรรตน์ พึ่งโพธิ์สวก (2552) ได้ศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานทุกระดับภายในบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 100 คน โดย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พอยท์ ไบซีเรียล และสัมประสิทธิ์สเปียร์แมนส์โร ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

จรรยารัตน์ จันทร์ภักย์ (2553) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อู่ชูชูในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อู่ชูชูในเขตพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขายรถยนต์อู่ชูชูในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, ANOVA การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.5 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 50.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 47.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 58.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 24,999 บาท ร้อยละ 46.0 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อู่ชูชูในเขตพื้นที่ภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของพนักงานขายรถยนต์อู่ชูชูในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อู่ชูชูในเขตพื้นที่ภาคใต้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อู่ชูชูในเขตพื้นที่ภาคใต้ มีความสัมพันธ์ในทางบวก และอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รักลูกกรุ๊ป จำนวน 6 ด้าน และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรักลูกกรุ๊ป จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทางสถิติ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานบริษัททรูกลูกกรุป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัททรูกลูกกรุปที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ณัฐกฤตา เกษตรกุลพิพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในกาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามวัดแรงจูงใจที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.964 สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสถิติเชิงอนุมานด้วยวิธีการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ในภาพรวมพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยค้ำจุนพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ธนพร มีเดช (2554) การศึกษาครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 1,060 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณตามสูตรของยามานะ จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ และระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยตามลักษณะส่วนบุคคลอื่นด้านอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ไม่พบความแตกต่าง

นรินทร์ ดันติรุ่งโรจน์ชัย (2554) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับแรงจูงใจ เปรียบเทียบแรงจูงใจและ เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด(มหาชน) จำนวน 1,544 คน กำหนดกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.970 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาพบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับพนักงาน หรือหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยที่พนักงานให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จารุวรรณ ศรีสุข (2555) การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจและเปรียบเทียบแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่บริษัทกุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด จำนวน 225 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีทาโร ยามาเน่ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 144 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.870 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวน และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงงูใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปาน และพนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงาน สถานภาพสมรสและการฝึกอบรมที่ต่างกันมีแรงงูใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

บุญเลิศ จันทร์โท (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงงูใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ศึกษาปัจจัยแรงงูใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน กับปัจจัยแรงงูใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามสภาพการจ้างในปัจจุบันของบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ตำบล บ้านเก่า อำเภอ พานทองจังหวัด ชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงาน ของบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด

จำนวน 354 คน ผลจากการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 21-25 ปี สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานปฏิบัติการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานถึงปัจจุบัน 1-5 ปี มีอายุงานถึงปัจจุบัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และผลการศึกษาด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

พริศศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซิรา ก่อสร้าง จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ปูนซิรา ก่อสร้าง จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท ปูนซิรา ก่อสร้าง จำกัด จำนวน 239 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9106 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซิรา ก่อสร้าง จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลคือ พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานและระดับงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รักษิณารณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาดบริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรักษาความสะอาดบริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขต 1-3 จำนวน 190 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณแบบ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 129 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.96 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษา พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วินิจ ธิระ โต (2556) การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานในบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความแปรปรวนด้วย One-way ANOVA และ t-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัดจังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานในบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ศราวุธ แสงประกาย (2556) การวิจัยเรื่องแรงจูงใจ ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายกรณศึกษา บริษัท เดอบเทล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานชายของบริษัท เดอบเทล จำกัด จำนวน 323 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ทำวิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้คือ อัตราส่วนร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และทดสอบความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้อัตราส่วนวิกฤต (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานชาย บริษัท เดอบเทล จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานชายที่มีเพศต่างกัน พนักงานชายที่มีอายุต่างกัน พนักงานชายที่มีสถานภาพสมรสต่างกันไม่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โกสิย์ คีมานะ (2557) วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาแรงจูงใจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจ และวิเคราะห์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ คนทำงานในช่วงเจนเอเรชั่นวายที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 23-30 ปี จำนวน

400 คน โดยมีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน เช่น ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ แล้วใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จึงได้สุ่มตัวอย่างได้ 6 เขตในกรุงเทพมหานคร แล้วนำไป สุ่มตัวอย่างแบบโควตาเพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรในแต่ละเขต โดยแบบสอบถามมีการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้การทดสอบค่า Combach's alpha และวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ โดยการหาค่า Item-total correlation ซึ่งได้ผลที่มีความเชื่อมั่นที่สูง ผลแบบสอบถามด้าน คุณลักษณะงาน มีค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามด้านคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้านมีค่า เท่ากับ 0.901 และผลแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจทั้ง 13 ด้านมีค่า เท่ากับ 0.964 ต่อมาได้ทำการลดตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้รวมอยู่กลุ่มเดียว โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อที่จะให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการทำงาน และ ใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มคนทำงานภาคเอกชนในช่วงเจนเนอเรชันวายมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก 1 ด้าน และสูง 12 ด้าน โดยมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นอันดับ ส่วนต่อมา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสถิติ ที่ .05

ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด จำนวน 229 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความถูกต้องโดยอาจารย์ที่ปรึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ริกิ การ์เมนต์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐวดี ชัยวงษ์ (2557) ได้สำรวจและวิเคราะห์แรงจูงใจสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกิจการธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการขนส่งของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 392 คน และใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบในเรื่องของความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และหาค่าความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .956 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ที่แตกต่างกันด้านเพศ และระดับการศึกษา มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เทียนชัย ธรรมศรี (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี จันทบุรี จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานคือ พนักงานในร้าน TIME LESS มีจำนวนพนักงานในร้านทั้งหมด 45 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยใช้คำสั่งในการรวบรวมผล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพโสด มีอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ เทียบเท่า มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี ที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ธีรภัทร อุ่นอารมณ (2558) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟริชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของฝ่ายผลิต บริษัท เอปสัน ฟริชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 300 คน ผลการศึกษา พบว่าพนักงาน บริษัท เอปสัน ฟริชชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจด้านลักษณะของเวลาการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าช่วงเวลาที่บริษัทจะเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมทั้งระยะเวลาการทำงานต่อวัน และการจัดการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจในหัวข้อช่วงเวลาการทำงาน สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่วนผลของระดับแรงจูงใจอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในงานด้านผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ															
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงาน	รายได้	ประเภทตัวแทน	ตำแหน่ง, ระดับ	ที่พัก	สถานภาพการ	ภาระความ	ประสบการณ์การ	ระดับพนักงาน	หน่วยงาน	การฝึกอบรม	ระยะเวลาการดำรง
ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓										
ณัฐวดี ชัยวงษ์ (2557)	✓	✓	✓											✓		✓
เทียนชัย ธรรมศรี (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	✓										
ธีรภัทร อุ๋นอารมณ์ (2558)	✓	✓	✓	✓	✓	✓										
สามารถ นามไกรนุ่น (2558)	✓	✓	✓		✓			✓								

จากการทบทวนตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางข้างต้น พบว่า งานวิจัยเหล่านี้ได้ศึกษาตัวแปรต้น 16 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้หรือเงินเดือน ประเภทตัวแทน ตำแหน่งหรือระดับตำแหน่ง ที่พัก สถานภาพการทำงาน ภาระความรับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน ระดับพนักงาน หน่วยงาน การฝึกอบรม และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ 6 ตัว เข้ามาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ เพราะผู้วิจัยมองว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อกับงานของผู้วิจัยเอง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง จำกัด ที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-3 การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	ที่มา/ แหล่งอ้างอิง
เพศ	ณัฐนาถ วีระกุล (2550), พรพิมล สายแก้ว (2551), ณิชชา จันทร์หอม (2552), นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ (2552), จรรยารัตน์ จันทร์กษย์ (2553), วันวิสา บุญประเสริฐ (2553), ณัฐกฤตดา เกษตรกุลพิพัฒน์ (2554), ชนพร มีเดช (2554), นรินทร์ ต้นติ่งโรจน์ชัย (2554), จารุวรรณ ศรีสุข (2555), บุญเลิศ จันทร์โท (2555), พีรศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555), รักษณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556), วินิจ ชิวะโต (2556), ศราวุธ แสงประกาย (2556), โกสิย์ดีมานะ (2557), ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557), ณัฐวุฒิ ชัยวงษ์ (2557), เทียนชัย ธรรมศรี (2557), ชีรภัทร อุ่นอารมณี (2558), สามารถ นามไคร์นุ่น (2558)
อายุ	ณัฐนาถ วีระกุล (2550), พรพิมล สายแก้ว (2551), ณิชชา จันทร์หอม (2552) , นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ (2552), จรรยารัตน์ จันทร์กษย์ (2553) วันวิสา บุญประเสริฐ (2553), ณัฐกฤตดา เกษตรกุลพิพัฒน์ (2554), ชนพร มีเดช (2554), นรินทร์ ต้นติ่งโรจน์ชัย (2554), จารุวรรณ ศรีสุข (2555), บุญเลิศ จันทร์โท (2555), พีรศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555), รักษณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556), วินิจ ชิวะโต (2556), ศราวุธ แสงประกาย (2556), โกสิย์ดีมานะ (2557), ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557), ณัฐวุฒิ ชัยวงษ์ (2557), เทียนชัย ธรรมศรี (2557), ชีรภัทร อุ่นอารมณี (2558), สามารถ นามไคร์นุ่น (2558)
ระดับการศึกษา	ณัฐนาถ วีระกุล (2550), พรพิมล สายแก้ว (2551), ณิชชา จันทร์หอม(2552), นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ (2552), จรรยารัตน์ จันทร์กษย์ (2553), วันวิสา บุญประเสริฐ (2553), ณัฐกฤตดา เกษตรกุลพิพัฒน์ (2554), ชนพร มีเดช (2554), นรินทร์ ต้นติ่งโรจน์ชัย (2554), จารุวรรณ ศรีสุข (2555), บุญเลิศ จันทร์โท (2555), พีรศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555), รักษณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556), วินิจ ชิวะโต (2556), ศราวุธ แสงประกาย (2556), โกสิย์ดีมานะ (2557), ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557), ณัฐวุฒิ ชัยวงษ์ (2557), เทียนชัย ธรรมศรี (2557), ชีรภัทร อุ่นอารมณี (2558), สามารถ นามไคร์นุ่น (2558)

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ที่มา/แหล่งอ้างอิง
สถานภาพสมรส	ณัฐนาถ วีระกุล (2550), พรพิมล สายแก้ว (2551), จรรย์รัตน์ จันทรักษ์ (2553), นรินทร์ ดันต๊ะรุ่งโรจน์ชัย (2554), จารุวรรณ ศรีสุข (2555), บุญเลิศ จันทร์โท (2555), พีรศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555), รักษิณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556), ศราวุธ แสงประกาย (2556), ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557), เทียนชัย ธรรมศรี (2557), ชีรภัทร อุ่นอารมณ (2558)
อายุงาน	ณัฐนาถ วีระกุล (2550), พรพิมล สายแก้ว (2551), นวรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ (2552), ธนพร มีเดช (2554), จารุวรรณ ศรีสุข (2555), บุญเลิศ จันทร์โท (2555), รักษิณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556), ศราวุธ แสงประกาย (2556), โกสิย์ ดีมานะ (2557), ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557), ณัฐวุฒิ ชัยวงษ์ (2557), ชีรภัทร อุ่นอารมณ (2558), สามารถ นามไคร์นุ่น (2558)
รายได้	ณัฐนาถ วีระกุล (2550), จรรย์รัตน์ จันทรักษ์ (2553), บุญเลิศ จันทร์โท (2555), พีรศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555), รักษิณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556), ศราวุธ แสงประกาย (2556), โกสิย์ ดีมานะ (2557), ชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557), เทียนชัย ธรรมศรี (2557), ชีรภัทร อุ่นอารมณ (2558)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้วิจัยได้เลือกใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 112 คน (บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง, 2558)

กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรด้วยการใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 มีสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่าสูตรดังนี้} \quad n = \frac{112}{1+112(.0025)}$$

$$n = 88 \quad \text{นาย}$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 88 นาย

การสุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่ม

วิธีการสุ่มตัวอย่างมาทำการศึกษา ใช้การสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยสุ่มแต่ละระดับชั้นแบบเป็นสัดส่วน (พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, 2557) ดังนี้

$$\text{จำนวนในแต่ละแผน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานในแต่ละแผนก}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ลำดับ	ฝ่าย/ แผนก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	โลจิสติกส์และการขนส่งระหว่างประเทศ	20	16
2	จัดหา จัดซื้อ	6	5
3	บุคคลและธุรการ	8	6
4	ประสานงานศุลกากร สายเรือ ท่าเรือ	12	9
5	ประสานงานต่างประเทศและสำนักงานจีน	28	22
6	จัดเก็บ คลังสินค้าและขนส่งภายในประเทศ	18	14
7	การตลาด	16	13
8	บัญชีและการเงิน	4	3
	รวม	112	88

หลังจากนั้น จึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคิง จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้

สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ แบบตรวจสอบรายการ (Check list)
จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด รวม 16 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. ด้านสภาพในการทำงาน
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
11. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
12. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
13. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร
14. ด้านความเป็นส่วนตัว
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
16. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลักษณะของคำถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 38 ข้อ โดยมี
หลักเกณฑ์ การให้คะแนนตามระดับแรงจูงใจดังนี้

- | | |
|--------------------|-------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้ 4 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้ 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้ 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบ Rating scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำภาษาสั้นวน ความชัดเจนในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาจำนวน 3 ท่าน

3.1 นายพงษ์ธร นิต วัฒนศักดิ์ยุทธ ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทรบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 อาจารย์พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.88 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งให้ผู้บริหารของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด เพื่อขออนุญาตให้พนักงานตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากพนักงานของบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 88 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 88 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์ในการแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาค่าอันตรรกาศั่น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำแนกตามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และอายุงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำนวน 88 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และอายุงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิงจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	46.59
หญิง	47	53.41
รวม	88	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	5	5.68
20 ปี-30 ปี	27	30.68
31 ปี-40 ปี	21	23.86
41 ปี-50 ปี	17	19.32
51 ปี-60 ปี	12	13.64
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	6	6.82
รวม	88	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	9.09
ปริญญาตรี	34	38.64
ปริญญาโท	43	48.86
สูงกว่าปริญญาโท	3	3.41
รวม	88	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	34	38.64
สมรส	27	30.68
หย่า	17	19.32
หม้าย	10	11.36
รวม	88	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน		
0-1ปี	12	13.64
1-2 ปี	11	12.50
2-3 ปี	29	32.96
3 ปีขึ้นไป	36	40.91
รวม	88	100.00
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	4	4.55
10,000-15,000 บาท	19	21.59
15,001-20,000 บาท	21	23.86
20,001-25,000 บาท	17	19.32
25,001-30,000 บาท	19	21.59
30,000 บาทขึ้นไป	8	9.09
รวม	88	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.41 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.59 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 20 ปี-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.68 มากที่สุด รองลงมาอายุ 31 ปี-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.86 อายุ 41 ปี-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.32 อายุ 51 ปี-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.64 อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.82 และสุดท้ายอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.68 จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 48.86 มากที่สุด รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.64 จบการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.09 และสุดท้ายจบการศึกษาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 3.41 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.64 มากที่สุด รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 30.68 สถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 19.32 และสุดท้ายสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 11.36 มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.91 มากที่สุด รองลงมามีอายุงาน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.95 มีอายุงาน 0-1 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.64 และสุดท้ายมีอายุงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท

คิดเป็นร้อยละ 23.86 มากที่สุด รองลงมา มีรายได้ 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.59 ซึ่งเท่ากับรายได้ 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.59 มีรายได้ 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.32 มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.09 และสุดท้ายมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิง จำกัด

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิง จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้ทันเวลา	28 (31.82)	58 (65.91)	2 (2.27)	-	3.30	0.51	มากที่สุด	1
2. สามารถแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	31 (35.23)	52 (59.09)	5 (5.68)	-	3.30	0.57	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.30	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิง จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้ทันเวลา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.51$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องสามารถแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงาน

ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.57$)

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	32 (36.36)	48 (54.55)	8 (9.09)	-	3.27	0.62	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ	25 (28.41)	54 (61.36)	9 (10.23)	-	3.18	0.60	มาก	2
ภาพรวม					3.23	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.62$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.18, SD = 0.60$)

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย	21 (23.86)	54 (61.36)	13 (14.77)	-	3.09	0.62	มาก	2
2. งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงตามความรู้และความสามารถ	17 (19.32)	63 (71.59)	8 (9.09)	-	3.10	0.53	มาก	1
ภาพรวม					3.10	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงตามความรู้และความสามารถ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.50$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อิศระในการตัดสินใจในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ	30 (34.09)	51 (57.95)	7 (7.95)	-	3.26	0.60	มากที่สุด	1
2. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	22 (25.00)	58 (65.91)	8 (9.09)	-	3.16	0.57	มาก	2
ภาพรวม					3.21	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องอิศระในการตัดสินใจในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.60$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 0.57$)

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม	33 (37.50)	53 (60.23)	2 (2.27)	-	3.35	0.53	มากที่สุด	1
2. ได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	37 (42.05)	45 (51.14)	6 (6.82)	-	3.35	0.61	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.35	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.53$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือเรื่องได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.61$)

ตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความ เจริญก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ได้รับการ สนับสนุนใน การศึกษาระดับสูงขึ้น	21 (23.86)	60 (68.18)	7 (7.95)	-	3.16	0.54	มาก	2
2. ได้รับการ สนับสนุนให้เข้ารับ การอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพ	30 (34.09)	46 (52.27)	12 (13.64)	-	3.20	0.66	มาก	1
	ภาพรวม				3.18	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.18, SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20, SD = 0.66$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องได้รับการสนับสนุนในการศึกษาระดับสูงขึ้น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.16, SD = 0.54$)

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้ได้บังคับบัญชา เชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ	31 (35.23)	47 (53.41)	10 (11.36)	-	3.24	0.64	มาก	2
2. ได้คอยช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชา เจอปัญหาในการทำงาน	40 (45.45)	44 (50.00)	4 (4.55)	-	3.41	0.58	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.32	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องได้คอยช่วยเหลือแก้ปัญหา ให้คำแนะนำเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเจอปัญหาในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.41, SD = 0.58$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือเรื่องกับผู้ได้บังคับบัญชา เชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.64$)

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านสถานภาพในการทำงาน

ด้านสถานภาพ ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความรู้สึก ภาคภูมิใจในอาชีพ ที่ทำอยู่ขณะนี้	30 (34.09)	56 (63.64)	2 (2.27)	-	3.32	0.52	มากที่สุด	1
2. งานที่ทำเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติและได้รับการ ยอมรับในสังคม	24 (27.27)	63 (71.59)	1 (1.14)	-	3.26	0.47	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.29	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านสถานภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.52$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ เรื่องงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.47$)

ตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สามารถทำงาน ร่วมกันได้มีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีกับ ผู้บังคับบัญชา	39 (44.32)	42 (47.73)	7 (7.95)	-	3.36	0.63	มากที่สุด	1
2. เมื่อพบปัญหาใน การทำงาน ผู้บังคับบัญชาคอยให้ คำแนะนำและ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	27 (30.68)	56 (63.64)	5 (5.68)	-	3.25	0.55	มาก	2
	ภาพรวม				3.31	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.63$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือเรื่องเมื่อพบปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือซึ่งและกันตลอดเวลา	42 (47.73)	39 (44.32)	7 (7.95)	-	3.40	0.63	มากที่สุด	1
2. การทำงานมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	31 (35.23)	39 (44.32)	18 (20.45)	-	3.15	0.74	มาก	2
	ภาพรวม				3.27	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือซึ่งและกันตลอดเวลา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.63$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือเรื่องการทำงานมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15, SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

ด้านการควบคุมดูแล ของหัวหน้างาน	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครอง	24 (27.27)	55 (62.50)	9 (10.23)	-	3.17	0.59	มาก	2
2. มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในแต่ละแผนกเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน	25 (28.41)	55 (62.50)	8 (9.09)	-	3.19	0.68	มาก	1
ภาพรวม					3.18	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.18, SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องหัวหน้างานมีการโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19, SD = 0.68$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และรองลงมาเรื่องหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครองมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17, SD = 0.59$)

ตารางที่ 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงาน ของท่าน ตั้งอยู่ใน ทำเลที่เหมาะสม	30 (34.09)	56 (63.64)	2 (2.27)	-	3.32	0.52	มากที่สุด	2
2. สถานที่ ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ดี	34 (36.64)	51 (57.95)	3 (3.41)	-	3.35	0.55	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.34	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35, SD = 0.55$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องสถานที่ทำงานของท่าน ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.52$)

ตารางที่ 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านนโยบายองค์กร และการบริหาร

ด้านนโยบายองค์กร และการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. นโยบายของ องค์กรมีความชัดเจน ส่งเสริมความ เจริญก้าวหน้าของ พนักงาน	41 (46.59)	44 (50.00)	3 (3.41)	-	3.43	0.56	มากที่สุด	1
2. องค์กรมีการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่ง อย่างชัดเจนเหมาะสม	36 (40.91)	48 (54.55)	4 (4.55)	-	3.36	0.57	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.40	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านนโยบายองค์กร และการบริหาร พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของพนักงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.43, SD = 0.56$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่ององค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนเหมาะสม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.57$)

ตารางที่ 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานอยู่ใกล้กับบ้านและครอบครัว	32 (36.36)	54 (61.36)	2 (2.27)	-	3.34	0.52	มากที่สุด	1
2. มีความเป็นส่วนตัวเมื่อปฏิบัติงานในองค์กร	27 (30.68)	57 (64.77)	4 (4.55)	-	3.26	0.54	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.30	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่ทำงาน อยู่ใกล้กับบ้านและครอบครัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.52$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องที่มีความเป็นส่วนตัวเมื่อปฏิบัติงานในองค์กร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.54$)

ตารางที่ 4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคง ในงาน	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรมีการ จัดระบบสวัสดิการ สำหรับพนักงานที่ดี	28 (31.82)	59 (67.05)	1 (1.14)	-	3.31	0.55	มากที่สุด	2
2. งานที่ปฏิบัติขณะนี้ มีความปลอดภัยและ มั่นคง	31 (35.23)	53 (60.23)	4 (4.55)	-	3.31	0.49	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.31	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องงานที่ปฏิบัติขณะนี้มีความปลอดภัยและมั่นคง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.49$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือ เรื่องที่องค์กรมีการจัดระบบสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านค่าจ้างเงินเดือน

ด้านค่าจ้างเงินเดือน	ระดับแรงจูงใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในงาน	23 (26.14)	58 (5.91)	7 (7.95)	-	3.18	0.56	มาก	1
2. ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	13 (14.77)	51 (57.95)	24 (27.27)	-	2.88	0.64	มาก	2
ภาพรวม					3.03	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ด้านค่าจ้างเงินเดือนพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.56$) โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาคือเรื่องค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.64$)

ตารางที่ 4-18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด โดยภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.30	0.46	มากที่สุด	7
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.23	0.50	มาก	11
3. ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ	3.10	0.50	มาก	15
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.21	0.48	มาก	12
5. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	3.35	0.46	มากที่สุด	2
6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.18	0.53	มาก	14
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.32	0.50	มากที่สุด	4
8. ด้านสภาพภาพในการทำงาน	3.29	0.38	มากที่สุด	9
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.31	0.49	มากที่สุด	6
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.60	มากที่สุด	10
11. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	3.18	0.46	มาก	13
12. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	3.34	0.44	มากที่สุด	3
13. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร	3.40	0.43	มากที่สุด	1
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.30	0.48	มากที่สุด	8
15. ด้านความมั่นคงในงาน	3.31	0.47	มากที่สุด	5
16. ด้านค่าจ้างเงินเดือน	3.03	0.48	มาก	16
ภาพรวมรายด้าน	3.26	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.21$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.43$) เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35, SD = 0.46$) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน อยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.44$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.50$) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31, SD = 0.47$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31, SD = 0.49$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.46$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.48$) ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.29, SD = 0.38$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.60$) ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.23, SD = 0.50$) ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.21, SD = 0.48$) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.18, SD = 0.46$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.18, SD = 0.53$) ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.10, SD = 0.50$) และสุดท้ายด้านค่าจ้างเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.48$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบเพศ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด

เพศ	จำนวนคน	\bar{X}	SD	t	$Sig.$
ชาย	41	3.26	.238	.283	.778
หญิง	47	3.25	.193		

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบเพศ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิ่ง พบว่า ค่า $Sig. = .778$ แสดงว่าพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	5	.511	.102	2.401	.044*
ภายในกลุ่ม	82	3.493	.043		
รวม	87	4.005			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4-20 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี
ต่ำกว่า 20 ปี	3.29	-					
20-30 ปี	3.19		-				-.191*
31-40 ปี	3.31			-		.159*	
41-50 ปี	3.33				-	.185*	
51-60 ปี	3.15					-	
มากกว่า 60 ปี	3.38						-

จากตารางที่ 4-21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	.386	.129	2.989	.036*
ภายในกลุ่ม	84	3.618	.043		
รวม	87	4.005			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4-22 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.06	-			
ปริญญาตรี	2.90		-	.109*	.293*
ปริญญาโท	2.65			-	
สูงกว่าปริญญาโท	2.74				-

จากตารางที่ 4-23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท
2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดิง จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	.326	.109	2.483	.066
ภายในกลุ่ม	84	3.679	.044		
รวม	87	4.005			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4-24 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	.703	.234	5.966	.001*
ภายในกลุ่ม	84	3.301	.039		
รวม	87				

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4-25 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	0-1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	3 ปีขึ้นไป
0-1 ปี	3.14	-		-.233*	
1-2 ปี	3.15		-	-.223*	
2-3 ปี	3.37			-	.140*
3 ปีขึ้นไป	3.23				-

จากตารางที่ 4-26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. พนักงานที่มีอายุงาน 0-1 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 2-3 ปี
2. พนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 2-3 ปี
3. พนักงานที่มีอายุงาน 2-3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 6 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	5	.298	.060	1.136	.265
ภายในกลุ่ม	82	3.707	.045		
รวม	87	4.005			

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4-27 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามรายได้พบว่า พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.41 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.59 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 20 ปี-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.68 มากที่สุด รองลงมาอายุ 31 ปี-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.86 อายุ 41 ปี-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.32 อายุ 51 ปี-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.64 อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.82 และสุดท้าย อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.68 จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 48.86 มากที่สุด รองลงมาจบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.64 จบการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.09 และสุดท้ายจบการศึกษาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 3.41 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.64 มากที่สุด รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 30.68 สถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 19.32 และสุดท้ายสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 11.36 มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.91

มากที่สุด รองลงมา มีอายุงาน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.95 มีอายุงาน 0-1 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.64 และ
 สุกท้ายมีอายุงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.86
 มากที่สุด รองลงมา มีรายได้ 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.59 ซึ่งเท่ากับกับรายได้ 25,001-
 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.59 มีรายได้ 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.32 มีรายได้
 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.09 และสุกท้ายมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ
 4.55

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง จำกัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง
 โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.21$) โดยพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายองค์กรและการ
 บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.40, SD = 0.43$) เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการเลื่อน
 ตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35, SD = 0.46$) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการ
 ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.44$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.50$) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X} = 3.31, SD = 0.47$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31,$
 $SD = 0.49$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.46$)
 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30, SD = 0.48$) ด้านสถานภาพในการทำงาน
 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.29, SD = 0.38$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ
 มากที่สุด ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.60$) ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.23,$
 $SD = 0.50$) ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.21, SD = 0.48$)
 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.18, SD = 0.46$)
 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.18, SD = 0.53$)
 ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.10, SD = 0.50$) และสุกท้ายด้านค่าจ้าง
 เงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.48$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง จำกัด ที่มีเพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน
2. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทคคิง จำกัด ที่มีอายุที่ต่างกัน มีแรงจูงใจ
 ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐาน

3. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปปิ้ง แอนด์ เทรดดิง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐาน
4. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปปิ้ง แอนด์ เทรดดิง จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปปิ้ง แอนด์ เทรดดิง จำกัด ที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐาน
6. พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปปิ้ง แอนด์ เทรดดิง จำกัด ที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปปิ้ง แอนด์ เทรดดิง จำกัด ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปปิ้ง แอนด์ เทรดดิง จำกัด พบว่าโดยภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีแรงจูงใจในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของณชชา จันทร์หอม (2552) ได้ทำการศึกษาในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็γκกรุ๊ป การศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทในเครือเว็γκกรุ๊ป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยารัตน์ จันทักษ์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อีซูซุ ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อีซูซุในเขตพื้นที่ภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของนวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สก (2552) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าพนักงานมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ณัฐนาถ วีระกุล (2550) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิตบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก และงานวิจัยของนรินทร์ ดันติรุ่งโรจน์ (2554) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้ทันเวลาและสามารถแก้ปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าพนักงาน แรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินิจ ธิวะ โด (2556) พบว่า พนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการยอมรับอยู่ในระดับมาก และงานวิจัย ของ ณัฐวุฒิ ชัยวงษ์ (2557) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน กิจกรรมธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการขนส่งของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเสมอ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าพนักงาน แรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณชชา จันทรหอม (2552) พบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว้งกรุ๊ป มีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนวรรตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง เนื่องจากงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ และตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าพนักงาน แรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยารัตน์ จันทรักษ์ (2553) พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อิชูซูในเขตพื้นที่ภาคใต้ มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในงาน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ วันวิสา บุญประเสริฐ (2553) พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททรักลูกกรุ๊ป มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

1.5 ด้านความก้าวหน้า ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าพนักงานแรงจูงใจ ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรพิมล สายแก้ว (2551) พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เคไลน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจด้าน ความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ จรรยารัตน์ จันทรักษ์ (2553) พบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อิชูซูในเขตพื้นที่ภาคใต้ มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม ได้รับการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

1.6 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า พนักงานแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา บุญประเสริฐ (2553) พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รักลูกกรุ๊ป มีแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของธนพร มีเดช (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับการสนับสนุนในเรื่องของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าพนักงานแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร อุ๋นอารมณ (2558) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปสัน พีริซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด และขัดแย้งกับงานวิจัยของ พิรศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปุณจิรา ก่อสร้าง จำกัด มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง ให้เกียรติ ให้ความเคารพ และให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เมื่อผู้บังคับบัญชาเจอปัญหาในการทำงาน

1.8 ด้านสภาพภาพในการทำงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าพนักงานแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร อุ๋นอารมณ (2558) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปสัน พีริซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจด้านสภาพภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และขัดแย้งกับงานวิจัยของ พรพิมล สายแก้ว (2551) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เคไลน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจด้านสภาพภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ เนื่องจากเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม

1.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าพนักงานแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนรินทร์ ดันดิรุ่งโรจน์ (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร อุ๋นอารมณ (2558) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปสัน พีริซิชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และเมื่อพบปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี

1.10 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าพนักงานแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของพรพิมล สายแก้ว (2551) พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เคไลน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของโกสิยัตติมานะ (2557) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดเวลา และประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.11 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า พนักงานแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณชญา จันทร์หอม (2552) พบว่า พนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป มีแรงจูงใจในด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของวินิจ ธิระ โศ (2556) พบว่าพนักงานบริษัท ช.สหเชโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การปกครอง และมีการสร้างโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นชัดเจน

1.12 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าพนักงานแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ณัฐนาถ วีระกุล (2550) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิตบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด มีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเทียนชัย ธรรมศรี (2557) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี มีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานที่ในการทำงานตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมที่ดี

1.13 ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า พนักงานแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ จรรย์รัตน์ จันทร์รักษ์ (2553) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อู่ชุมชนเขตพื้นที่ภาคใต้ มีแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของรัชฎาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความสะอาดบริษัท คู่อิ่งเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีแรงจูงใจด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร อยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของพนักงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนเหมาะสม

1.14 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าพนักงานแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของพรพิมล สายแก้ว (2551) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เคไลน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจ

ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ บุญเลิศ จันทร์โท (2555) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด มีแรงจูงใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ใกล้บ้าน และครอบครัว รวมไปถึงมีความเป็นส่วนตัวเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

1.15 ด้านความมั่นคงในงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าพนักงาน แรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชลธิชา อรรถสิทธิ์ (2557) พบว่าแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ริก การ์เม้นส์ จำกัด มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร อุ่นอารมณ์ (2558) พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปสัน พีริซัน (ไทยแลนด์) จำกัด มีแรงจูงใจด้านความมั่นคง ในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากองค์กรมีการจัดระบบสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ดี สม่ำเสมอ ตลอดจนงานที่ทำมีความปลอดภัยและมั่นคง

1.16 ด้านค่าจ้างเงินเดือน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่าพนักงานแรงจูงใจ ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวินิจ ธิระ โด (2556) พบว่าพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในด้านค่าจ้างเงินเดือน อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัย ของพีรศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปูนจिरา ก่อสร้าง จำกัด มีแรงจูงใจด้านค่าจ้างเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าจ้าง เงินเดือนที่ พนักงานได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบในงาน และได้รับเพียงพอ ต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้ อภิปรายผลได้ว่า

2.1 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา บุญประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รักลูกกรุ๊ป ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท รักลูก กรุ๊ป ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของนรินทร์ ดันดิรุ่งโรจน์ชัย (2554) ได้ศึกษา เปรียบเทียบ และเสนอแนะแนวทางในการเสริมแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟลเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันเพศมีความเท่าเทียมกันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในเรื่องของสิทธิ การตัดสินใจ การวางแผน การแสดงออกในทุกด้าน รวมไปถึงความเป็นผู้นำ จึงทำให้ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกฤตดา เกษตรกุลพิพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อายุ ย่อมส่งผลต่อระดับการตัดสินใจ การคิด วิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา ไม่เสมอไปว่าผู้ที่มีอายุมาก หรือผู้ที่ผ่านประสบการณ์มากกว่า จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการตัดสินใจในการแก้ปัญหของแต่ละคน จึงทำให้การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณรรษา จันท์หอม (2552) ได้ศึกษาในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของพิรศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท ปูนจिरา ก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าระดับการศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยปูทางในการเริ่มต้นการปฏิบัติงาน กล่าวคือเป็นส่วนที่บ่งบอกถึงระดับพื้นฐานความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เห็นว่าแต่ละคนมีองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กร แต่ละคนย่อมมีการศึกษาที่ต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง อาทิ เวลา ค่าใช้จ่าย เป็นต้น ทำให้องค์กรรู้ถึงระดับความรู้ หรืออาจจะทราบถึงระดับการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จึงทำให้การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคคิง จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ ต้นศิรุ้งโรจน์ชัย (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของรักษิณารณ์ ส่งเสริมศาสตร์ (2556) ที่ได้ศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความสะอาดบริษัท คู่อิงเวล อินเทอร์เน็ต ชั้นเนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพสมรสของบุคคลในปัจจุบัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเรื่องส่วนตัวออกอย่างชัดเจน จึงทำให้การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณธยา จันทร์หอม (2552) ได้ศึกษาในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครือเว็กรูป ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของของณัฐกฤตา เกษตรกุลพิพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าอายุงานหรือ ระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ มีส่วนสำคัญในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไปในทางที่สูงขึ้น เนื่องจากมีการผ่านประสบการณ์การทำงาน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 พนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรดคิง จำกัด ที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรศักดิ์ เอี่ยมรักษา (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท ปูนจिरา ก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของเทียนชัย ธรรมศรี (2557) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ของพนักงาน ที่พนักงานทุกคนคาดหวัง เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตในปัจจุบันจึงทำให้การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือด้านค่าจ้างเงินเดือน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผู้ทำวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด ควรปรับโครงสร้างด้านสวัสดิการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนค่าจ้างในกรณีที่มีการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ในยุคปัจจุบัน

2. บริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด ควรเลือกงานที่ตรงตามความสามารถของพนักงาน และมีการจัดอบรมหรือฝึกปฏิบัติในส่วนที่พนักงานยังขาดอยู่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับตัวพนักงานเอง

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด ควรมีการจ่ายค่าล่วงเวลาในกรณีที่มาทำงานในวันหยุด และค่าใช้จ่ายในการเดินทางออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่

2. บริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด ควรมีการวัดระดับความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทรดิ่ง จำกัด ในเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กฤตวัฏ บวรนิรมาน. (2553). *วิธีสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีไฟในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.oknation.net/blog/kritwat/2010/10/22/entry-1>
- กึ่งกาญจน์ ปรางอุดม. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพระนครยন্ত্রการ จำกัด*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กิตติ กาณจนภูพิงค์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โกสิย์ ดีมานะ. (2557). *การวิเคราะห์หุ้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานภาคเอกชนของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรรยารัตน์ จันทรักษ์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์อู่ชูชูในเขตพื้นที่ภาคใต้*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปีก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าการ์ตูน.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จารุวรรณ ศรีสุข. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กุญบุรีผลไม้กระป๋อง จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระเกษตรศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). *แนวความคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. เข้าถึงได้จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html
- ชลธิชา อรรถสิทธิ์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด อำเภोजอมบิ่ง จังหวัดราชบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบิ่ง.

- ช่อประภา แสนมะอู่่ง. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ห้าดาว เคมีภัณฑ์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชูเกียรติ ยี่มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ณธชา จันท์หอม. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในเครื่องแก้วรูป*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐกฤตา เกษตรกุลพิพัฒน์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ณัฐนาถ วีระกุล. (2550). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเป็นตัวแทนประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐวุฒิ ชัยวงศ์. (2557). *แรงจูงใจสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการในกิจการธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการขนส่งของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 8(2), 3.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). *ทฤษฎีแรงจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทียนชัย ธรรมศรี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน TIME LESS จันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนพร มีเดช. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พีเอ็มซี การ์ดส์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรภัทร อุ่นอารมณ์. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงานบริษัท เอปสัน พีริซัน (ไทยแลนด์) จำกัด*. วารสาร *Veridian e-journal*. 8(2), 248-262.

- นรินทร์ ตันติรุ่งโรจน์ชัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สก. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนตรหทัย ณรงค์แสง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ แอนด์ เทคคิง. (2558). *ประวัติ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.numkao-china.com/index.php>
- บุญเลิศ จันทร์โท. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพรรณ ละอองนวล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปัญญา จันทร์รอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล สายแก้ว. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรมศึกษาบริษัท เคไลน์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิรศักดิ์ เอี่ยมรักษา. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ก่อสร้าง จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พลสุข ตั้งรุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เค อินเตอร์ ปรีนธ์.

- ยุทธกาญจน์ ทองรอง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การกับแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในจังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัชนีณาภรณ์ ส่งเสริมศาสตร์. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความสะอาดบริษัทคู่อิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรพจน์ สิงหาราช. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วราภรณ์ คำเพชรดี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วันวิสา บุญประเสริฐ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททรูปลูกกล้วย*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิกิพีเดียสารานุกรม. (2558). *แรงจูงใจ*. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org>
- วินิจ ชิวะโต. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ช.สหเซโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาพร มานพ. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*.
คณะศิลปศาสตร์ กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศราวุธ แสงประกาย. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขาย
กรณีศึกษา บริษัทเคอเบล จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของ
ตนแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการ
ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมคิด กลับดี. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). *จิตวิทยาการจัดการองค์กรอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สามารถ นามไคร่หนู่น. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น*.
- สุพาณี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี มั่นตระกูล. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา
องค์กรมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York:
John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Tokyo: Harper Entemational Edition.

ภาคผนวก

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด นี้ จัดทำเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดค่าทางสถิติเพื่อใช้ประกอบการศึกษาและเพื่อผลประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย(✓)ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่า

หม้าย

5. อายุงาน

0-1 ปี

1-2 ปี

2-3 ปี

3 ปีขึ้นไป

6. รายได้

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,000-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

20,000-30,000 บาท

30,001-40,000 บาท

40,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์

เทรคดิ่ง จำกัด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้อความแต่ละข้อต่อไปนี พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นในการประเมินตนเองของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ่ง จำกัด	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.1 ความสำเร็จในการทำงาน					
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา				
2	ท่านได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง				
1.2 การได้รับการยอมรับ					
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน				
4	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ				
1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ				
6	งานที่ท่านทำอยู่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด				
1.4 ความรับผิดชอบในงาน					
7	ท่านได้รับความอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ				
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์ อี แอนด์ เทคคิง จำกัด	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.5 ความก้าวหน้า					
9	ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม				
10	ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม				
2.1 ความเจริญความก้าวหน้าในการทำงาน					
11	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
12	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร				
2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
13	ผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ				
14	ท่านคอยช่วยแก้ปัญหา ให้คำแนะนำ เมื่อผู้บังคับบัญชาเจอปัญหาในการทำงาน				
2.3 สถานภาพในการทำงาน					
15	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้				
16	งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม				
2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
17	ท่านสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา				
18	เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอเคเคไอ ซิปป์แอนด์ เทรดิง จำกัด	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
19	เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจต่อท่านคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา				
20	การทำงานของท่าน มีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
2.6 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน					
21	หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครอง				
22	หัวหน้างานมีการโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน				
2.7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน					
23	สถานที่ทำงานของท่าน ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม				
24	สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ดี				
2.8 นโยบายองค์กรและการบริหาร					
25	นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร				
26	องค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนเหมาะสม				
2.9 ความเป็นส่วนตัว					
27	สถานที่ทำงาน อยู่ใกล้กับบ้านและครอบครัวของท่าน				
28	ท่านมีความเป็นส่วนตัวเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอเคเคไอ ชิปปิ้ง แอนด์ เทรคดิ้ง จำกัด	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
2.10 ความมั่นคงในงาน					
29	องค์กรของท่าน มีการจัดระบบสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ดี				
30	งานที่ท่านปฏิบัติขณะนี้มีความปลอดภัยและมั่นคง				
2.11 ค่าจ้างเงินเดือน					
31	ค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งงาน				
32	ค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน				

***** ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม *****