

คู่มือ มหาวิทยาลัยบูรพา
ค.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ กรณีศึกษา
ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี

ศุวิมล รื่นรมณ์วาริ

26 ม.ค. 2558

347754

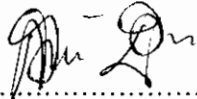
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
คณะกรรมการและท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สุวิมล รื่นรมณ์วาริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้


อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



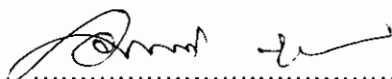
.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร)



.....กรรมการ

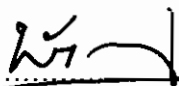
(ศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ ศิริวรรณ)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชชาติ สุนทรสมัย)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ ๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ
ธำรงสินถาวร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการจัดทำ ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี
ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ที่สอนในระดับปริญญาโททุกท่าน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ โครงการ
ปริญญาโท ที่ช่วยประสานงาน และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่ข้าพเจ้าเสมอมา และ
ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย นอกจากนี้
ขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการจัดทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไป
ด้วยดี

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ส่วนหนึ่งจากที่ได้รับคือกำลังใจ และความช่วยเหลือ
จากสมาชิกทุกคนในครอบครัว คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณเป็น
สิ่งบูชา พระคุณของบิดา มารดา รวมถึงคุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน และหวังว่า
งานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและผู้ประกอบการต่อการศึกษาและผู้ประกอบการ
ต่อไป

สุวิมล รื่นรมณ์วาริ

55921464: สาขาวิชา: การจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม; กจ.ม.

(การจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ พนักงานขับรถเทลเลอร์/ ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์)
ชลบุรี

สุวิมล รื่นรมณ์วาริ: ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์
กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี (FACTORS THE
MOTIVATION OF PERFORMANCE TRAILER DRIVER IN CASE STUDY OF
TRANSPORTATION ON BUSINESS (LOGISTICS) IN CHONBURI) อาจารย์ผู้ควบคุม
งานนิพนธ์: สมบัติ ชำรงสินถาวร, D.B.A., 180 หน้า, ปี พ.ศ. 2557.

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่ง
สินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพระดับของปัจจัยแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิลำเนาเกิด อายุ สถานภาพ อายุ
งาน รายได้ ที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า
(โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง
400 คน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถเทลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า
(โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ พบว่า มีภูมิลำเนาอยู่ที่
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรส อายุงาน 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับ สูงใจมาก โดยส่วนใหญ่ อยู่ในด้านความสัมฤทธิ์ผล เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ขับรถเทลเลอร์ ในด้านตัวกระตุ้น เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการทำงานแล้ว จะต้องทำงานสำเร็จลุล่วงไปและในด้าน
การบำรุงรักษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง
ทำให้ได้รับสิ่งจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ ผลการศึกษา
วิจัย สามารถอธิบายได้ว่าสิ่งที่ทำให้ทั้งปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและด้านการบำรุงรักษานั้นมีผลอยู่ในระดับมาก ตามที่
ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นเพราะทั้งสองปัจจัยทำหน้าที่ที่ต่างกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงานของพนักงาน และรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่องค์กรนานที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า
พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิด อายุ สถานภาพ อายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์)
ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา
พัฒนางานวิจัยที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปจึงเสนอ หัวข้อเกี่ยวกับระดับการศึกษาของพนักงานขับรถ
เทลเลอร์ พบว่า เป็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายงานให้มีการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และ
ศักยภาพของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้องค์กรเกิดความมั่นใจ และได้รับความไว้วางใจใน
องค์กรเพิ่มขึ้น

55921464: MAJOR: SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES MANAGEMENT; M.M.
(SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES MANAGEMENT)

KEY WORDS: MOTIVATION/ PERFORMANCE/ TRAILER DRIVERS/ GOODS
TRANSPORTATION BUSINESS (LOGISTICS)

SUWIMOL RUENROMWARI: (FACTORS THE MOTIVATION OF
PERFORMANCE TRAILER DRIVER IN CASE STUDY OF TRANSPORTATION ON
BUSINESS (LOGISTICS) IN CHONBURI) ADVISORY COMMITTEE: SOMBAT
THAMRONGSINTHAWORN, D.B.A., 180 P., 2014

The study entitled Motivation Factors for Trailer Drivers' Performance: A Case Study of Goods Transportation Businesses (Logistics) in Chonburi Province aimed at determining levels of motivation factors for trailer drivers' performance, as well as studying their personal factors, which are: domicile, age, status, work period, and income that yield an impact on motivation factors for trailer drivers' performance in goods transportation businesses in Chonburi province. Questionnaires were used as a research tool for this study and 400 trailer drivers were used as the samples for the study. The findings revealed that in regard to the personal factors for trailer drivers who worked in goods transportation businesses in Chonburi province and responded to the questionnaires, most of them were married with their domicile in eastern and northeastern Thailand. Their ages were between 30-40 years old, and their work periods were more than 5-10 years, with their average income of more than 20,000-30,000 bahts. Regarding the motivation factors for trailer drivers' performance, it was rated, as a whole, at a 'high' level. Most of them were in the aspect of achievement which was the motivation factor for their performance. In the aspect of stimulation, their performance objective was to continue their work until it finished, whereas, in the aspect personnel maintenance, it was found that most was involved with acquaintanceship they got from their superiors leading to a positive motivation toward their work which was a motivation factor for their performance. The results of the study regarding this could be explained as follows: The reasons causing the stimulation factor and that of the personnel maintenance ranking at the 'high' level were due to the fact that both factors had different functions but with the same objective to increase the personnel's performance efficiency, as well as to keep the qualified personnel with the organization as long as possible. In regard to the hypotheses testing results, it was found that the trailer drivers with differences in terms of domicile, age, status, work period, and average income yielded different impact on motivation factors for their work performance in goods transportation businesses in Chonburi province with statistical significance at the .05 level. The suggestions that interested and inspired the researcher to develop research that can be further useful were involved with the presentation for the trailer drivers' educational backgrounds which was found to be the work-line advancement factor. As a consequence, there should be the personnel's work performance development in order to increase their knowledge, ability and potential to the maximum efficiency. This could, therefore, lead to an increase of the organizations' confidence and reliability towards their personnel.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญภาพ	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์)	23
พนักงานขับรถแท็กซี่และปัญหาของพนักงานขับรถแท็กซี่	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ทัศนศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขต จังหวัดชลบุรี.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	74
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	149
สรุปผลงานวิจัย.....	149
การอภิปรายผลงานวิจัย.....	150
ข้อเสนอแนะ	157
บรรณานุกรม	159
ภาคผนวก.....	162
ภาคผนวก ก	163
ภาคผนวก ข	173
ภาคผนวก ค	178
ประวัติย่อของผู้วิจัย	180

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวน และคำร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานขับรถแท็กซี่.....	56
3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้น	56
4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษา	57
5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางความสัมพันธ์.....	58
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางการยอมรับนับถือจากผู้อื่น	59
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางลักษณะงานที่น่าสนใจ	60
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางความรับผิดชอบ	61
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า.....	62
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางการเจริญเติบโต.....	63
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางนโยบายและการบริหาร	64
12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางการนิเทศงาน	65
13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	66
14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางภาวะการทำงาน	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางค่าตอบแทนการทำงาน	68
16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	69
17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางชีวิตส่วนตัว	70
18	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	72
19	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางสถานภาพ	73
20	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความมั่นคง	74
21	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภูมิลำเนาเกิด กับปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	75
22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม	76
23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ผล	77
24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือผู้อื่น	78
25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	78
26	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	79
27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต..... 81
29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร 82
30	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน 83
31	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 84
32	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการณ์ทำงาน 85
33	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน 86
34	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 87
35	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านด้านชีวิตส่วนตัว..... 88
36	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 89
37	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 90
38	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง 91
39	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 92
40	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม 93
41	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล..... 94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
42	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น 94
43	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ 95
44	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ 96
45	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า 96
46	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต 97
47	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร 98
48	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการณ์ทำงาน 98
49	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 99
50	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ 99
51	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง 100
52	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ กับปัจจัยแรงงูใจในการ ปฏิบัติงาน 101
53	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม 102
54	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล 103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
55	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ..... 104
56	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ..... 105
57	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ..... 105
58	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า..... 106
59	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต..... 107
60	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร..... 108
61	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน..... 109
62	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน..... 109
63	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน..... 110
64	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน..... 111
65	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว..... 112
66	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน..... 113
67	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ..... 114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
68	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง 114
69	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถ เทลเลอร์ กับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน..... 116
70	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม 117
71	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล..... 118
72	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น 119
73	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ 119
74	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ 121
75	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า..... 121
76	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโต..... 122
77	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร 123

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
78	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน 124
79	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 124
80	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการณ์ทำงาน 125
81	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน 126
82	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 127
83	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว..... 127
84	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 128
85	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ 129
86	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง 130
87	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน 132
88	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม 133

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
89	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล..... 134
90	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ จากผู้อื่น 135
91	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ..... 136
92	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ..... 137
93	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า 137
94	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต 138
95	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร..... 139
96	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน 140
97	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน..... 141
98	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการณ์การทำงาน..... 142
99	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน 143
100	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน 144

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
101	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว..... 145
102	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน 146
103	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ..... 147
104	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 147
105	การหาค่าความถูกต้องเชิงเนื้อหา(IOC)..... 175
106	การหาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่ง สินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี..... 177

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
2 กระบวนการวิจัย.....	11
3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 7 ขั้น.....	15
4 ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer.....	17
5 ทฤษฎีการจูงใจคนในการทำงาน ของเฮร์ซเบอร์ก.....	18
6 ลักษณะรถเทเลเลอร์หรือรถหัวตัก.....	179
7 ลักษณะรถกึ่งพ่วง ติดตั้งงานเทเลเลอร์.....	179

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติในอดีตที่ผ่านมา การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้น การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศรวมอยู่ในเขต เมืองใหญ่ ๆ โดยมีการพัฒนาเน้นทางด้านอุตสาหกรรม และเทคโนโลยี ส่งผลให้แรงงานต่าง ๆ มา กระจุกตัวอยู่กันอย่างหนาแน่น แรงงานที่เข้ามาทำงานในหัวเมืองใหญ่ ๆ ส่วนใหญ่เป็นประชากรที่ อพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเมืองที่มีการขยายตัวทั้งภาคอุตสาหกรรม และภาคธุรกิจบริการต่าง ๆ ถึงแม้ว่าการอพยพเข้ามาทำงานของแรงงานจำนวนมาก จะมีการจ้างแรงงานที่สามารถสร้างรายได้ สูงเพียงพอต่อค่าครองชีพให้กับแรงงานก็ตาม แต่ปัญหาที่แรงงานต่างถิ่นต้องเผชิญคือ การปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างจากถิ่นฐานที่อาศัยอยู่เดิม รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับหน้าที่การ งานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอีกด้วย ปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้มีผลทำให้สภาพจิตใจของผู้ใช้ แรงงานขาดความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2552)

การอพยพเข้ามาทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีการศึกษาไม่สูง ขาดทักษะ ฝีมือทางด้านช่างวิชาชีพ ขาดเงินลงทุน ทำให้โอกาสทางเลือกในการประกอบอาชีพนั้นยังมี ข้อจำกัดอยู่มาก ด้วยเหตุนี้ กลุ่มแรงงานกลุ่มนี้ จึงหาทางเลือกประกอบอาชีพที่ไม่มีการใช้เทคโนโลยี ที่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือมากนัก (มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2552) เช่น การขับรถยนต์ ขนส่งสินค้า ซึ่งการรับหน้าที่ เป็นพนักงานขับรถขนส่งสินค้ามีมากมายหลายประเภทขึ้นอยู่กับ ลักษณะของธุรกิจ คุณสมบัติ และทักษะหลัก ๆ ที่สำคัญของการทำงานขับรถยนต์ขนส่ง คือ ต้องมี ใบอนุญาตขับขี่ตรงกับรถชนิดเฉพาะที่ขับขี่ นอกจากนั้นต้องมีความชำนาญเส้นทางในพื้นที่ เชื่อมต่อการขนส่งของธุรกิจนั้น ๆ ซึ่งจะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความจำเป็นของงาน และ ความต้องการของนายจ้าง โดยทั่วไปการขับรถยนต์ขนส่งสินค้าในจังหวัดใหญ่ ๆ มีความต้องการ แรงงานจำนวนมาก ซึ่งต้องมีคุณสมบัติการขับรถที่สำคัญคือมุ่งเน้นความปลอดภัยในการขนส่งสูง

จังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดที่สำคัญอย่างมากของประเทศไทย เนื่องจากเป็นที่ตั้งในจุด ยุทธศาสตร์ของประเทศ และของภูมิภาคอาเซียนที่ได้รับความสนใจทั้งจากภาครัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ รวมถึงนักลงทุน ทั้งใน และต่างประเทศที่ตัดสินใจเลือกใช้พื้นฐานในการพัฒนา ศักยภาพให้กับประเทศ ทำให้เกิดการลงทุนใน โครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภคทั้งใน โครงข่ายขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งการขยายท่าเรือน้ำลึก การพัฒนานิคม

อุตสาหกรรม การขยายโครงข่ายระบบจ่ายกระแสไฟฟ้า อีกทั้งยังเป็นทำเลที่ดีในการประกอบกิจการ การดำเนินธุรกิจและลงทุนในลักษณะต่าง ๆ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจพลังงาน ธุรกิจการจัดเก็บและขนส่งสินค้า ธุรกิจการสื่อสาร ธุรกิจ SMEs ที่เกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรมการผลิตและการท่องเที่ยว เป็นต้น ส่งผลกระทบในแง่บวกในด้านเศรษฐกิจที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมและการผลิต การจ้างแรงงานที่สามารถสร้างรายได้ที่สูงเพียงพอต่อค่าครองชีพ และยังเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ ของประเทศที่สำคัญมาก เนื่องจากเป็นศูนย์กลางของเส้นทางการคมนาคม และขนส่งสินค้าทางน้ำ ที่ท่าเรือแหลมฉบัง มีสถานีเปลี่ยนถ่ายสินค้าทางราง-ทางบก-ทางน้ำ-ทางอากาศ และยังมีใกล้กับกรุงเทพฯ และสนามบินสุวรรณภูมิ สะดวกต่อการเดินทาง จึงเป็นความหวังของคนทำงาน เป็นแหล่งงานที่คนต่างจังหวัดยังคงเข้ามาเพื่อแสวงหารายได้ทั้งในแบบชั่วคราวในช่วงหมดฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรและแบบถาวร ที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานในจังหวัดชลบุรี และกระจุกตัวอยู่ในแหล่งชุมชน แหล่งที่อยู่อาศัยที่ถูกต้อง และไม่ถูกต้องในพื้นที่ต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก

จังหวัดชลบุรี ถือเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ที่สำคัญของประเทศ ทำให้ธุรกิจขนส่งสินค้าในจังหวัดชลบุรี และในภาคตะวันออก มีจำนวน 92 ราย ซึ่งมีจำนวนผู้ประกอบการขนส่งมากที่สุด ถ้ามานับรวมกรุงเทพฯ และปริมณฑล แสดงให้เห็นว่าภาคตะวันออกมีปริมาณการขนส่งทางบกเป็นจำนวนมาก ทำให้มีผู้ประกอบการสนใจลงทุนในภูมิภาคนี้มากที่สุด จึงมีบริษัทที่ดำเนินธุรกิจทางด้านโลจิสติกส์ ให้บริการขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุก หรือรถเทเลเลอร์ มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อความพึงพอใจสูงสุด และตรงตามความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า ปัจจุบันมีการขยายฐานการให้บริการเพื่อรองรับกับความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้ธุรกิจขนส่งสินค้า หรือธุรกิจโลจิสติกส์ พัฒนาการบริหารจัดการขนส่งโดยเริ่มปรับใช้เทคโนโลยีเข้ามาควบคุมกระบวนการขนส่งสินค้าเช่นกัน (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 9 จังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 35)

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างมาก ผลลัพธ์ของการดำเนินงานมีความเกี่ยวข้องกับการจูงใจทรัพยากรบุคคลากรโดยตรง บุคลากรที่ทำงานจะต้องมีความเต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจ บุคลากรที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือได้รับความกระทบกระเทือนทางจิตใจ เกี่ยวเนื่องมาจากการทำงาน ขาดความเต็มใจที่จะทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อ การสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจูงใจมิได้หมายความว่าเฉพาะเจาะจงการมีความเต็มใจที่จะทำงานเท่านั้น หากแต่ต้องมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานขับรถเทเลเลอร์อย่างมีประสิทธิภาพด้วย บุคลากรเพียงหนึ่งคน ไม่สามารถทำให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น องค์กรต้องหาคำตอบให้ได้ว่า ในองค์กรมีบุคลากรจำนวนเท่าไรที่ขาด

แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจไม่ได้รับแรงกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความรู้และทักษะในการทำงานตำแหน่งพนักงานขับรถเทเลเลอร์

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานขับรถเทเลเลอร์เกิดความรู้สึกไม่มีแรงจูงใจ หรือ กระตุ้นในการทำงาน ขาดการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และไม่พร้อมอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานขับรถขนส่งสินค้า เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทำงานอย่างมีความสุขกาย สบายใจ ซึ่งการสร้างขวัญกำลังใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร ดังนั้นองค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรทุกคน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับบุคลากรทั่วไป ซึ่งปัจจัยทางด้านบุคคลที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญหรือปัจจัยหลักของความสำเร็จ โดยมีปัจจัยอื่น ๆ เป็นส่วนในการส่งเสริมความสำเร็จ (จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว และสุกษัย อาชีวะระงับโรค, 2548) จึงคาดว่า พนักงานขับรถขนส่งสินค้าจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หากได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่หากพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานขับรถเทเลเลอร์ เพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิลำเนาเกิด อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ ที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภูมิลำเนาเกิด ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

2. อายุ ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

3. สถานภาพ ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

4. อายุงาน ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

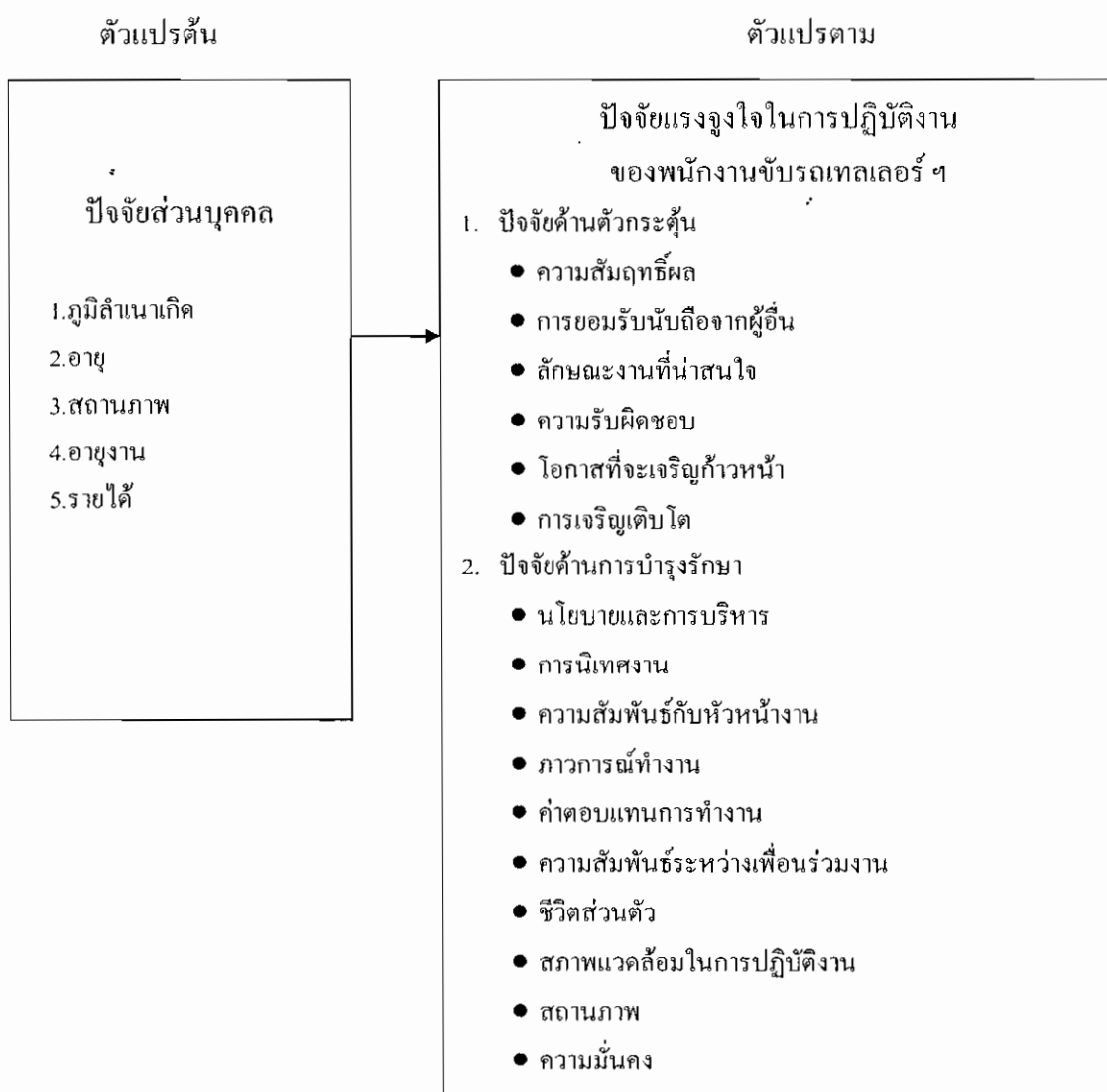
5. รายได้ ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี

2. ผู้ประกอบการสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรีให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานขับรถแท็กซี่ ที่ปฏิบัติงานในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ในเขตจังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) จำนวน 400 คน

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย กำหนดประเด็นที่ใช้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขับรถแท็กซี่ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า และการเจริญเติบโต 2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการณ์ทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สถานภาพ และความมั่นคง

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. ภูมิลำเนาเกิด หมายถึง อำเภอ และจังหวัดที่เกิดที่ระบุในสำเนาทะเบียนที่ครอบครัวอาศัยอยู่ หรือมีบ้านเป็นของตนเองของกลุ่มตัวอย่าง อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งหมดก็ได้
2. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์
3. สถานภาพ หมายถึง ลักษณะการครองเรือนในปัจจุบัน ของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งได้ดังนี้ คือ โสด สมรส หย่า/ ม่าย/ แยกกันอยู่
4. อายุงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาการทำงานที่กลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานหน้าที่ พนักงานขับรถแท็กซี่นับจากปฏิบัติงานนี้ตั้งแต่วันแรก นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับช่วงอายุงานเต็มปีบริบูรณ์
5. รายได้ หมายถึง หมายถึง รายได้ที่กลุ่มตัวอย่างสามารถทำให้เกิดรายได้ในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานขับรถแท็กซี่โดยรวมเฉลี่ยรายได้เป็นเดือน และประมาณการเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่จะทำให้พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) เกิดความพอใจ หรืออาจทำให้ไม่พอใจ ทั้งนี้ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1.1 ความสัมฤทธิ์ผล หมายถึง สิ่งพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) มีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น หมายถึง พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) มีความรู้สึกถึงความสำเร็จนั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ หมายถึง พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ต้องมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) มีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า หมายถึง พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) รู้สึกว่า เขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา

1.6 การเจริญเติบโต หมายถึง พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ตระหนักว่า เขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การบำรุงรักษา ประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) รู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีกับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.2 การนิเทศงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) รู้สึกว่า ผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) มีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาวะการณ์ทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) รู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) รู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงาน มีความเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) มีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สิ่งที่พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) รู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.9 สถานภาพ หมายถึง สิ่งที่พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) รู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง หมายถึง สิ่งที่พนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) หมายถึง องค์กรภาคเอกชนที่ให้บริการรับจ้างขนส่งสินค้าแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือรับขนส่งสินค้าแก่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ โดยมีสัญญาการว่าจ้างระหว่างกันเพื่อให้บริการขนส่งอย่างต่อเนื่อง ในที่นี้เป็นผู้ประกอบการขนส่งสินค้าที่ใช้รถบรรทุก หรือรถแท็กซี่ในการให้บริการขนส่งสินค้ากับลูกค้า โดยเป็นธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัย ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ กรณีศึกษา ชุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ชุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์)
3. พนักงานขับรถแท็กซี่ และปัญหาของพนักงานขับรถแท็กซี่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

Domjan (1996, p. 199) อธิบาย ว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำ หรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Woolfolk (1995, p. 130) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

วิรัช สงวนวงค์วาน (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ความสำคัญของการงูใจ

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ทั้งนี้การงูใจมีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจในการทำงานสูง และส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ความสำคัญของการงูใจจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานอย่างมาก

1. การงูใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงงูใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การงูใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ที่ถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การงูใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงงูใจในการทำงานสูง เมื่อคั่นรณเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การงูใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงงูใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณใน การทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงงูใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงาน

สำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยทำให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้น เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญ ส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

กระบวนการจูงใจ

การใช้หลักในการจูงใจจำเป็นต้องดำเนินการตามกระบวนการจูงใจ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

ร่างกาย → คิริน (พฤติกรรม) → จุดหมาย → สมประสงค์ → แรงขับได้รับการตอบสนอง

ภาพที่ 2 กระบวนการจูงใจ

ประเภทของการจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดจากแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล และส่งผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมภายนอก ทั้งนี้ทฤษฎีทฤษฎีการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะ
ช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจ
วิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ
ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึงสถานะของบุคคลที่ได้รับแรง
กระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ
ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่
จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้า
อย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิด
พฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ
จะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรม
เกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ
(Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชย การติเตียน
การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

ปัญหาของการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ความเป็นนามธรรมของแรงจูงใจในการทำงาน นำมาสู่ปัญหาของการวัดแรงจูงใจในการ
ทำงานที่ยากจะวัดในเชิงปริมาณได้โดยตรง ในกระบวนการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน
จึงมักจะต้องอาศัยทฤษฎีอื่น ๆ มาเป็นเครื่องนำทางในการวัดการแสดงผลของแรงจูงใจในการ
ทำงานที่สามารถสังเกตได้ ตัวอย่างเช่น ใช้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) ที่การ
แสดงซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นเชิงพฤติกรรม เช่น เมื่อมีเป้าหมายของงานที่ชัดเจนผลการ
ปฏิบัติการที่ดีขึ้น โดยที่ความสามารถส่วนบุคคลยังคงเหมือนเดิม ซึ่งในทศวรรษที่ 1990 งานวิจัย
ที่อาศัยทฤษฎีความคาดหวังได้ใช้ทฤษฎีดังกล่าวในหลายลักษณะ ลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับ
การศึกษาครั้งนี้โดยตรงที่ผู้วิจัยนำมาใช้คือ 1. ใช้เป็นกรอบแนวความคิดทั่วไป 2. ใช้เป็นการ
ทดสอบทฤษฎีโดยตรง และ 3. ใช้เป็นการบูรณาการ ทฤษฎีนี้เข้ากับทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ กล่าวคือ

ในด้านการใช้เป็นกรอบแนวความคิดทั่วไป นักวิจัยที่นำเอาทฤษฎีความคาดหวังมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดส่วนใหญ่จะใช้ไปเพื่อการตีความ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการอาศัยแรงจูงใจในการทำงานช่วยตีความ เช่นงานวิจัยของ Rash and Tosi (1992, pp. 395-413) ที่ศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังกับแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัย Van, Erede and Thiery (1996, pp. 575-586) ที่ได้ทำการวิเคราะห์เชิงอภิมาน (Meta analysis) ผลงานการศึกษาวิจัย เรื่องที่ใช้ทฤษฎี Vroom ซึ่งการวิเคราะห์หือทธิพลขององค์การประกอบของทฤษฎีความคาดหวังที่มีต่อแรงจูงใจดังกล่าว ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจ คือ องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานน้อย และต่ำกว่าความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังคำจำกัดความของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานดังกล่าวข้างต้น พบว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญสามประการ คือ

1. แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันการกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ
2. แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. แรงจูงใจจะบอกให้ผู้บริหารทราบได้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้น จะต้องได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างไรบ้าง

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจะเริ่มจากพื้นฐานของความใส่ใจ กับคนเป็นสำคัญ โดยต้องปฏิบัติแรงจูงใจในการทำงานตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (Steers, 1977; Ruc & Byars, 1995, p. 102; Robbins, 1996, p. 118

1. การที่บุคคลเกิดความต้องการซึ่งอาจจะเป็นความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการทางด้านจิตใจ
2. ความต้องการดังกล่าวก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ

3. ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เมื่อได้ทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ ๆ พบว่า ผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจได้หลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเต็มใจในการทำงาน และผลการดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการต้องการ โดยวิธีการจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการทำงานที่สำคัญ ๆ เช่น การให้พนักงานรับผิดชอบในผลลัพธ์การดำเนินงานของตนเอง

1. การตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ

ตั้งเป้าหมายดังกล่าว

2. ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานจะต้องได้รับทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้บริหารต้องสนับสนุนในการป้อนข้อมูลย้อนกลับที่มีความชัดเจนและแน่นอน ซึ่งได้ผลมากกว่าการควบคุมการทำงานของพนักงาน

4. การขอร้องให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันองค์การต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานการต่าง ๆ

5. การตั้งระบบและกระบวนการดำเนินงานที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม

6. ลักษณะงานที่มอบหมายควรมีลักษณะที่ครบวงจรของกระบวนการ

7. ดำเนินงาน ซึ่งดีกว่ามอบหมายงานที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของงาน (Hollyforde ดำเนินงาน ซึ่งดีกว่ามอบหมายงานที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของงาน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Crewson (1997, pp. 202-205) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทางภาครัฐและพนักงานทางภาคเอกชนพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งสององค์การแตกต่างกัน โดยที่พนักงานในองค์การของรัฐจะไม่ค่อยให้ความสนใจรางวัลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเท่ากับพนักงานในองค์การเอกชน แต่จะสนใจในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับมากกว่า

นอกจากนั้น ผลการวิจัยของ Jurkiewicz, Massey and Brown (1998, pp. 65-80) ได้ข้อสรุปที่สนับสนุนผลการวิจัยของ Crewson ที่ว่าพนักงานในองค์การภาครัฐและพนักงานในองค์การภาคเอกชนมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การภาครัฐที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความมั่นคง และความปลอดภัยในอนาคต การมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการมีโอกาสในการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การภาคเอกชนที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่สูง การมีโอกาสแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิจัยต่างประเทศ ปรากฏผลการศึกษที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในองค์การกับประสิทธิผลองค์กรหลากหลาย ได้แก่ งานวิจัยของ Mak and Sockel (2001, pp. 256-267) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ

โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรเนื่องจากบุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และในที่สุดก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลกับองค์กรด้วย

แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

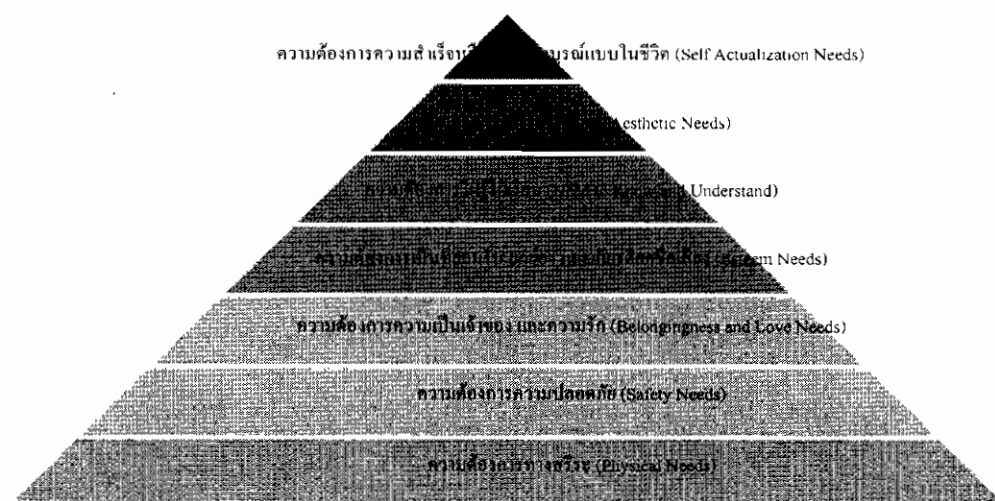
แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation theories) ตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งทฤษฎีได้ 2 รูปแบบ คือ

1. เจริญเนื้อหา (Contents theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

2. เจริญกระบวนการ (Process theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงานไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ ทฤษฎีความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ

การทำงานในองค์กร จำเป็นต้องเข้าใจการทำงาน และตัดสินใจ โดยใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการตัดสินใจ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) มาสโลว์ (Maslow, 1954) ความต้องการของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับเข้ามา และมีความเชื่อว่าถ้าความต้องการขั้นแรกของบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้พัฒนาการความต้องการในขั้นต่อไปเกิดขึ้นไม่ได้ การจะพัฒนาไปให้สูงสุดได้ขึ้นอยู่กับวิถีทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา



ภาพที่ 3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 7 ขั้น

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) หมายถึง ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย สรีระ (Physical needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย ขึ้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการจากความรู้สึกรับรู้จากภายในร่างกาย

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านร่างกายมนุษย์ จากอันตรายใด ๆ ความต้องการได้รับความคุ้มครอง ความอุ่นใจ

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and love needs) หมายถึง ความต้องการมีเพื่อน มีกลุ่มพวกพ้องความต้องการขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการเป็นที่ยอมรับ นับน่าถือตา ในสังคม อาจมีชื่อเสียง มีคนยกย่องเลื่อมใส

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to know and understand) หมายถึง ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์มากขึ้น

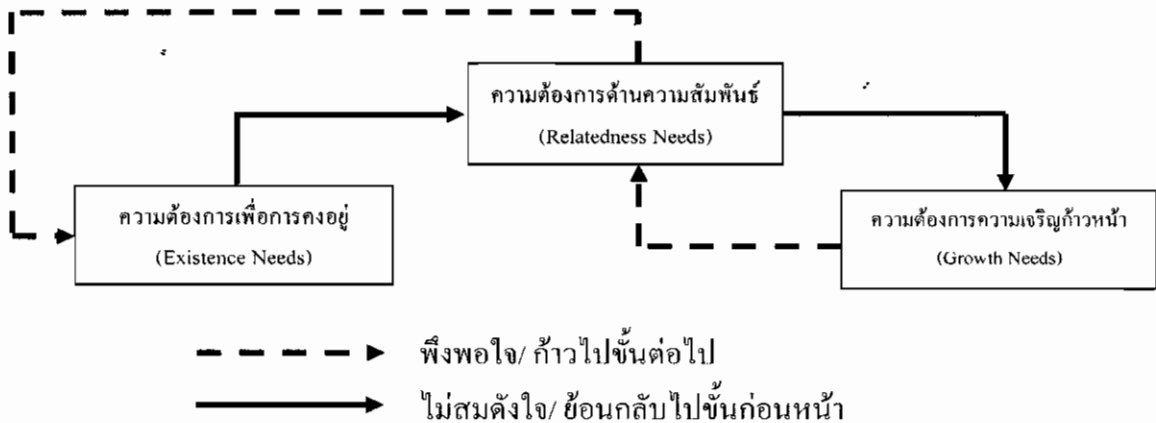
ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรีย์ (Aesthetic needs) หมายถึง ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self actualization needs) หมายถึง ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงสุดของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการที่จะค้นหาและตระหนักในความสามารถอันสูงสุดของตนเอง และพัฒนาศักยภาพที่ตนมีอยู่นั้นไปให้ถึงขั้นสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์ แสดงให้เห็นความต้องการของบุคคลที่เริ่มจากความต้องการได้รับการตอบสนองในลำดับแรกก่อน แล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับ ตัวอย่าง

พฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น คราบไคที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือคนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวพนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่ดิ้นรนเพื่อฝ่าหาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายหิว เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

ทฤษฎี ERG (ERG theory: Existence Relatedness Growth theory) เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่างดังภาพที่ 4 ดังนี้



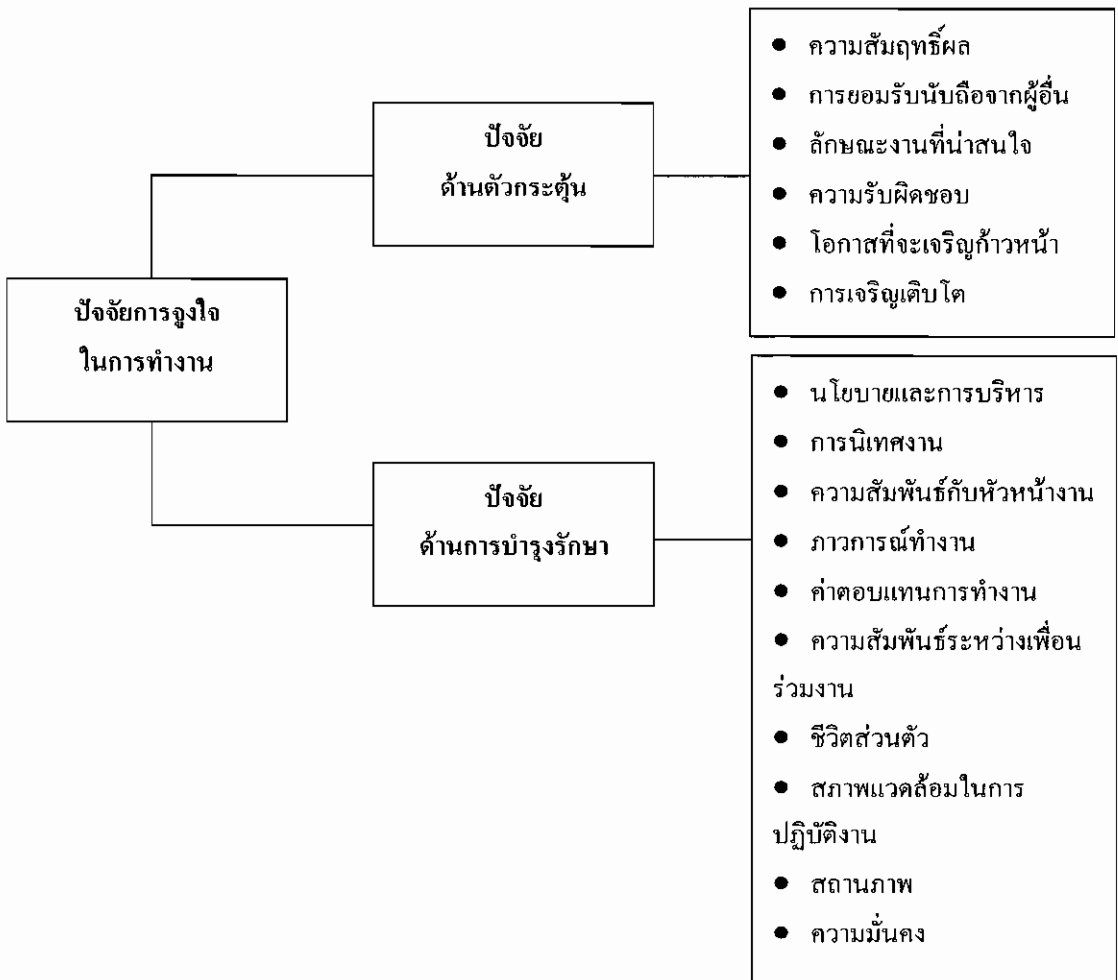
ภาพที่ 4 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ใ้ตอบสนองร่างกาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การมีสัมพันธภาพกันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ทุกคน เช่น ได้รับการยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

จากลำดับความต้องการตามทฤษฎี ERG ที่ Alderfer ได้กำหนดไว้ อธิบายได้ว่าลำดับขั้นความต้องการจะเริ่มต้นจากการดำรงชีวิต ต่อด้วยสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ และความต้องการความเจริญก้าวหน้าตามลำดับจะช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานเป็นลำดับขั้น แต่หากย้อนกลับจากการเริ่มต้นที่ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ต่อด้วยการสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น

และจึงได้รับการดำรงชีวิตจะส่งผลให้พนักงานไม่เกิดพึงพอใจ ดังนั้นตามทฤษฎีนี้จึงควรเริ่มต้นเป็นลำดับตามลูกศรเส้นทึบเป็นลำดับขั้นจึงจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจคนในการทำงาน เพื่อมุ่งหวังให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งจูงใจ ตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก สามารถอธิบาย และให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ทฤษฎีการจูงใจคนในการทำงาน ของเฮร์ซเบอร์ก

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1.1 ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

บุศยมาศ แสงเงิน (2555) กล่าวว่า ความสัมฤทธิ์ผลของงาน คือ ความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนา ผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถ กระทำได้มาก่อน ทั้งนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงาน การทำงานได้ตาม เป้าหมาย การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ และการทำงานที่ยากท้าทายซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน สำหรับคำในภาษาอังกฤษที่มีความหมายคล้ายคลึงกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การเน้นที่ผลลัพธ์ การเน้นที่ประสิทธิผล การใส่ใจกับมาตรฐาน การเน้นการปรับปรุงงาน ความเป็นผู้ประกอบการ การใช้ทรัพยากรอย่างสูงสุด

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของเขา นั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ

ขงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 131-133) อธิบายว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือจาก บุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ แสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำมีความ น่าสนใจ น่าทำ

ขงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 131-133) อธิบายว่า ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้อง รับผิดชอบ ต่อตนเองและต่องานของเขา

ขงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 131-133) อธิบายว่า ความรับผิดชอบ คือ ฟังพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา

ขงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 131-133) อธิบายว่า ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ

1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักกว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 88) อธิบายว่า ความเจริญเติบโต และการพัฒนา หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ความสำเร็จในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่นเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่งกัพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 88) อธิบายว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร มีการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในองค์กร และการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

2. การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่ามีผู้บริหารงานตั้งใจสอน และแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 88) อธิบายว่า การนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการติดตามผลงาน ชี้แจงแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะ อบรม ฝึกงาน สังเกตการณ์ กระตุ้น แก้ไข และส่งเสริมให้บรรดาผู้รับการนิเทศสนใจในงานที่รับผิดชอบและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตให้ดีขึ้น

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา สมยศ นาวิกาน (2544, หน้า 88) อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา กับผู้บังคับบัญชา โดยมีความสามัคคี ที่จะสามารถร่วมมือกันทำงาน โดยมีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น

4. ภาวะการณ์ทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำ และสภาพการณ์ของที่ทำงาน Nelson and Quick (1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะการณ์ทำงาน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงาน ที่นำทางพฤติกรรมคนที่ดีและไม่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับในสภาพของที่ทำงาน

5. ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงาน มีความเหมาะสม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547, หน้า 97-115) อธิบายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ รวมทั้งการจูงใจในการปฏิบัติงาน การเสริมขวัญกำลังใจ และการเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เงินเดือน/ ค่าจ้าง (Salary/ wage) และสิ่งจูงใจ (Wage incentive) สวัสดิการ (Welfare) และ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits)

5.1 เงินเดือน/ ค่าจ้าง หมายถึง สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เงินเดือนมักใช้กับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน วิชาชีพ ค่าจ้างใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานและใช้ความรู้ทั้งวิชาชีพ สิ่งจูงใจ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน คือจ่ายให้เป็นพิเศษ เช่น เบี้ยขยัน โบนัส จัดเที่ยว

5.2 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ คือ สิ่งที่ยกจ่ายให้ออกเหนือเงินเดือน สิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้ เช่น สิทธิการลา ค่าเช่าบ้าน รถรับส่ง ซึ่งสวัสดิการจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท สวัสดิการหลัก คือ ครอบคลุมสมาชิกทุกคนในองค์กร เช่น การลา รักษาพยาบาล สักยานุเคราะห์ สวัสดิการเสริม คือ องค์กรจัดเพิ่มเพิ่มเติมให้ เช่น รถรับส่ง ค่าโทรศัพท์ นอกจากนี้ สวัสดิการยังอาจจำแนกประเภทได้อีก เช่น

- สวัสดิการความมั่นคงและสุขภาพ บำเหน็จ บำนาญ ประกันชีวิต
- สวัสดิการการจ่ายค่าตอบแทนกรณีไม่ได้ทำงาน การลาประเภทต่าง ๆ โดยได้รับเงินเดือน
- สวัสดิการประเภทบริการให้เปล่าหรือลดค่าใช้จ่ายในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน คือ การบริการให้เท่าเทียมกัน เช่น ออมทรัพย์

6. ส่วนประโยชน์เกื้อกูล จะคล้ายกับสวัสดิการ แต่ที่แตกต่าง คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้เฉพาะบางตำแหน่ง เช่น รถประจำตำแหน่ง ค่าเลี้ยงรับรอง สรุปร ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องกำหนดให้เหมาะสมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 88) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันเอง โดยอาศัยการร่วมมือกันทำงาน การทำงานเป็นทีม และมีบรรยากาศในการทำงานเป็น ไปอย่างฉันทมิตร

7. ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าการงานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

เพ็ญแข ช่อมณี (2544, หน้า 19) อธิบายว่า ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

Spaargaren and VanVliet (2000) อธิบายว่า รูปแบบการดำเนินชีวิต หรือที่แต่ละคนเลือกใช้เป็นการดำเนินชีวิตส่วนตัว ซึ่งหมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยที่ลักษณะของพฤติกรรมต่าง ๆ จะเป็นตัวบ่งบอกถึง รูปแบบการดำเนินชีวิต แต่ละแบบต่างกันตามวิถีชีวิตที่แต่ละคนเลือกไม่ว่าจะเป็นการเลือกเข้าสังคม การบริโภค การหาความบันเทิง การพักผ่อนหย่อนใจใช้เวลาว่าง และการแต่งตัว ล้วนเป็นส่วนประกอบของชีวิตส่วนตัว ที่อยู่ในรูปแบบการดำเนินชีวิต

8. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

เพ็ญแข ช่อมณี (2544, หน้า 19) อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ไพศาล พิชมงคล (2552, หน้า 20) อธิบาย ความสัมพันธ์กับลูกน้อง หมายถึง ความสัมพันธ์ในการทำงานภายในองค์กร ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะอยู่ในแนวราบ หรือเป็นลักษณะของการประสานสัมพันธ์ที่ดำรงอยู่คู่กันไป หรือเป็นลักษณะการปกครองแบบแนวดิ่ง คือการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าผู้บังคับบัญชาจะเลือกใช้การสร้างความสัมพันธ์แบบใดมากกว่า เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

9. สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่าการงานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

เพ็ญแข ช่อมณี (2544, หน้า 19) อธิบายว่า สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง

เป็นต้น

สถานภาพหรือมีความหมายอย่างเดียวกันกับ ตำแหน่ง ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) อธิบายว่า ตำแหน่ง (Position) หมายถึง กลุ่มงานหรืองานที่กำหนดไว้สำหรับผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่ง ปฏิบัติ ตำแหน่งจะมีความสำคัญสำหรับหน่วยงาน เนื่องจากตำแหน่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับที่จะบรรจุบุคคลให้เข้าปฏิบัติงาน หรือที่เรียกว่า การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ในแต่ละองค์การต่าง ๆ จะมีตำแหน่งมากบ้าง น้อยบ้างตามความจำเป็น และปริมาณของงาน ที่ปฏิบัติ ถ้าเป็นองค์การขนาดใหญ่จะมีปริมาณงานมาก ตำแหน่งก็จะมีมาก ถ้าเป็นองค์การขนาดเล็กมีปริมาณงานน้อย ตำแหน่งก็จะมีน้อย ถ้าเรามองไปที่องค์การหรือหน่วยงานหนึ่ง นอกจากจะพบว่า มีตำแหน่งมากบ้าง น้อยบ้างดังกล่าวแล้ว จะเห็นว่าจะมีตำแหน่งที่มีชื่อต่าง ๆ กันด้วย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงานของหน่วยงานนั้น

10. ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

เพ็ญแข ซ่อมณี (2544, หน้า 19) อธิบายว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร

โดยสรุปปัจจัยด้านตัวกระตุ้น และปัจจัยการบำรุงรักษา มีความแตกต่างกัน คือปัจจัยกระตุ้นเน้นงาน ใช้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่วนปัจจัยการบำรุงรักษา เน้นที่บุคคลหรือพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาให้พนักงานยังทำงานอยู่กับองค์กรได้นาน ๆ

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเลือกศึกษาแนวคิดตามประเด็นที่ใช้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ขับริดเทลเลอร์ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี โดยเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า และการเจริญเติบโต 2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ภาวะการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง สถานภาพ และความมั่นคง

ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์)

3 4 7 7 5 4

คำว่า โลจิสติกส์ (Logistics) เป็นทับศัพท์คำในภาษาอังกฤษ ดังนั้นจึงขอนำเสนอคำนิยาม คำจำกัดความ และรายละเอียดต่าง ๆ ของโลจิสติกส์ ในลำดับถัดไป

คำจำกัดความของโลจิสติกส์

คำว่า โลจิสติกส์ มาจากภาษาฝรั่งเศสคำว่า Logistique ที่มีรากศัพท์คำว่า โลเจอร์ (Loger) ที่หมายถึงการเก็บ โดยมีจุดเริ่มต้นมาจากการขนส่งสินค้าทางการทหาร ในการส่งกำลังบำรุง ทั้งเสบียง อาวุธ กำลังพล เพื่อสนับสนุนการรบ หรือ กิจกรรมที่มีการเคลื่อนย้าย จัดเก็บ จากอีกที่หนึ่ง ไปยังอีกที่หนึ่ง อาจมีการจัดเก็บระยะเวลานานหรือระยะเวลาชั่วคราว เช่น เอกสาร สินค้าสำเร็จรูป วัตถุดิบ และอื่น ๆ

โลจิสติกส์ หรือ ลอจิสติกส์ (อังกฤษ: Logistics) เป็นระบบการจัดการการส่งสินค้า ข้อมูล และทรัพยากรอย่างอื่นจากจุดต้นทางไปยังจุดบริโภคตามความต้องการของลูกค้า โลจิสติกส์ เกี่ยวข้องกับการผสมผสานของ ข้อมูล การขนส่ง การบริหารวัสดุคงคลัง การจัดการวัตถุดิบ การบรรจุหีบห่อ โลจิสติกส์เป็นช่องทางหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานที่เพิ่มมูลค่าของการใช้ประโยชน์ ของเวลาและสถานที่

โลจิสติกส์ เป็นคำที่มาจากภาษากรีกแปลว่า “ศิลปะในการคำนวณ” ในสมัยโบราณ รวมทั้งในสมัยปัจจุบัน มีการกล่าวถึง การส่งกำลังบำรุงทางทหาร และการประสมชัยชนะ หรือความพ่ายแพ้ในสงครามโดยอาศัยความเข้มแข็ง หรือความอ่อนแอของสมรรถนะในเชิง โลจิสติกส์

คำนิยามที่ใช้นิยามการจัดการ โลจิสติกส์ในระดับสากลนั้นจะเป็นคำนิยามจาก The Council of Logistics Management (CLM) ซึ่งได้ให้คำนิยามการจัดการด้าน โลจิสติกส์ไว้ ว่า “กระบวนการ ในการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการไหล การจัดเก็บวัตถุดิบ สินค้าคงคลังในกระบวนการ สินค้าสำเร็จรูป และสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง จากจุดเริ่มต้นไปยังจุดที่มีการใช้งาน โดยมีเป้าหมายเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค”

นอกจากนี้ยังให้คำนิยามโลจิสติกส์ธุรกิจว่า “โครงสร้างของการวางแผนทางธุรกิจ สำหรับการบริหารจัดการกับวัตถุดิบ การบริการการไหลของข้อมูล และเงินทุน ซึ่งรวมถึงข้อมูลที่มีความซับซ้อน การติดต่อสื่อสาร และกระบวนการควบคุม ให้ตรงกับความต้องการในสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจปัจจุบัน”

โลจิสติกส์ มีศาสตร์แขนงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 ศาสตร์ โดยจะมีมุมมองที่ต่าง ๆ กัน ดังนี้

1. วิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งในส่วนวิศวกรรมศาสตร์นี้จะมีสาขาที่เกี่ยวข้อง คือ สาขา วิศวกรรมอุตสาหการ (Industrial Engineering) และ สาขาวิศวกรรมโยธา (Civil Engineering) โดยสาขานี้จะคำนึงถึงกิจกรรมในการเคลื่อนย้ายสินค้าเป็นหลัก เพื่อให้การขนส่งสินค้านั้น มี ประสิทธิภาพสูงสุด ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อเพลิง หรือ เวลาในการขนส่งให้น้อยที่สุด

2. บริหารธุรกิจ ซึ่งสาขานี้จะมองในเรื่อง ของการขนส่งระหว่างประเทศโดยจะพิจารณา ภาษี กฎหมาย ค่าระวาง นโยบายหรือยุทธศาสตร์ทางด้าน โลจิสติกส์ ของแต่ละประเทศ และ การค้า ระหว่างประเทศเพื่อนำมาประกอบ การวางแผนการขนส่งสินค้าไปยังประเทศต่าง ๆ

3. การจัดการสารสนเทศ ซึ่งจะศึกษาในส่วนของ (Software) และ (Hardware) นำมา ควรรวมกันเป็น solution หรือ บริการ ที่จะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมทาง โลจิสติกส์มีความ คล่องตัวมากขึ้น

โลจิสติกส์ตามพจนานุกรมภาษาอังกฤษ โดย Webster (2008 อ้างถึงใน สำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร, 2552)

1. โลจิสติกส์ เป็นสาขาวิชาการและการปฏิบัติการทางการทหารที่เกี่ยวข้องกับการ จัดซื้อจัดหา การจัดส่ง การบำรุงรักษาอุปกรณ์ และการรักษาพยาบาลบุคลากร พร้อมทั้งการ จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ให้ รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กันด้วย

2. ธุรกิจ โลจิสติกส์ นิยมใช้คำนี้กันตั้งแต่ช่วงสงครามอ่าว (Gulf war) เมื่อปี ค.ศ. 1991 โดยเฉพาะตั้งแต่ที่มีการตีพิมพ์คำให้สัมภาษณ์ของ William Pagonis นายพลผู้รับผิดชอบด้าน โลจิสติกส์ในสงครามครั้งนั้นในเดือนพฤศจิกายน ปี ค.ศ. 1992 สภาการจัดการ โลจิสติกส์ (Council of Logistics Management: CLM) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า โลจิสติกส์สำหรับในธุรกิจซึ่งใช้กัน โดยทั่วไป ไว้ดังนี้

2.1 โลจิสติกส์ คือ ส่วนหนึ่งของกระบวนการโซ่อุปทาน ซึ่งจะวางแผน ดำเนินการ และควบคุมการไหลไปข้างหน้าและการไหลย้อนกลับและการจัดเก็บสินค้า การบริการ และ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกันระหว่างจุดกำเนิดและจุดบริโภคอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

2.2 William Pagonis ให้คำจำกัดความไว้ว่า โลจิสติกส์ เป็นการบูรณาการการขนส่ง การจัดหา การจัดเก็บในคลังสินค้า การบำรุง รักษา การจัดซื้อจัดหา การทำสัญญาและการทำงาน แบบอัตโนมัติ (Automation) ไว้ในหน้าที่เดียว ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าจะไม่มีการให้ความสำคัญกับ ประเด็นปลีกย่อยมากกว่าเป้าหมายรวม (Suboptimization) ไม่ว่าในส่วนใด เพื่อช่วยให้สามารถ บรรลุเป้าหมายโดยรวมหรือกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ หรือพันธกิจที่เฉพาะเจาะจงได้

2.3 Martin Van Creveld ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “โลจิสติกส์” ซึ่งเป็นคำศัพท์ ของทางทหารนั้นว่าเป็นศิลปะแห่งการเคลื่อนย้ายกองทัพและการจัดส่งยุทโธปกรณ์และเสบียง อาหารให้แก่กองทัพ

2.4 Council of Supply Chain Management Professional (CSCMP) ได้ให้คำจำกัด ความของโลจิสติกส์ ไว้ว่า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการโซ่อุปทานซึ่งวางแผน นำไปปฏิบัติ

และควบคุมการไหลทั้งไปและกลับอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสินค้า บริการและสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ในระหว่างจุดเริ่มต้นและจุดที่มีการบริโภค เพื่อที่จะให้ได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า

กิจกรรมที่สำคัญของโลจิสติกส์

กิจกรรมที่สำคัญของโลจิสติกส์ เป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อเชื่อมประสานกันกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้มีลักษณะของกิจกรรม ดังนี้

1. การไหลของข้อมูลผ่านองค์กรอย่างประสานสอดคล้องมีประสิทธิภาพ เนื่องจากโลจิสติกส์เป็นเสมือนแกนกลาง ในการแสวงหาแหล่งของวัตถุดิบและบริการ การจัดหา การเก็บสินค้าเข้าคลัง Order management/ Customer service คือ การจัดการการรับหรือส่งสินค้า และการบริการลูกค้า
 2. Packaging คือ การคัดเลือกบรรจุภัณฑ์เพื่อมาใช้บรรจุสินค้า
 3. Material handling คือ การขนถ่ายวัสดุภายในโรงงาน หรือในคลังสินค้า
 4. Transportations/ Mode of transportations (Domestic & International) คือ การขนส่งสินค้านระหว่างสถานที่ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ
 5. Warehouse management (Layout, locations, control technology/ equipment, facility) คือ การจัดการคลังสินค้า ไม่ว่าจะเป็นการวางผังสินค้าหรือสถานที่ที่จะตั้งคลังสินค้า
 6. Inventory control systems (Qty)/ material management คือ ระบบในการบริหารสินค้าคงคลัง เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนหรือกระจายสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 7. Supplier management/ material management คือ การบริหารจัดการผู้ผลิตวัตถุดิบให้เรา (Supplier) เพื่อให้ได้ วัตถุดิบที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการในเวลาที่เหมาะสม
 8. Distribution center/ distribution hub คือ การกำหนดแหล่งที่ตั้งในการกระจายสินค้า เพื่อให้เกิดการกระจายสินค้าได้อย่างทั่วถึง
 9. Manufacturing/ production control คือ ระบบควบคุมการผลิต
- กิจกรรมด้าน โลจิสติกส์แบบบูรณาการ (Logistics activity of integration)
- ประกอบด้วยหลาย ๆ กิจกรรมและกิจกรรมนั้น ๆ ต้องสามารถเชื่อมโยงกิจกรรมในการดำเนินงานให้มี มาตรฐานของการจัดการเดียวกันความเป็นมาตรฐานที่เกิดขึ้นใน โลจิสติกส์ คือ การที่ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานนั้นและมีแนวคิดเดียวกันในการจัดการ ด้านเวลาและสถานที่ ซึ่งในทุกกิจกรรมของการไหลระหว่างกระบวนการในกิจกรรม โลจิสติกส์ ประกอบด้วยหลายกิจกรรม ดังนี้

1. การบริการลูกค้า (Customer service) การให้บริการลูกค้าไม่ใช่เป็นเพียงแค่กิจกรรม แต่เป็นผลกระทบต่อกิจกรรมอื่น ๆ ของโลจิสติกส์ การตัดสินใจทั้งหมดเกี่ยวกับโลจิสติกส์มาจากความต้องการที่จะให้บริการเพื่อลูกค้า ฉะนั้นแล้วงานให้บริการลูกค้าจึงเป็นกิจกรรมที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดกิจกรรมอื่น เช่น การขนถ่ายบรรจุภัณฑ์ การขนส่ง เป็นต้น การให้บริการต้องทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความประทับใจในทุก ๆ ด้าน ดังนี้

- 1.1 การขนส่งสินค้าปริมาณถูกต้อง (Right quantity)
- 1.2 สินค้าส่งในคุณภาพที่ถูกต้อง (Right quality)
- 1.3 สินค้าส่งในสถานที่ถูกต้อง (Right place)
- 1.4 สินค้าส่งในเวลาถูกต้อง และทันเวลาที่กำหนด (Right time)
- 1.5 สินค้าส่งถูกลูกค้า (Right customer)
- 1.6 สินค้าส่งในราคาที่เหมาะสม (Right price)
- 1.7 สินค้าส่งโดยมีต้นทุนต่ำที่สุด (Right cost)

2. การขนส่งและการจราจร (Transportation and traffic) เป็นการเคลื่อนย้ายตั้งแต่วัตถุดิบและสินค้าไปยังเครือข่ายขนส่งต่าง ๆ กิจกรรมด้านขนส่งเป็นการเลือกวิธีการขนส่งสินค้า เช่น การขนส่งทางรถยนต์ การขนส่งทางรถไฟ การขนส่งทางอากาศหรือเครื่องบิน การขนส่งทางน้ำหรือทางเรือ การขนส่งทางท่อ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยบริการที่รวดเร็วและส่งถึงมือผู้บริโภคอย่างปลอดภัยในปริมาณที่ครบถ้วน มีสภาพสมบูรณ์ และตรงตามเวลาที่กำหนด

3. การจัดการสินค้าคงคลัง (Inventory management) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการวางแผนกับการปฏิบัติการสินค้าคงคลังเป็นตัวที่รองรับในระบบการให้บริการลูกค้า โดยจากลูกค้าภายในบริษัท คือ สนับสนุนการผลิตแก่โรงงาน (Inbound customers) หรือสนับสนุนการตลาดจากโรงงานไปยังลูกค้า (Outbound customer) สินค้าคงคลังมีความจำเป็นเพราะมีความไม่แน่นอนจากความต้องการของลูกค้า ดังนั้นระดับสินค้าคงคลังที่ดีที่สุดจะต้องมีขั้นตอนการดำเนินการที่ทราบว่าจะมีสินค้าคงคลัง ณ ที่ใดบ้าง เมื่อใดจะส่งสินค้ามาเติมเต็มกรณีสินค้าในคลังลดลง และในปริมาณเท่าใด จึงจำเป็นต้องมีการควบคุมสินค้าคงเพื่อรักษาระดับการให้บริการและความต้องการของลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงการผลิตกิจกรรมการจัดการสินค้าคงคลังนี้จึงเป็นระบบต้นทุนสินค้าที่เกิดจากการถือครองสินทรัพย์ของ บริษัท ถ้ามีการจัดการสินค้าคงคลังได้อย่างเหมาะสมจะลดต้นทุนส่วนนี้ลงได้อย่างมาก

4. การประมวลคำสั่งซื้อ (Order processing) เกี่ยวข้องกับคำสั่งซื้อจากลูกค้า ในการสอบถามและสั่งซื้อจากลูกค้า ซึ่งลูกค้าอาจทำการสั่งซื้อสินค้าโดยใช้โทรศัพท์ อีเมล โทรสาร หรือการส่งเอกสารผ่านระบบอีดีไอ (Electronic Data Interchange: EDI) การตัดสินใจเกี่ยวกับความ

ต้องการด้านต่าง ๆ ในกระบวนการ และการให้ความมั่นใจในการจัดส่งให้ลูกค้า กิจกรรมการดำเนินการคำสั่งซื้อ เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อโลจิสติกส์ เพราะการดำเนินการสั่งซื้อมีผลต่อรอบเวลาในระหว่างการวางแผนกับการผลิต จนถึงการจัดส่งสินค้า โดยเริ่มจากวันที่รับคำสั่งซื้อ ลูกค้าจนถึงวันที่สามารถส่งมอบสินค้าให้แก่ลูกค้าจึงควรดำเนินการให้รวดเร็วที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าซึ่งสามารถนำระบบคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ และการจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ กระบวนการดำเนิน การคำสั่งซื้อที่ดีต้องสามารถลดรอบเวลาในระหว่างการวางแผนกับการผลิต การส่งมอบสินค้าเพื่อให้ต้นทุนต่ำ ด้วยการลดความต้องการเกี่ยวกับเวลาในการจัดส่งสินค้าของลูกค้าลง นั้นหมายถึงความสามารถทำให้เกิดการได้อย่างรวดเร็วในการส่งมอบสินค้าและมีประสิทธิภาพสามารถสนองตอบความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี

5. การสื่อสารในการกระจายสินค้า (Logistics communication) ระบบสารสนเทศเป็นกิจกรรมที่ทำให้ระบบโลจิสติกส์มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการสื่อสารภายในบริษัทผู้จำหน่าย วัตถุดิบและลูกค้า การสื่อสารจากผู้ขายและผู้ซื้อสินค้าจึงจำเป็นต้องเป็นไป รวดเร็ว ชัดเจน ถูกต้อง แม่นอน ในเวลาจริง (Real time) รวมทั้งการควบคุมสินค้าที่มีประสิทธิภาพ เช่น การนำระบบเอ็ดไอเข้ามาช่วยแล้วจะเป็นหลักการที่จะทำให้การจัดการ โลจิสติกส์สามารถที่จะเชื่อมโยงการสื่อสารภายในบริษัทและลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

6. การพยากรณ์ความต้องการของลูกค้า (Customer demand forecasting) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายในบริษัท โดยเฉพาะฝ่ายการตลาดจะเป็นฝ่ายแรกที่เกี่ยวข้องในการพยากรณ์ยอดขาย โดยจะเกี่ยวข้องกับผลกระทบในกิจกรรมโฆษณาทั้งปีกลยุทธ์ราคา และความพยายามในการเพิ่มยอดขายโรงงานจะพยากรณ์เกี่ยวกับกำหนดการผลิต การวางแผนความต้องการวัสดุ (Material Requirement Planning: MRP) และการส่งแบบทันเวลาพอดี (Just in Time: JIT) โลจิสติกส์ การพยากรณ์จากทั้งสองฝ่ายเพื่อหาสินค้าคงคลังที่เหมาะสม และทำเลที่ตั้งในการจัดเก็บสินค้าคงคลัง เพื่อส่งไปยังโรงงานและลูกค้า

7. คลังสินค้าและการจัดเก็บ (Warehousing and storage) โดยการจัดการคลังสินค้า หมายถึง พื้นที่ที่ได้วางแผนแล้วเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้สอยและการเคลื่อน ย้ายสินค้าหรือวัตถุดิบ โดยคลังสินค้าทำหน้าที่ในการเก็บสินค้าระหว่างกระบวนการเคลื่อนย้าย เพื่อสนับสนุนการผลิตและการกระจายสินค้าบรรลุตามวัตถุประสงค์ คลังสินค้าและการจัดเก็บจึงรองรับความต้องการในการเก็บสินค้า โดยมีกำหนดพื้นที่ที่ตามความต้องการ การวางแผนเนื้อที่การจัดเก็บในคลังสินค้า การออกแบบท่าขนถ่ายสินค้าเพื่อจัดเตรียมสินค้า ข้อกำหนดระเบียบปฏิบัติในคลังสินค้า การเติมและสร้างสต็อกทดแทน กิจกรรมนี้จึงกล่าวได้ว่าเป็นการนำข้อมูลจาก

กิจกรรมในการปฏิบัติงานในคลังสินค้ามาใช้ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับวิธีการจัดเก็บสินค้าคงคลัง คลังสินค้าอาจมีหลายรูปแบบ เช่น ศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Center: DC)

8. การเลือกสถานที่ก่อสร้างคลังสินค้าและโรงงาน (Selection location and construction warehouses and factories) การเลือกทำเลที่ตั้งของโรงงานและคลังสินค้า เพื่อเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโลจิสติกส์ เมื่อมีการเปลี่ยนตำแหน่ง ที่ตั้ง จะทำให้เกิดผลกระทบต่อระยะเวลาในการเดินทาง อัตราค่าขนส่งจากแหล่งผลิตสินค้าไปยังจุดหมายปลายทาง ระดับการให้บริการแก่ลูกค้า และต้นทุนด้านการคำนวณ โดยต้องให้ความสำคัญกับความใกล้-ไกลของแหล่งวัตถุดิบและลูกค้า เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดซื้อวัสดุได้ง่าย ดังนั้นในการเลือกสถานที่คลังสินค้าและโรงงานจึงจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับฝ่ายผลิตและฝ่ายการตลาด

9. การเคลื่อนย้ายวัสดุ (Material handling) การออกแบบผังโรงงานหรือคลังสินค้าที่ดีที่สุดคือ การมีระยะทางการขนถ่ายวัสดุระหว่างกิจกรรมหรือระหว่างหน่วยงานน้อยที่สุด การเคลื่อนย้ายในที่นี้ รวมถึงการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบเพื่อใช้ในการผลิต สินค้าคงคลังในระหว่างการผลิตและสินค้าสำเร็จรูปภายในโรงงานและคลังสินค้า เช่น การเคลื่อนย้ายสินค้าเข้าคลังสินค้าเพื่อจัดเก็บ การเคลื่อนย้ายสินค้าออกจากคลังสินค้าเพื่อการจัดส่งสินค้า ในเคลื่อนย้ายภายในคลังสินค้า สิ่งที่ต้องคำนึงการเคลื่อนย้ายสินค้า คือ ความปลอดภัย มีประสิทธิภาพ ป้องกันความเสียหายจากการเคลื่อนย้าย การเลือกอุปกรณ์ในระบบโลจิสติกส์มาใช้สำหรับการเคลื่อนย้ายสินค้า นโยบายการทดแทนอุปกรณ์ กระบวนการเลือกหน่วยสินค้า การจัดเก็บ และ การนำออกของสต็อก ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดการลดต้นทุนจึงเป็นเป้าหมายของการจัดการโลจิสติกส์

10. การจัดซื้อ (Purchasing) มีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ การจัดซื้อเป็นหน้าที่ของฝ่ายจัดซื้อของบริษัทดำเนินการ เพื่อสนองความต้องการวัตถุดิบและบริการจัดส่งอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการไหลต่อเนื่องทั้งในสายการผลิตและการกระจายสินค้า ระบบการจัดซื้อจะเกี่ยวข้องกับ การคัดเลือกแหล่งสินค้า จัดจ้าง เวลาในการจัดซื้อ การว่าจ้าง และปริมาณการจัดซื้อ กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับต้นทุนทั้งหมดของโลจิสติกส์ในระดับการให้บริการ จำนวนของสินค้า และความถี่ในการสั่งซื้อกระทบต่อระดับสินค้าคงคลัง เทคนิคการจัดซื้อที่มีการนิยมมีหลายรูปแบบ เช่น เทคนิค ABC Analysis หรือเทคนิค 80/ 20 (Pareto Analysis) ของพารेटโต ส่วนแหล่งที่ตั้งของผู้ขาย (Supplier) วัตถุดิบหรือสินค้า มีผลต่อต้นทุนจากการขนส่ง กิจกรรมนี้รับผิดชอบโดยฝ่ายจัดซื้อขององค์กร

11. การสนับสนุนอะไหล่และบริการ (Part and service support) กิจกรรมโลจิสติกส์ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเฉพาะสินค้าสำเร็จรูปอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการสนับสนุนชิ้นส่วนอะไหล่ และการ

บริการซ่อมบำรุงที่มีความจำเป็น สำหรับผลิตภัณฑ์ที่ใช้การบริการหลังการขายเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด และสนับสนุนการผลิตสินค้าในตลาด การจัดหาวัสดุชิ้นส่วนทั้งภายในและภายนอกประเทศ อาจมีผู้จัดส่งสินค้าหลายรายหรือรายเดียวหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการสนับสนุนอะไหล่และบริการ เป็นกระบวนการที่จัดหาแหล่งวัตถุดิบที่มี คุณภาพตรงตามต้องการ สนับสนุนชิ้นส่วนต่าง ๆ และบริการซ่อมบำรุงผลิตภัณฑ์ที่ใช้ การบริการหลังการขายและการบริการที่มีความพร้อมและรวดเร็ว เมื่อเครื่องจักรเกิดชำรุดเสียหาย เพื่อป้องกันไม่ให้สายการผลิตต้องหยุดชะงักซึ่งเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด ดังนั้นจะพบว่าผลิตภัณฑ์ที่จัดหาอะไหล่ยากจะมีคนใช้น้อย ดังนั้นการหาจึงมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและคุณภาพของการให้บริการ

12. การบรรจุหีบห่อ (Packaging) หมายถึง วัสดุภายนอกที่ทำหน้าที่ปกป้องผลิตภัณฑ์ หรือห่อหุ้มผลิตภัณฑ์ภายในให้ปลอดภัย สะดวกต่อการขนส่ง เพื่อประโยชน์ในการเคลื่อนย้ายและจัดเก็บสินค้า ป้องกัน การแตกหักเสียหายขณะเคลื่อนย้ายและจัดเก็บ การตลาดให้ความสำคัญกับบรรจุภัณฑ์เพราะสามารถใช้เป็นช่องทางในการ โฆษณาประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ลูกค้ามองเห็นได้ง่าย และถูกใจ และสามารถสร้างกลุ่มผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ได้ เช่น บรรจุภัณฑ์ของเครื่องสำอาง น้ำหอม นม ฯลฯ ซึ่งถ้าบรรจุภัณฑ์มีการออกแบบได้ตามความต้องการของกลุ่มตลาดแล้วย่อมสามารถเพิ่มยอดขายผลิตภัณฑ์ในตลาดได้ การบรรจุภัณฑ์นั้นมีความสำคัญต่อระบบ โลจิสติกส์ ด้านค่าใช้จ่าย

13. การกำจัดของเสีย ของเสีย หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการผลิตผิดพลาดรวมถึงการสูญเสียจากการเคลื่อนย้าย ในการเกิดของเสียบางครั้งอาจเกิดจากวิธีการผลิตที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตเกิดความเสียหาย รวมถึงการเคลื่อนย้ายที่ไม่ดีจึงส่งผลกระทบต่อความเสียหาย ปัจจุบันการนำวัตถุดิบที่เสียหายหรือใช้แล้วมาใช้ใหม่จะทำให้เกิดการกำจัดของเสียที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรม

14. การเคลื่อนย้ายที่ส่งคืน (Reverse logistics) เป็นการสนับสนุนกิจกรรมในระบบการขนส่งสินค้า เป็นการไหลของสินค้าที่มีทิศทางย้อนกลับกับการไหลของสินค้า ในที่นี้หมายถึงการส่งคืนสินค้าให้กับผู้ขายวัตถุดิบหรือสินค้าซึ่งส่วนมากเกิดจากสินค้ามีข้อบกพร่อง หรือการนำสินค้าไปทดแทน รวมถึงการคืนบรรจุภัณฑ์ในการขนส่ง เช่น พาเลท (Pallet) กล่อง (Carton) ตู้คอนเทนเนอร์ (Container) เพราะทั่วโลกให้ความสนใจเกี่ยวกับสถานะ โลกร้อนและให้ความใส่ใจกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น การคืน การทำลาย หรือนำกลับมาใช้ของวัสดุที่ใช้วางสินค้า เช่น พาเลท กล่องพลาสติก จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการคืนหรือนำกลับมาใช้ไม่มีต้นทุน โลจิสติกส์มากนัก ความสำคัญของการเคลื่อนย้ายที่ส่งคืน การนำกลับคืนมาใช้ประโยชน์ใหม่ เช่น พาเลทสามารถนำกลับมาเพื่อใช้หมุนเวียนใช้วางวัตถุดิบหรือสินค้าการนำกลับคืนส่วนที่มีมูลค่าการใช้

ประโยชน์ให้คุ้มค่าที่สุด ทำให้ลดค่าใช้จ่ายโดยนำวิธีเคลือบได้การสนับสนุนข้อกฎหมาย ฉะนั้นแล้วการรับคืนหรือสินค้าที่วกกลับเป็นการลดต้นทุน โลจิสติกส์ได้อีกทางหนึ่ง

15. การวางแผนการผลิต (Processing plan) จะเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดขึ้นของบริษัท เช่น การวางแผนดำเนินงาน การจัดตารางการผลิต โดยเริ่มจากการพยากรณ์ และการรับคำสั่งซื้อจากลูกค้า จะถูกนำมาจัดทำเป็นแผนการในการวางแผนงานด้านต่าง ๆ เช่น วางแผนการใช้แรงงาน วางแผนการสั่งซื้อและการใช้วัตถุดิบ วางแผนการใช้อุปกรณ์ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับเวลาในการผลิตของสินค้าพิเศษที่มีความสำคัญ ในกรณีที่บริษัทมีการผลิตสินค้าหลายชนิดที่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรร่วมกัน กิจกรรมนี้บริหารโดยฝ่ายผลิต เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าวัสดุที่ใช้ในการผลิตมีอย่างเพียงพอและสินค้าคงคลังได้มีการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงพอต่อความต้องการในการผลิตหรือไม่ การประสานงานระหว่างฝ่ายโลจิสติกส์และฝ่ายผลิตอย่างใกล้ชิดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

จากกิจกรรมโลจิสติกส์ และกิจกรรมโลจิสติกส์แบบบูรณาการ สรุปได้ว่าการเชื่อมโยงกันให้ครบถ้วนทุกกิจกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ในแต่ละอุตสาหกรรมจะมีลักษณะกิจกรรมพื้นฐานที่แตกต่างกันตามลักษณะของธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประเภทโครงสร้างขององค์กร ระดับการใช้กิจกรรมโลจิสติกส์ในแต่ละอุตสาหกรรมนั้น อาจจะเริ่มต้นจากกิจกรรมโลจิสติกส์บางกิจกรรมแล้วค่อยขยายผลกิจกรรมโลจิสติกส์ด้านอื่น ๆ ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร ดังนั้นแนวคิดของการบริหารโลจิสติกส์ในยุคปัจจุบันจึงควรใช้การบูรณาการและเชื่อมโยงกิจกรรมในการดำเนินงานให้มีมาตรฐานของจัดการเดียวกันเพื่อให้เกิดความเป็นมาตรฐานที่เกิดขึ้นในโลจิสติกส์ เพื่อที่จะทำให้ลูกค้าพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทโลจิสติกส์

โลจิสติกส์เป็นกุญแจสำคัญในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญอยู่ 2 แนวทาง คือ

1. โลจิสติกส์เป็นรายจ่ายที่สำคัญสำหรับธุรกิจต่าง ๆ และจะส่งผลกระทบต่อ และได้รับผลกระทบจากกิจกรรมอื่นในระบบเศรษฐกิจ การปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการด้านโลจิสติกส์ จะส่งผลโดยตรงต่อการปรับปรุงสภาพเศรษฐกิจโดยรวมให้ดีขึ้นได้

2. โลจิสติกส์ได้รองรับการเปลี่ยนแปลงและกระบวนการของธุรกรรมทางเศรษฐกิจ และได้กลายเป็นกิจกรรมสำคัญในด้านการสนับสนุนการขายเสมือนหนึ่งเป็นสินค้าและบริการด้วย

โลจิสติกส์เป็นการเพิ่มรรถประโยชน์ทางด้านเวลาและสถานที่ โดยให้มีการนำสินค้าที่ลูกค้าต้องการเพื่อบริโภคหรือเพื่อการผลิตไปยังสถานที่ที่ต้องการ ในเวลาที่ต้องการ ในสภาพที่ต้องการ และในต้นทุนที่ต้องการ

การวัดประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินการในกิจกรรมโลจิสติกส์

การวัดประสิทธิภาพสำหรับกิจกรรม โลจิสติกส์ คำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

1. ต้นทุนที่ใช้ในกิจกรรมโลจิสติกส์

2. การตอบสนองอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นอัตราการหมุนเวียนสินค้า รอบเวลาในการจัดส่งสินค้า เป็นต้น

สรุปความสำคัญของการจัดการระบบโลจิสติกส์ เพื่อสร้างประโยชน์จากเวลา และสถานที่ หรือ การสร้างคุณค่าโดยการนำสินค้าจากต้นกำเนิดไปสู่ที่ ๆ มีความต้องการ โดยทำหน้าที่ในการนำสินค้าจากแหล่งที่ถูกต้องในรูปแบบ ระยะเวลา คุณภาพ ปริมาณที่ถูกต้องด้วยต้นทุนที่พอเหมาะไปสู่สถานที่ที่ถูกต้อง โดยต้องใช้วิธีการวางแผน การดำเนินงาน และประสานการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งบรรลุผลในด้านการตอบสนอง ความต้องการของลูกค้า โดยการนำเสนอบริการและคุณภาพในระดับที่เหนือกว่า ด้วยต้นทุนการดำเนินงานที่สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556-2560) สามารถสรุปผลจากการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

1. การปรับปรุงหน่วยงานรับผิดชอบในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

1.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการโซ่อุปทาน โดยเพิ่มกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานสนับสนุน

1.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมธุรกิจการค้า/บริการในพื้นที่เมืองชายแดน โดยเพิ่มกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และภาคเอกชน เป็นหน่วยงานสนับสนุน

1.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบริการขนส่งและเครือข่ายโลจิสติกส์ตามเส้นทางยุทธศาสตร์ โดยเพิ่มกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานสนับสนุน

1.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการพัฒนาบริการและขยายเครือข่ายของผู้ให้บริการโลจิสติกส์เข้าไปในตลาดที่มีศักยภาพ โดยเพิ่มกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และภาคเอกชน เป็นหน่วยงานสนับสนุน

1.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการกำลังคน โดยเพิ่มกระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และภาคเอกชน ได้แก่ สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต เป็นหน่วยงานสนับสนุน

2. ปรับปรุงการจัดทำดัชนีชี้วัด (KPI)

2.1 การสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทยในโซ่อุปทาน โดยกำหนดค่าตัวชี้วัดด้านต้นทุนโลจิสติกส์ต่อยอดขายของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายลดลง (หรือต้นทุนการเคลื่อนย้ายสินค้าตลอดโซ่อุปทานของกลุ่มเป้าหมายลดลง) โดยปัจจุบันกระทรวงอุตสาหกรรมใช้ตัวชี้วัดด้านต้นทุนโลจิสติกส์ต่อยอดขายของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ในขณะที่ตัวชี้วัดด้านต้นทุนการเคลื่อนย้ายสินค้าตลอดโซ่อุปทานของกลุ่มเป้าหมาย กระทรวงอุตสาหกรรมอยู่ระหว่างการศึกษาพัฒนาตัวชี้วัดที่เหมาะสมและจะประสาน สศช. ในการดำเนินการต่อไป

2.2 การยกระดับประสิทธิภาพระบบอำนวยความสะดวกทางการค้า มีการปรับปรุงเป้าหมายของตัวชี้วัด ดังนี้

- การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้า โดยกำหนดอันดับโลกของตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้าดีขึ้นทุกปี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินงานพัฒนาปรับปรุงขั้นตอนต่าง ๆ มาแล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งการพัฒนาระยะต่อไปอาจส่งผลให้อันดับโลกเปลี่ยนแปลงไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเดียวกันจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบอำนวยความสะดวกควบคู่ไปกับประเทศในภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการในภาพรวม

- การพัฒนาบริการขนส่งและเครือข่ายโลจิสติกส์ ตามเส้นทางยุทธศาสตร์ โดยกำหนดตัวชี้วัดอัตราความแออัดของผู้ใช้บริการลดลง ณ ประตูการค้าหลัก มีปัจจัยที่มีความสำคัญต่อตัวชี้วัด อาทิเช่น การดำเนินการปรับปรุงด้านชายแดนหรือการสร้างด่านชายแดนใหม่จะช่วยลดความแออัดของประตูการค้าได้ ซึ่งหากเกิดปัญหาความล่าช้าในการดำเนินการดังกล่าว ควรใช้กลไกของคณะกรรมการ กบส. ในการเร่งรัด ผลักดันการดำเนินการ

- สำหรับยุทธศาสตร์เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการโซ่อุปทานซึ่งมีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานหลักในแต่ละกลยุทธนั้น หลังจากหน่วยงานหลักรวบรวมบูรณาการ โครงการต่าง ๆ แล้ว สศช. จะบูรณาการ โครงการที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีปัจจัยร่วมกันในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาหรือกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดร่วมระดับกระทรวง (Joint KPIs) ต่อไป

การพัฒนาโลจิสติกส์ไทย ภายใต้ประชาคมอาเซียน

เรื่องโลจิสติกส์ ถูกนำกลับมาให้ความสำคัญอีกครั้ง ภายใต้บรรยากาศที่ประเทศไทยกำลังมุ่งมั่นสู่การเป็นประเทศเชื่อมโยงเศรษฐกิจอาเซียน บนเส้นทางแนวพื้นที่เศรษฐกิจ (Economic Corridors) ผนวกกับกรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) เร่งรัดให้โลจิสติกส์เป็น 1 ใน 5 สาขาธุรกิจ (ร่วมกับสาขาสุขภาพ สาขา

คอมพิวเตอร์ และโทรคมนาคม สาขาท่องเที่ยว และสาขาขนส่งทางอากาศ) ที่ต้องเปิดเสรีเพิ่มขึ้นถึง 70 % ภายในปี พ.ศ. 2556 ด้วยเป้าหมายสร้าง “เครือข่ายโลจิสติกส์อาเซียน” แนวคิดดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ มีประโยชน์อย่างไร และจะมีผลอย่างไรต่อผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการในกลุ่มธุรกิจ โลจิสติกส์ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภาพโลจิสติกส์ไทยว่า มีความเกี่ยวข้องกับดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ซึ่งเริ่มได้รับความสนใจอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อปี 2545 หรือประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา ภายหลังจาก Michale E. Porter กูรูด้านขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจช่วยแนะนำว่า หากประเทศไทยจะสร้างความยั่งยืนให้กับขีดความสามารถในการแข่งขันก็ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โลจิสติกส์อย่างเป็นระบบ ข้อเสนอนี้ได้รับการตอบรับและนำมาสู่การจัดทำแผนแม่บทด้านโลจิสติกส์ของประเทศ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้นำมาใช้ในการกำหนดแผนแม่บทฉบับที่ 2 ด้วยพัฒนาการด้านโลจิสติกส์ของไทย ซึ่งอาศัยดัชนีชี้วัด 4 ด้านมาช่วยพิจารณา ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

1. โครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง ถนนหนทาง ขานพาหนะ เครื่องยนต์กลไก อุปกรณ์เครื่องมือที่ถูกสร้างมาเพื่อสนับสนุน โลจิสติกส์ให้ทั้งมนุษย์ และสินค้า
2. กฎ-ระเบียบ เพื่ออำนวยความสะดวกด้าน โลจิสติกส์ ทั้งภายในประเทศและข้ามแดน ในทุกระดับ เช่น ทวิภาคี อย่าง FTA พหุภาคี เช่น กรอบอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงอาเซียน รวมถึงอาเซียน + และระดับโลก เช่น WTO
3. ผู้ให้บริการด้าน โลจิสติกส์ เช่น ผู้ให้บริการขนส่ง-ขนถ่ายสินค้า การออกเอกสารบริการเช่าอาคาร-ลานจัดเก็บและกระจายสินค้า ซึ่งเป็นผู้ใช้โครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่ และให้บริการตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้ใช้บริการระบบโลจิสติกส์ ได้แก่ เจ้าของสินค้า ผู้ประกอบการผู้ส่งออก ผู้นำเข้า ที่ต้องการเข้าถึงการให้บริการเพื่อลดต้นทุน ลดความเสี่ยง เพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มรายได้ และสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศไทยที่ผ่านมา โดยเฉพาะการพัฒนาถนนที่เพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค นอกจากนี้ประเทศยังพัฒนาทรัพยากรบุคคลป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรม โลจิสติกส์ได้มากขึ้น ขณะที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงคมนาคม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรฯ และกระทรวงพาณิชย์ ได้ให้ความสำคัญ และมีแผนยุทธศาสตร์โลจิสติกส์ของแต่ละหน่วยงานออกมา ส่วนภาคธุรกิจผู้ให้บริการ โลจิสติกส์ มีการเพิ่มจำนวนมากขึ้น และผู้ประกอบการทั่วไปก็เห็นความสำคัญของ โลจิสติกส์มากขึ้น

โอกาสและอุปสรรคพัฒนาการต่าง ๆ ในระบบโลจิสติกส์ไทย

จากโลจิสติกส์ไทยสู่โลจิสติกส์อาเซียน ได้ศึกษาวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคพัฒนาการต่าง ๆ ดังกล่าว รวมถึงจุดเด่นด้านภูมิศาสตร์ที่ประเทศไทยสามารถเชื่อมโยงกับหลายประเทศในอาเซียนได้อย่างสะดวก เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่ไทยมีส่วนร่วม เช่น กรอบความร่วมมือพัฒนาระบบโลจิสติกส์ 6 ประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (Great Mekong Subregion: GMS) ที่ประกอบด้วย 5 ชาติอาเซียน ได้แก่ ไทย พม่า ลาว เวียดนาม กัมพูชา กับ 2 มณฑลของประเทศจีน คือ ยูนนานและกวางสี ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจ ซึ่งเริ่มต้นในปีพ.ศ. 2541 รวมถึงกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่มุ่งเปิดเสรีธุรกิจด้าน โลจิสติกส์ ก็น่าจะช่วยสนับสนุนทั้งโอกาสด้านเศรษฐกิจและการเป็นสะพานเชื่อมโยงเศรษฐกิจภูมิภาคอาเซียนให้กับประเทศไทยได้ไม่ยาก อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีข้อจำกัดบางประการที่ผู้เกี่ยวข้องด้านโลจิสติกส์ของไทยอาจต้องตระหนัก ก็คือ การที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังมีการตีความเพื่อบังคับใช้กฎหมายที่แตกต่างกัน เช่น การขนส่งสินค้าจากประเทศหนึ่งผ่านประเทศไทยไปประเทศที่สาม ซึ่งหน่วยงานหนึ่งตีความว่าไม่ต้องชำระภาษี แต่อีกหน่วยงานหนึ่งตีความว่าเป็นการนำเข้า-ส่งออก ต้องชำระภาษี กลายเป็นสินค้าที่ขนส่งบนดินต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่ม และส่งของไม่ทันกำหนดเวลา เป็นต้น ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวนี้ยังอยู่ในระดับภายในประเทศ แต่หากเป็นการเชื่อมโยงร่วมกับประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนก็อาจทำให้ผู้ประกอบการประสบปัญหาที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การขนส่งข้ามพรมแดนตามเส้นทางแนวพื้นที่เศรษฐกิจในปัจจุบันมีปริมาณลดลงจากช่วงที่เริ่มส่งเสริม เพราะผู้ประกอบการประสบปัญหาด้านทุนสูงจากหลาย ๆ ปัจจัย เช่น จากความแตกต่างของกฎหมายแต่ละประเทศ ความไม่สมบูรณ์ของเส้นทาง ความปลอดภัยของสินค้า ทรัพย์สินพนักงาน และค่าใช้จ่ายระหว่างการขนส่ง จึงทำให้นิยมขนส่งสินค้ามาส่งต่อที่ชายแดนมากกว่า เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

อีกปัญหาหนึ่ง คือ เมื่อโลจิสติกส์ถูกกำหนดให้เปิดเสรีมากขึ้นในปี พ.ศ. 2556 ที่จะทำให้นักลงทุนต่างชาติอาเซียนสามารถเข้ามาลงทุน หรือถือหุ้นในบริษัทธุรกิจ โลจิสติกส์ เพิ่มขึ้นได้ถึง 70 % และเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออันเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมนี้ได้โดยเสรีนั้น ภาครัฐมีการวางแผนรองรับอย่างไร รวมถึงจะสื่อสาร และออกแผนการสนับสนุนผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะพยายามสร้างเครือข่ายโลจิสติกส์ให้เกิดขึ้น โดยทุกประเทศอาจต้องเสียสละอธิปไตยทางกฎหมายบางส่วน แต่ด้วยลักษณะทางภูมิศาสตร์และศักยภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบโลจิสติกส์ที่แต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน ขณะที่บางประเทศก็มีจุดเด่นไม่แพ้กัน ซึ่งส่วนนี้อาจส่งผลกระทบต่อการค้าเงินงาน และการสร้างระบบให้เป็นที่ยอมรับกันในอาเซียนได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถป้องกันตนเอง โดยไม่ต้องเป็นผู้วิ่งตาม และรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงก่อนจะก้าวไปเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายโลจิสติกส์อาเซียน จำเป็นต้องกลับมาทบทวนแนวทางการก้าวเดิน เพื่อให้ห้องค้ำประกอบ โลจิสติกส์ของไทยแข็งแกร่งด้วยการปรับวิสัยทัศน์มองไปที่ “โซ่อุปทานโลก” ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดว่าเราควรจะพัฒนาโลจิสติกส์ไปในทิศทางใด หากศึกษาตัวอย่างวงจรโซ่อุปทานสินค้าที่ไหลเวียนอยู่ในตลาดโลกจะพบว่า ส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยบริษัทข้ามชาติ เช่น กลุ่มยานยนต์หรืออิเล็กทรอนิกส์ ประเทศญี่ปุ่นเมื่อจะไปลงทุนในต่างประเทศจะมีหน่วยงานองค์การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (JETRO) ทำหน้าที่หาข้อมูลด้านศักยภาพ และความน่าสนใจของประเทศต่าง ๆ ให้นักลงทุนใช้พิจารณาเพื่อศึกษาและกำหนดวงจรโซ่อุปทานล่วงหน้าว่าที่ใดเหมาะสมจะทำอะไร ทั้งแหล่งวัตถุดิบ ที่ตั้งโรงงานผลิต ประกอบชิ้นส่วน บรรจุหีบห่อ และทำการตลาด หลังจากนั้นจึงออกแบบระบบโลจิสติกส์ เพื่อเชื่อมโยงวงจรโซ่อุปทานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น เมื่อประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประเทศไทยก็คือ อาเซียน ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์ของเอเชียหรือระดับโลก ขณะเดียวกันก็ต้องเข้าใจทิศทางการลงทุนของบริษัทข้ามชาติที่สนใจอาเซียน แล้วนำเสนอจุดเด่นของตนเองเพื่ออำนวยความสะดวกในโซ่อุปทาน เช่น การเป็นฐานการผลิตทั้งด้านสินค้าอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมขั้นสูง รวมถึงระบบโลจิสติกส์ที่ครบวงจรสามารถเชื่อมโยงได้ตั้งแต่แหล่งวัตถุดิบ ไปจนถึงปลายทางขนส่งด้วยถนน ศูนย์พักกระจายสินค้า นิคมอุตสาหกรรมตามภูมิภาค แรงงานฝีมือ และผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

ส่วนการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรควบคู่ไปกับการศึกษาวัตถุประสงค์และระดับการใช้ประโยชน์จากระบบโลจิสติกส์ที่แตกต่างกันของธุรกิจแต่ละประเภท แล้วจัดแบ่งเป็นกลุ่มตามระดับความเกี่ยวข้องและการใช้ประโยชน์ พร้อมกับการให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องกับผู้ประกอบการว่า โลจิสติกส์มิใช่เป็นเพียงเรื่องการขนส่ง และการกระจายสินค้า แต่หมายถึงการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในโซ่อุปทานการดำเนินธุรกิจ และตอบสนองลูกค้าตั้งแต่การหาแหล่งวัตถุดิบ การจัดซื้อ การผลิต การจัดการวัสดุคงคลัง การจัดการคลังสินค้า การกระจายสินค้าไปจนถึงการขนส่ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

ยุคเครื่อง SMEs ไทย ของธุรกิจโลจิสติกส์สู่ความเปลี่ยนแปลง

การเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงเศรษฐกิจอาเซียน ของประเทศไทย ให้เป็นไปตามเป้าหมายเมื่อการเร่งเปิดเสรีธุรกิจ ทำให้ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องด้าน โลจิสติกส์ ย่อมได้รับทั้งผลดีและผลกระทบ ภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ทั้งนี้ ในส่วนผู้ใช้บริการ

โลจิสติกส์หรือผู้ประกอบการทั่วไปจะได้ประโยชน์ จากการเข้าถึงผู้ให้บริการที่หลากหลาย ศักยภาพ และมีมาตรฐานดีขึ้นช่วยในการถ่ายโอนความเสี่ยงได้ในบางจุดที่ไม่ใช่ความถนัด เช่น การเจรจาธุรกิจกับซัพพลายเออร์ ที่มีขนาดใหญ่กว่า รวมถึงลูกค้าต่างประเทศทำให้งจร โซ่อุปทาน เกิดมูลค่าและเข้มแข็งขึ้น ขณะที่ธุรกิจมีการพัฒนาไปตามความต้องการใหม่ ๆ ของตลาดที่จะมีเข้ามา มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อ AEC มีผลภาครัฐประกาศให้ภาคเอกชนไปลงทุนธุรกิจ ในต่างประเทศ หรือขนส่งข้ามแดนมากขึ้น ก็ควรจะต้องสร้างหน่วยงานคล้าย ๆ กับ JETRO ของประเทศญี่ปุ่น เพื่อ สนับสนุนด้านข้อมูล และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการตระหนักว่าไม่ใช่เฉพาะองค์กรขนาดใหญ่แต่ SMEs ก็สามารไปลงทุนในอาเซียนได้ โดยเฉพาะผู้รับเหมาของไทยที่มีศักยภาพก็ควรได้รับการ ส่งเสริมให้เข้าไปลงทุนก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานในประเทศที่นักลงทุนไทย ขณะเดียวกันในด้าน ที่สำคัญอีกประการ คือ ผู้ประกอบการในส่วนที่ให้บริการด้าน โลจิสติกส์นั้น จำเป็นต้องมีการเสริม ศักยภาพอย่างเร่งด่วน เพราะในอนาคตการเปิดเสรีตามกลไกตลาดข่อมเหล็กเลี้ยงไม่ได้ที่จะต้องเกิด การแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น ข้อสำคัญคือ ผู้ประกอบการอาจยังไม่ทราบศักยภาพที่แท้จริงของ ตนเอง หรือเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การปรับตัวอาจกลับมาเริ่มต้นที่การ เข้าใจตนเองก่อนยอมรับความจริง เพื่อปรับจุดอ่อน ข้อจำกัด และระบบงานของตนเอง แล้วจึงไป ทำความรู้จักรู้จักลูกค้าความเสี่ยงของ SMEs ทั้งในด้านผู้ให้บริการ โลจิสติกส์ หรือผู้ให้บริการคือ นับจากนี้จะมีใช้การแข่งขันเฉพาะตัวสินค้าหรือปริมาณการผลิต แต่เป็นการแข่งทั้งโซ่อุปทาน ซึ่งการ ผลิตตามคำสั่ง หรือผลิตมาก ๆ รวมถึงการให้บริการเพียงในขอบเขตงาน โดยคำนึงถึงคำว่า “มูลค่าเพิ่ม” อาจไม่เพียงพอสำหรับการแข่งขันในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

จากรายละเอียดข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้ประกอบการทุกส่วนในระบบงานด้าน โลจิสติกส์ ต้องปรับตัวเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นแบบทันทีทันใด รวมถึงการปรับตัวด้าน การแข่งขันกับคู่แข่งทั้งในประเทศ และในต่างประเทศ ซึ่งทุกภาคส่วนต้องเข้าใจบทบาทของตน และทำงานสอดคล้องประสานกัน โดยภาครัฐจำเป็นต้องสนับสนุนการประสานงานระดับรัฐต่อรัฐ จัดหา ข้อมูลพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ประกอบการใช้ พิจารณาตัดสินใจในการ ไปลงทุน ขณะที่ผู้ประกอบการก็ควรทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนใน โซ่อุปทานของตนและนำโลจิสติกส์มาใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถ จัดเตรียมเพื่อรับมือกับการแก้ปัญหา และสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ ไทยให้แข็งแกร่งเติบโต ให้สมกับที่เป็นศูนย์กลางด้าน โลจิสติกส์ในอาเซียนได้

จากรายละเอียด โลจิสติกส์ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การขนส่งสินค้าเป็นกิจกรรมหนึ่งของ กิจกรรมหลักของโลจิสติกส์เท่านั้น ทั้งนี้กิจกรรมการขนส่งสินค้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่เชื่อมโยงให้เกิด

ความครบถ้วนในกิจกรรม โลจิสติกส์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาการขนส่งสินค้าโดยรถเทลเลอร์ ซึ่งเป็นธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่สำคัญประเภทหนึ่ง เพื่อให้ภาพรวมของกิจกรรม โลจิสติกส์เกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดี

ธุรกิจการขนส่งสินค้า

ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 9 จังหวัดชลบุรี (2555, หน้า 33) ให้คำอธิบายเกี่ยวกับผู้ประกอบการขนส่ง (ทางบก) หรือธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าผู้ประกอบการขนส่งตามสัญญา (Contract carrier) ซึ่งหมายถึง ผู้ประกอบการที่ให้บริการรับจ้างขนส่งสินค้าแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ โดยมีสัญญาการว่าจ้างระหว่างกันเพื่อให้บริการขนส่งอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์การขนส่งสินค้า

จากการศึกษาการขนส่งสินค้า โดยการกำหนดกลยุทธ์การขนส่งสินค้า ทั้งเที่ยวไปและกลับ การเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งด้วยการลดการวิ่งเที่ยวเปล่าหรือ Backhauling management เป็นการจัดการการขนส่งที่มีเป้าหมายให้เกิดการใช้ประโยชน์จากขบวน (Load utilization) เพราะการขนส่งโดยทั่วไปเมื่อส่งสินค้าเสร็จ จะวิ่งเที่ยวเปล่ากลับมา ซึ่งทำให้เกิดต้นทุนของการประกอบการเพิ่มสูงขึ้น โดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งต้นทุนที่เกิดขึ้นมานี้ นับเป็นต้นทุนที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่า (Non-value added cost) และผู้ประกอบการต้องแบกรับภาระต้นทุนเหล่านี้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ต้นทุนการประกอบการสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารการขนส่งเที่ยวกลับในปัจจุบันยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากนักเนื่องจากไม่ทราบปริมาณความต้องการในการขนส่งสินค้า รวมถึงจุดหมายปลายทางของสินค้าที่สำคัญ ปริมาณความต้องการขนส่งสินค้าระหว่างต้นทาง และปลายทางมักจะมีปริมาณไม่เท่ากัน ดังนั้น การจัดทำโครงการจัดสร้างโครงข่ายการขนส่งสินค้า (ไป-กลับ) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากมีประโยชน์หลายประการ คือ (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 9 จังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 32-33)

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การขนส่งด้วยการลดการวิ่งเที่ยวเปล่าหรือ Backhauling management เป็นการจัดการการขนส่งที่มีเป้าหมายให้เกิดการใช้ประโยชน์จากขบวนในการบรรทุกจากเที่ยวเปล่ากลับในกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจขนส่งสินค้า
2. เป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคมและสถาบันการศึกษา เริ่มต้นการบูรณาการความร่วมมือให้เกิดการขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้รถขนส่ง และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ ปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งสินค้า ด้วยการลดการวิ่งเที่ยวเปล่าร่วมกัน

4. เพื่อสร้างศักยภาพ ในการแข่งขันให้วิสาหกิจอุตสาหกรรมธุรกิจขนส่งสินค้า สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในและต่างประเทศได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

แนวทางการบริหารงาน ของธุรกิจขนส่งสินค้า

จากการรวบรวมข้อมูลพบว่า ภาคกลางมีจำนวนผู้ประกอบการขนส่งมากที่สุด คือ 483 ราย รองลงมาคือ ภาคตะวันออก 92 ราย และเมื่อเทียบตามสัดส่วนจังหวัดจะพบว่าภาคตะวันออกมีจำนวนผู้ประกอบการขนส่งมากที่สุด ถ้านับรวมกรุงเทพฯ และปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ) ที่มีผู้ประกอบการประมาณ 359 ราย แสดงให้เห็นว่าภาคตะวันออกมีปริมาณการขนส่งทางบกเป็นจำนวนมากทำให้มีผู้ประกอบการสนใจลงทุนในภูมิภาคนี้มากที่สุด (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 9 จังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 35)

การบริหารงานของธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) สำหรับ ผู้ประกอบการขนส่ง มีดังนี้ (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 9 จังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 33-37)

1. ปัจจัยการบริหารการขนส่ง

ผู้ว่าจ้างขนส่งสินค้าและผู้รับจ้างขนส่งต่างก็ต้องการประสิทธิภาพสูงสุดคือต้องการให้ต้นทุนการขนส่งต่ำที่สุด จัดส่งสินค้าให้ถึงผู้รับส่งสินค้าในเวลาที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้กระบวนการต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทาน ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการบริหารขนส่งสินค้าจะมีประสิทธิภาพได้ ตามรายละเอียด ดังนี้

1.1 สินค้าและบริการ ปัจจุบันจำเป็นจะต้องมี ISO เพื่อรองรับคุณภาพมาตรฐานและแนวโน้มของธุรกิจ ลูกค้าทุกรายต้องการคุณภาพมาตรฐานทั้งในส่วนของสินค้าและบริการ ผู้ผลิตสินค้าและขนส่งก็ต้องจัดการส่งสินค้าถึงตรงเวลาครบถ้วนปลอดภัยไม่มีเสียหาย โดยให้มีต้นทุนการขนส่งที่ต่ำที่สุด

1.2 บรรทุกสินค้า จำเป็นต้องเลือกประเภทรถบรรทุกให้เหมาะสมกับประเภทการใช้งาน และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นในการเลือกใช้รถบรรทุกจะต้องพิจารณาว่าจะขนส่งสินค้าประเภทใดน้ำหนักเท่าไร เส้นทางวิ่งมีลักษณะภูมิประเทศเป็นอย่างไรต้องการความเร็ว หรือเน้นที่ความปลอดภัย เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นข้อสำคัญในการเลือกใช้รถบรรทุกให้เหมาะสมกับประเภทการขนส่ง รวมทั้งหลังจากการใช้งานควรมีการตรวจเช็คครัด และการดูแลบำรุงรักษาที่ดี เพื่อยืดระยะเวลาการใช้งานได้นานขึ้น

1.3 พนักงานขับรถ แต่ละบริษัทต้องการพนักงานขับรถที่ใช้น้ำมันเชื้อเพลิงได้อย่างประหยัด ขับรถปลอดภัย มีความกระตือรือร้น มีบุคลิกที่ดี ดูแลรถได้อย่างถูกต้อง มีจิตสำนึกช่วย

ลดต้นทุน และช่วยส่งเสริมงานขายงานตลาดของบริษัท พนักงานขับรถบรรทุกจะต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สังคม และสิ่งแวดล้อมสูง นอกจากรับผิดชอบสินค้าแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อตัว

2. การลดต้นทุนการขนส่ง

ต้นทุนในการขนส่งนั้นอาจจำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

2.1 ต้นทุนคงที่ เป็นต้นทุนในการดำเนินธุรกิจขนส่ง ส่วนใหญ่จะเป็นต้นทุนคงที่และลดได้ยาก ซึ่งจะประกอบด้วย เงินเดือนของพนักงาน ค่าประกันภัย ค่าภาษีรถ ค่าใช้จ่ายสำนักงานค่าเช่า ค่าเสื่อมราคาต่าง ๆ เป็นต้น กล่าวคือต้นทุนนี้เกิดขึ้นเป็นจำนวนคงที่ ต้นทุนชนิดนี้ถึงแม้ว่าจะมีการผลิตเป็นจำนวนมากหรือจำนวนน้อยเพียงใด ก็จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในอัตราเท่าเดิมอยู่

2.2 ต้นทุนผันแปร เป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เปลี่ยนแปลงไปตามจำนวนการผลิต สิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการสามารถลดค่าใช้จ่ายได้คือ ต้นทุนรถวิ่ง (Running cost) เนื่องจากต้นทุนของการขนส่งที่เกิดจากค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมีอัตราส่วนค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในด้านอื่น ดังนั้น หากสามารถบริหารจัดการในเชิงวิศวกรรมแล้วจะทำให้สามารถทราบได้ว่าพฤติกรรมในการใช้งานรถบรรทุกแบบใดก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงสูง ซึ่งถ้าทราบถึงสาเหตุของการสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงเหล่านั้น ก็จะสามารถวางมาตรการสำหรับการประหยัดค่าใช้จ่ายลงได้อย่างมากเช่นกัน ปัจจัยที่เป็นต้นทุนของการสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงของรถบรรทุกสามารถจำแนกออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคนิค ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาเครื่องยนต์ ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น จราจรติดขัด ทางลาดชัน และปัจจัยด้านการขับขี่ ควรปลูกฝังพนักงานขับรถให้ใช้น้ำมันเชื้อเพลิงอย่างประหยัด

3. การบริหารงานบุคลากร

คุณภาพของพนักงานขับรถเป็นสิ่งที่จะต้องเข้มงวดตั้งแต่ต้น เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกควรมีการสอบสัมภาษณ์ ความรู้เรื่องรถ กฎจราจร ปัจจุบันผู้ประกอบการ ยังไม่ค่อยใส่ใจมากนัก ควรมีการตรวจร่างกาย และการทดสอบขับรถ รวมถึงการควบคุมดูแลและการตรวจวัดผล ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ควรแต่งตั้งและมอบหมายผู้ที่รับผิดชอบเรื่องการอบรมพนักงาน จัดทำคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงานการปลูกฝังทัศนคติ และจิตสำนึกในเรื่องของความปลอดภัยบนท้องถนน ดังนั้น เมื่อศึกษาต้นทุนการขนส่งที่แท้จริงแล้วจะพบว่า ต้นทุนที่เขี้ยวกลับเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาการเดินรถบรรทุกที่ขยับเปลาที่สูงในปัจจุบัน ประการหนึ่งมาจากการขาดข้อมูล ดังนั้นควรทำเคินการดังนี้

3.1 จัดทำตารางความต้องการการขนส่งที่เกี่ยวเนื่องกัน โดยการอบรมให้ความรู้พื้นฐาน และหลักการฯ ของการวางแผนการขนส่งแบบเชื่อมโยงโครงข่าย คณะทำงานได้มีการประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้าของโครงการอย่างต่อเนื่อง พร้อมกันนี้ทีมที่ปรึกษาได้มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนด้วยโปรแกรม GPS Technology สำหรับการวางแผนการขนส่งและโปรแกรมพัฒนาระบบภายในองค์กร โดยผู้เชี่ยวชาญออกแบบระบบข้อมูลและระบบในการจัดการด้านการขนส่งที่เกี่ยวเนื่องกัน การออกแบบระบบนี้จะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการที่เป็นสมาชิกในโครงการนำร่องการปฏิบัติงานการปลูกฝังทัศนคติและจิตสำนึกในเรื่องของความปลอดภัยบนท้องถนนดั่งนั้น เมื่อศึกษาต้นทุนการขนส่งที่แท้จริงแล้วจะพบว่า ต้นทุนที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาการเดินรถบรรทุกเที่ยวเปล่าที่สูง

3.2 การบริหารจัดการระบบการขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพด้วยนวัตกรรมล้ำสมัยที่ผสมผสานแนวคิดการระบุพิกัดผ่านดาวเทียม GPS เข้ากับฟังก์ชันการทำงานผ่านเทคโนโลยี GPRS ของเครือข่ายสื่อสารไร้สาย จึงช่วยให้สามารถควบคุม และติดตามทุกความเคลื่อนไหวของยานพาหนะจากทุกจุดในประเทศ ผ่านจอภาพ พร้อมทำการรายงานสถานะของยานพาหนะนั้น ๆ เช่น ตำแหน่งยานพาหนะในช่วงเวลาต่าง ๆ บนเส้นทางความเร็วที่ใช้ขณะขับรถ การจอดหรือหยุดรถ (ติด/ดับเครื่องยนต์) ฯลฯ หรือแม้แต่การส่งตัดระบบไฟฟ้าเครื่องยนต์ในบางกรณี และจัดทำรายงานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่น และบริการที่แตกต่างแก่ลูกค้า โดยสามารถบริหารสินค้าที่เกี่ยวกับในกลุ่มสินค้าทั้ง 5 โดยมีข้อสังเกตว่าจะมีสินค้าที่เกี่ยวกับตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- สินค้าที่เกี่ยวกับที่เกิดจากมีสินค้าที่ปลายทางเที่ยวไปให้ชนกลับ เช่น สินค้าวัตถุดิบอุตสาหกรรมจากรถที่ไปนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ปลายทางกรุงเทพฯ-ปริมณฑล และมีสินค้ากลับจากกรุงเทพฯ-ปริมณฑล มายังนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด คิดเป็น 5 % ของเที่ยวไป (กำไรที่เกี่ยวกับโดยประมาณ 50 % เทียบกับราคาขนส่งเที่ยวไป)

- สินค้าที่เกี่ยวกับที่เกิดจากมีสินค้าอยู่ใกล้กับปลายทางเที่ยวไป ได้แก่ ปุ๋ยเคมี จากรถที่ไปนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดปลายทางกรุงเทพฯ-ปริมณฑล จะต้องให้รถขนส่งออกนอกเส้นทางกลับเพื่อ ไปรับสินค้า (ปุ๋ย) จากพื้นที่ใกล้เคียง (จังหวัดอ่างทอง) ไปส่งยังพื้นที่ใกล้เคียงก่อนกลับมานิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด คิดเป็น 10 % ของเที่ยวไป (กำไรที่เกี่ยวกับโดย ประมาณ 80 % เทียบกับราคาขนส่งเที่ยวไป)

- สินค้าที่เกี่ยวกับที่เกิดจากมีสินค้ากลับจากปลายทางเที่ยวไปแต่ให้ไปส่งพื้นที่ใกล้เคียงต้นทางเที่ยวไป (เลยจากจุดพักรถ) ได้แก่ ชิ้นส่วนรถยนต์ จากรถที่ไปนิคมอุตสาหกรรม

เวลไกล ปลายทางแหลมฉบัง จะต้องรับสินค้าจากแหลมฉบังออกนอกเส้นทางกลับเพื่อไปส่งสินค้า (ชิ้นส่วนรถยนต์) พื้นที่ใกล้เคียง นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด (อ.ปลวกแดง จ.ระยอง) ก่อนกลับมานิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดคิดเป็น 10 % ของเที่ยวไป (ถ้าไรเที่ยวกลับโดยประมาณ 80 % เทียบกับราคาขนส่งเที่ยวไป)

จากข้อมูลข้างต้นจะพบว่า การขนส่งเที่ยวกลับแบบจากคันทังไปปลายทางแล้วกลับมา ยังคันทังนั้นมีเพียง 5 % (ยกเว้นที่ตกลงตามเงื่อนไขตามข้อที่ 1) ส่วนใหญ่จะต้องเป็นการหา สินค้าใกล้เคียงปลายทางกลับและยังอาจจะต้องไปส่งยังจุดที่ไม่ใช่คันทังแรกหรือจุดพักถนัด คิดเป็น ประมาณ 20 % ของเที่ยวกลับทั้งหมด ทำให้ในส่วนนี้จะต้องมีต้นทุนค่าขนส่งที่เพิ่มขึ้นอีก 20-30 % ซึ่งถ้าหากมีการใช้ ศูนย์กลางกระจายสินค้า (Distribution Center: DC) เป็นการสร้างโครงข่าย เพื่อลดการออกนอกเส้นทางขนส่ง ให้เหลือ โครงข่ายการขนส่งน้อยลง และเรียบง่ายขึ้น ทำให้ บริหารจัดการเส้นทางง่ายขึ้นเปิดโอกาสให้เกิดการรวมสินค้าให้เต็มคันรถบรรทุก ช่วยลดต้นทุน การขนส่ง เช่น แทนที่จะส่งสินค้าจากฉะเชิงเทราไปยังแต่ละจังหวัด โดยตรง ซึ่งจะทำให้เกิดการ บรรทุกไม่เต็มคันในหลายเส้นทาง (ต้นทุนค่าขนส่งต่อหน่วยสูงขึ้น) ก็ใช้วิธีสร้างศูนย์กลางกระจาย สินค้าตามจุดที่สำคัญ ๆ ในพื้นที่ขนส่งประจำให้เป็นจุดกระจายสินค้าอีกทอดหนึ่ง

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ และปัญหาของพนักงานขับรถเทเลเลอร์

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ขับรถที่มีลักษณะเป็นรถหัวลากติดตั้งงาน เทเลเลอร์ (Fifth wheel) รถกึ่งพ่วงใช้บรรทุกน้ำหนัก เช่น มีกระบะบรรทุก เป็นต้น ทั้งนี้การรับ น้ำหนักบรรทุกรถหัวลากและรถกึ่งพ่วงจะรับน้ำหนักบรรทุกร่วมกัน ไม่สามารถแยกกันทำงาน ได้ ถ้าถออกรถกึ่งพ่วงออกรถหัวลากจะไม่สามารถใช้บรรทุกใด ๆ ได้

กฎระเบียบความปลอดภัยของพนักงานขับรถเทเลเลอร์

กฎระเบียบความปลอดภัยของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ มีรายละเอียด ดังนี้

(บริษัท เอสซีจี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด, 2554)

1. เข้าอบรมขับรถอย่างปลอดภัยเบื้องต้น (Safety Driving Course: SDC) ก่อนเริ่ม ปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯ และเข้ารับการทบทวน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
2. แต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบบริษัทฯ ได้แก่ ชุดยูนิฟอร์มของบริษัท กางเกงขายาว สีเข้ม (สีดำหรือสีกรมท่า) รองเท้าหุ้มส้น และติดบัตรประจำตัวพนักงานขับรถตลอดเวลา
3. สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ตามที่แต่ละหน่วยกระจาย สินค้ากำหนด อย่างเคร่งครัด
4. ในระหว่างปฏิบัติงานต้องไม่มีอาการเมินเมา จากสุราหรือสารเสพติดทุกชนิด

5. ห้ามมีบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยสารไปกับรถบรรทุกสินค้า ยกเว้น พนักงานขนถ่ายสินค้า

6. ตรวจสอบสภาพรถก่อนปฏิบัติงานทุกวันตามแบบฟอร์มที่บริษัทกำหนด หากพบสภาพรถชำรุดหรือไม่พร้อมใช้งานต้องแจ้งผู้บริหารขนส่งที่สังกัด ดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขทันที

7. ห้ามติดผ้ามานบังแดด หรือสิ่งอื่นใดที่จะบดบังทัศนวิสัยในการมองเห็น ขณะขับรถ

8. พนักงานขับรถและพนักงานขนถ่ายต้องคาดเข็มขัดนิรภัยตลอดเวลาที่ขับรถ

9. ขณะขับรถ ห้ามใช้ความเร็วเกินที่บริษัทฯ กำหนด และกรณีในเขตชุมชน หรือทางหลวงพิเศษ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของพื้นที่นั้น ๆ

10. ห้ามขับรถติดต่อกันเกิน 4 ชั่วโมงเมื่อครบกำหนดให้หยุดพักอย่างน้อย 30 นาที และปฏิบัติงานไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง

11. ปฏิบัติตามขั้นตอนการจอดรถอย่างปลอดภัยคือ ดับเครื่องยนต์ ถอดกุญแจรถ ปลดเกียร์ว่าง ดึงเบรกมือ วางหมอนรองล้อ (ในทางที่ล้อขับเคลื่อนเพลา ฝั่งซ้ายของตัวรถ)

12. จอดรถในจุดจอดพักรถบริษัทฯ กำหนดให้จอดหรือที่ปลอดภัยและมีแสงสว่างเพียงพอ ห้ามจอดบริเวณทางโค้ง หรือจอดในลักษณะที่จอดกีดขวางเส้นทางจราจร

13. ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงานลูกค้าอย่างเคร่งครัด

14. กรณีเกิดอุบัติเหตุต้องรายงานการเกิดอุบัติเหตุไปที่ผู้ประสานงานความปลอดภัย หรือตัวแทนผู้ขนส่งของบริษัทที่พนักงานขับรถสังกัดอยู่ หรือเจ้าหน้าที่กระจายสินค้าของบริษัท ให้รับทราบทันที

ปัญหาของพนักงานขับรถเทลเลอร์

ในธุรกิจขนส่งสินค้านอกจากจะเผชิญปัญหาการบริหารจัดการขนส่งสินค้าที่วุ่นวายแบบจากต้นทาง ไปปลายทางเกี่ยวกับการไม่สูญเสียการขนส่งสินค้าทั้งเที่ยวไปและเที่ยวกลับที่อาจต้องมีต้นทุนค่าขนส่งที่เพิ่มขึ้นแล้ว ยังต้องเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับพนักงานขับรถขนส่งสินค้า หรือพนักงานขับรถเทลเลอร์ จากการศึกษาข้อมูลจาก ข่าวสั้นทุกทิศ: ขาดพนักงานขับรถ: (2555, 24 กันยายน) พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ขาดแคลนพนักงานขับรถเทลเลอร์ โดยสาเหตุเกิดจากปัญหาหลายประการ อาทิเช่น ค่าแรงรวมถึงเบียดเบียนน้อย คนขับเดิมจึงลาออกไปขับรถแท็กซี่ ขับรถโดยสารที่มีอิสระกว่า ทั้งนี้การไม่ได้รับอิสระส่วนหนึ่งเกิดจากพนักงานขับรถเทลเลอร์ถูกตรวจสอบ และควบคุมจากเทคโนโลยี หรือเรียกว่า GPS ซึ่งผู้ประกอบการขนส่งนำมาใช้เพื่อป้องกันปัญหาพนักงานขับรถเทลเลอร์ทุจริตซึ่งพบมากที่สุดคือ การคูดน้ำมันจากถังไปขาย หรือการขับรถออกนอกเส้นทางที่กำหนดไว้ในเส้นทางรถขนส่ง ทั้งนี้ GPS ที่ติดกับรถเทลเลอร์ใช้

เทคโนโลยี I-button และบัตรแถบแม่เหล็ก GPS ที่จะติดรถเทลเลอร์ ทั้งนี้ GPS จะทำงานเมื่อคนขับรถเทลเลอร์ติดเครื่องยนต์ หรือขับรถคันไหน ๆ ก็ได้ของผู้ประกอบการขนส่ง โดยระบบติดตามคนขับจะทำงานเสมอเพื่อลดปัญหาเรื่องการตามตัวคนขับเทลเลอร์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่ผ่านมา มีช่องโหว่ที่เปิดทางทุจริตให้กับคนขับรถเทลเลอร์ ซึ่งคุณสมบัติของ GPS สามารถรายงานเวลาทำงานของคนขับรถ การใช้ความเร็วเกินกฎหมายกำหนดในโหมดจำกัดความเร็ว ซึ่งจะถูกระบุตามรถเทลเลอร์ ป้อนกันคนขับ จับทุจริตน้ำมัน เติมน้ำมันไม่เต็มถัง แอบคูดน้ำมัน ซึ่งสามารถรายงานผลการทำงานในแต่ละวันของคนขับรถเทลเลอร์ได้อย่างมีมาตรฐาน นอกจากนั้นในส่วนของปัญหาการลาออกของพนักงานขับรถเทลเลอร์ อีกประการคือมาตรฐานการขับรถ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะน้อยเกินไป ทั้งนี้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาพนักงานขับรถเทลเลอร์ได้ โดยการอบรมพนักงานขับรถเทลเลอร์ ซึ่งหากพนักงานขับรถคนใดที่ผ่านการอบรมจากโรงเรียนขับสำนักงานขนส่งจะได้รับการประกันเงินเดือน 14,000 บาท เบี้ยเลี้ยงไม่ต่ำกว่า 700 บาทต่อเที่ยวใกล้เคียง เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน AEC ในปี 2558

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวิมล อิมศรี (2547) ศึกษาการทำงาน of พนักงานขับรถ ปอ. 2 กาญจนบุรี-กรุงเทพฯ (สายใหม่) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานขับรถต่อสภาพการทำงาน และสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทฯ ต้องการสวัสดิการอื่นใดเพิ่มเติมที่ได้รับอยู่ก่อนแล้ว รวมไปถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจากการศึกษา พบว่า เวลาในการทำงานของวันปกติอยู่ที่ 8-10 ชั่วโมงต่อวัน เวลาในการทำงานของวันหยุดตามเทศกาลต่าง ๆ อยู่ที่ 11-13 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนเที่ยวที่ขับต่ำสุดต่อวันในวันหยุดตามเทศกาลต่าง ๆ คือ 2 เที่ยว จำนวนเที่ยวที่ขับสูงสุดต่อวันในวันหยุดตามเทศกาลต่าง ๆ คือ 3 เที่ยว รายได้เฉลี่ยคงที่ต่อเดือน อยู่ในช่วงระหว่าง 3,500-4,000 บาท เบี้ยเลี้ยงที่ได้ต่อสัปดาห์ คือ 2,240 บาท รายได้ที่เคยได้รับต่ำสุดอยู่ในช่วงระหว่าง 6,501-7,000 บาท รายได้สูงสุดที่เคยได้รับต่อเดือน อยู่ในช่วงระหว่าง 10,001-10,500 บาท กรณีที่รถเสียแล้ววันนั้นเป็นหน้าที่ที่เราต้องขับรถ วันนั้นพนักงานขับรถจะไม่ได้รับเบี้ยเลี้ยง บริษัทฯ มีประกันสังคมให้กับพนักงานขับรถทุกคน โดยเรียกเก็บเดือนละ 200 บาท บริษัทฯ มีประกันภัยให้กับพนักงานขับรถ เครื่องแบบของพนักงานจะต้องเสียค่าใช้จ่ายที่พักที่จังหวัดกาญจนบุรี ทางบริษัทฯ จัดให้ ที่พักที่กรุงเทพมหานคร ทางบริษัทฯ ไม่มีให้ แต่ให้พนักงานขับรถนอนกันบนรถ วันหยุดปกติต่อเดือน คือ 4 วัน ใน 1 ปี พนักงานขับรถมีสิทธิที่จะลาป่วยและลากิจได้ ปีละ 15 วัน ยานพาหนะที่ใช้ที่ความสมบูรณ์ อายุการใช้งานของพาหนะคือ

15 ปี การบริการของผู้ซ่อมและอะไหล่ที่บริษัทจัดให้ พนักงานขับรถมีความพอใจการบริการของผู้ซ่อมแอร์ ที่ทางบริษัทฯ จัดให้ พนักงานขับรถมีความพึงพอใจการบริการของผู้เปลี่ยนยางที่ทางบริษัทฯ จัดให้ พนักงานขับรถมีความพอใจการดูแลเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ ที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาดีมาก พนักงานขับรถมีความต้องการสวัสดิการอื่นเพิ่มเติม สำหรับสวัสดิการที่พนักงานขับรถมีความต้องการเพิ่มเติมคือขอให้ปรับอัตราเดือนให้เพิ่มสูงขึ้นและขอวันหยุดเพิ่ม

โสภิตา วงศ์ดวง (2550) ศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจขนส่ง และทัศนคติของพนักงานขับรถขนส่งต่อการใช้งานระบบจีพีเอสกรณีศึกษา: บริษัทมนต์ ทรานสปอร์ตจำกัด และบริษัท เจ.ทรานสปอร์ต จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจขนส่ง ที่นำระบบจีพีเอสมาใช้ ว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจนำระบบจีพีเอสมาใช้ในธุรกิจขนส่งและเพื่อศึกษาทัศนคติ ของพนักงานขับรถขนส่ง รวมทั้งคุณสมบัติของ โปรแกรมระบบจีพีเอสเบื้องต้น และประโยชน์ของการใช้งานระบบจีพีเอสในธุรกิจขนส่ง วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามประกอบคำสัมภาษณ์ ประชากรที่ศึกษาประกอบไปด้วยผู้บริหารหน่วยงานขนส่ง และ โลกจิตติส บริษัท มนต์ทรานสปอร์ต จำกัด และบริษัท เจ.ทรานสปอร์ต จำกัด และเจ้าหน้าที่ควบคุมระบบจีพีเอส ประจำสำนักงาน และการวัดทัศนคติของพนักงานขับรถขนส่งต่อระบบจีพีเอสที่ติดตั้งในยานพาหนะจะใช้แบบสอบถามปลายปิด กับพนักงานขับรถ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารหน่วยธุรกิจ ต้องการนำระบบจีพีเอสใช้ในการแก้ปัญหาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อกระบวนการวางแผนการดำเนินการ เพื่อควบคุมประสิทธิภาพการไหลเวียนสินค้าซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การจัดการคลังสินค้าบริหารต้นทุนการขนส่ง โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการจัดซื้อการผลิต การจัดเก็บเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดจำหน่าย และการขนส่ง ซึ่งมีผลสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าเป็นสำคัญ ส่วนพนักงานขับรถขนส่งมีความพึงพอใจในระบบจีพีเอสระดับปานกลางสรุปได้ในการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีระบบจีพีเอส หรือ ไม่มีก็ได้ พนักงานก็ยังคงปฏิบัติงานขับรถขนส่งสินค้าได้เป็นปกติ พนักงานคิดว่าระบบจีพีเอสทำให้พนักงานขับรถขนส่งขาดความเป็นส่วนตัวในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากระบบมีการรายงานพฤติกรรมของพนักงานขับรถตลอดเวลาที่ผู้ดูแลระบบต้องการตรวจสอบ ด้านคุณสมบัติเด่นของระบบจีพีเอส คือ สามารถตรวจสอบสถานะ ได้ตลอดเวลาในทุกสถานที่ที่มีสัญญาณจีพีเอสมีอุปกรณ์จำกัดความเร็วอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยและระบบแจ้งเตือนมีระบบค้นหาตำแหน่งรถที่ต้องการ สามารถสร้างเพิ่มข้อมูลออกรายงานต่าง ๆ ในรูปกราฟ และเก็บข้อมูลย้อนหลังได้ สามารถกำหนดจุดหมายปลายทาง คำนวณ เวลา ปริมาณน้ำมันและระยะทางได้ ประโยชน์ที่สำคัญของระบบจีพีเอสที่เด่นชัด คือ สามารถทำลายอุปสรรคด้านต้นทุนและเวลาเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี บทบาทของจีพีเอส คือช่วยให้การทำงานของกระบวนการต่าง ๆ รวดเร็วขึ้น ในอนาคตธุรกิจขนส่งมีแนวโน้มนำระบบจีพีเอส มาใช้กันอย่างแพร่หลายมากขึ้นเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจลักษณะการประกอบธุรกิจ ข้อกำหนดของวงการธุรกิจด้านการขนส่งให้นำระบบเครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการประกอบธุรกิจ เพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทั้งพัฒนางานการธุรกิจประเภทเดียวกัน

สมควร สนิทวาจา (2551) วิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน ขนาดของรถบรรทุกที่ขับ และภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน ซึ่งมีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประกอบค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน 2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามขนาดของรถบรรทุกที่ขับ และภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถาบันส่งเสริมความเป็นเลิศทางเทคโนโลยี อาร์เอฟไอดีแห่งประเทศไทย (2554) ศึกษาวิจัย การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการรถบรรทุกขนส่งสินค้า ด้วยอาร์เอฟไอดี เทคโนโลยีอาร์เอฟไอดี เป็นอีกเครื่องมือที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้หลายด้าน เช่น ธุรกิจการขนส่งอุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมการผลิต เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันผู้ประกอบการไทยสนใจนำอาร์เอฟไอดีมาประยุกต์ใช้มากขึ้น และการออกแบบระบบ อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์สามารถพัฒนาขึ้นจากฝีมือของนักพัฒนาระบบไทย ทำให้ระบบมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานะการทำงานของอุตสาหกรรมและการขนส่งในประเทศ อาร์เอฟไอดีมีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สร้างความเข้มแข็ง และลดต้นทุนให้องค์กร ดังตัวอย่างของการนำเทคโนโลยีอาร์เอฟไอดีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการขนส่งของ บริษัท เอสซีจี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ซึ่งโครงการนี้ ประสบความสำเร็จ เป็นกรณีศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากทั้งในและต่างประเทศ และได้รับรางวัล Thailand ICT Excellence Awards 2009 (RFID Solution for transportation management) ในการนำเทคโนโลยีอาร์เอฟไอดีมาใช้ในการจัดการด้านการขนส่งจากการพัฒนาระบบอาร์เอฟไอดีของ SCG Logistics ส่งผลให้บริษัทได้รับผลตอบแทนที่ดีจากทั้งพนักงานและผู้บริหารระดับสูงในองค์กร มีการทำงานที่เป็นระบบสะดวก รวดเร็ว ข้อมูลถูกต้องแม่นยำ และสามารถนำเอาข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาประสิทธิภาพการทำงาน ได้ละเอียดมากขึ้น

เกษม โรจนประเสริฐ (2555) วิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานกรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทองของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) การศึกษา วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับกำลังขวัญ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ระดับกำลังขวัญของพนักงานใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่า t-Test, F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบการเปรียบเทียบแบบรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's) ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติของพนักงาน พบว่า ด้านเพศ อายุ อยุ่ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อรักษาบุคลากรในการทำงานให้รู้สึกดีต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากการศึกษาเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา หรือตัวแปรตาม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานขับรถแท็กซี่ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่กรณีศึกษา ชูรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานขับรถแท็กซี่ โดยนำมาใช้ในการพัฒนาสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานขับรถแท็กซี่ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิลำเนาเกิด อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ ที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานขับรถแท็กซี่ ที่ปฏิบัติงานใน ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน จากสถานประกอบการขนส่ง สินค้า (โลจิสติกส์) 8 บริษัท

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มประชากรที่เป็นพนักงานขับรถแท็กซี่ ขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ในเขตจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกได้ดังนี้ บริษัท ไทยสตีลโพรไฟล์ จำกัด (มหาชน) 50 คน บริษัท อีสเทิร์น ซีบอร์ด เอนไวรอนเมนทอล คอมเพล็กซ์ จำกัด 50 คน บริษัท ชัยโย เอเอ 50 คน บริษัท เอเวอร์กรีน ชิปปิ้ง 50 คน บริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ 50 คน บริษัท แวนเทค เวิลด์ ทรานสปอร์ต 50 คน บริษัท ชูมิโซ โกลบอล โลจิสติกส์ 50 คน และบริษัท ลีโอ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด 50 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ทัศนศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ภูมิกำเนิด อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ทัศนศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี มี 2 ปัจจัย โดยในแต่ละปัจจัยแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น แบ่งได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า และด้านการเจริญเติบโต 2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา แบ่งได้ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านภาวะการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคง โดยข้อความที่ต้องการคำตอบเชิงบวก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเทคนิคการสร้างแบบวัดทัศนคติแบบมาตราส่วน (Rating scale) โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก โดยกำหนดให้คะแนนเท่ากับ 1-4 ตามลำดับ

สูงใจมากที่สุด	ให้ระดับคะแนน	5
สูงใจมาก	ให้ระดับคะแนน	4
สูงใจปานกลาง	ให้ระดับคะแนน	3
สูงใจน้อย	ให้ระดับคะแนน	2
สูงใจน้อยที่สุด	ให้ระดับคะแนน	1

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเขียนเพื่อเป็นกรอบกำหนดในการสร้างแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ปัจจัยระดับระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ทัศนศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี โดยคำถามประกอบด้วย ข้อความที่ต้องการคำตอบเชิงบวกต่อด้านต่าง ๆ ของงาน สร้างขึ้นตามเทคนิคการสร้างแบบวัดแบบมาตราส่วน มาเขียนเป็นคำถามในแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการบริหาร จำนวน 3 คน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม กับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (Index of item Objective Congruence: IOC)
6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (tryout) กับพนักงานขับรถแท็กซี่ ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดระยอง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach)
7. จากนั้นนำแบบสอบถามมาพิจารณา ปรับปรุง และจัดทำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะเพื่อดำเนินการขออนุญาต ศึกษาธุรกิจที่ให้บริการด้านการขนส่งสินค้า
2. นำหนังสือจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ให้กับผู้จัดงานและผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ออกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด และสุ่มแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานขับรถแท็กซี่ ที่ปฏิบัติงานในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน จากสถานประกอบการขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) 8 บริษัท ได้แก่ บริษัท ไทยสตีล โปรไฟล์ จำกัด (มหาชน) 50 คน บริษัท อีสเทิร์น ซีบอร์ด เอนไวรอนเมนทอล คอมเพล็กซ์ จำกัด 50 คน บริษัท ชัยโย เอเอ 50 คน บริษัท เอเวอร์กรีน ชิปปิ้ง 50 คน บริษัท ยูเซ็น โลจิสติกส์ 50 คน บริษัท แวนเทค เวิลด์ ทรานสปอร์ต 50 คน บริษัท ซูมิโซ โกลบอล โลจิสติกส์ 50 คน และบริษัท ลีโอ โกลบอล โลจิสติกส์ จำกัด 50 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง
5. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for windows แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และแปลผลโดยการบรรยายตามลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ดำเนินการตรวจสอบสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามมากำหนดค่าลำดับความสำคัญดังนี้

มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มีระดับความพึงพอใจมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
มีระดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
มีระดับความพึงพอใจน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

2. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ โดยใช้การคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS for windows

3. เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลยึดเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงใจมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงใจปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงใจน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำไปใช้ในการแปลผล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (%) สำหรับอธิบายวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่หรือจำนวน
	n	แทน	จำนวนทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) คือ ค่าที่ใช้วัดการกระจายข้อมูลโดยนำค่าทุก ๆ ค่าของข้อมูลมาพิจารณาการวัดกระจายโดยใช้ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติในชั้นสูง และสถิติการวัดการกระจายได้ดีที่สุด ส่วนในที่นี่จะใช้สำหรับอธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 40)

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum x^2$	แทน	ผลบวกของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลบวกของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี การทดสอบด้วยสถิติเชิงอนุมาน ค่า t-Test (ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ได้แจกกลุ่มเป้าหมายจำนวน 400 ชุด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย จึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution
*	แทน	ค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ	44	11.0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	164	41.0
ภาคตะวันออก	164	41.0
ภาคใต้	12	3.0
ภาคกลาง	16	4.0
รวม (คน)	400	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	72	18.0
30-40ปี	204	51.0
40-50 ปี	96	24.0
มากกว่า 50 ปี	28	7.0
รวม (คน)	400	100.00
สถานภาพ		
โสด	92	23.0
สมรส	260	65.0
หย่า	8	2.0
หม้าย	4	1.0
แยกกันอยู่	36	9.0
รวม (คน)	400	100.00
อายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่		
ต่ำกว่า 5 ปี	84	21.0
5-10 ปี	172	43.0
10-15 ปี	88	22.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 16 ปี	56	14.0
รวม	400	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	84	21.0
20,000-30,000 บาท	216	54.0
30,000-40,000 บาท	96	24.0
มากกว่า 40,000 บาท	4	1.0
รวม (คน)	400	100.00

จากตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 400 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ภูมิฐานะ พบว่า พนักงานขับรถแท็กซี่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออก กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาคือภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 11 ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 4 และภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

อายุ พบว่า พนักงานขับรถแท็กซี่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมาคือ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24 น้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18 และมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า พนักงานขับรถแท็กซี่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 23 แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 9 หย่า คิดเป็นร้อยละ 2 และหม้าย คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

อายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ พบว่า พนักงานขับรถแท็กซี่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาคือ 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22 ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ และมากกว่า 16 ปี คิดเป็นร้อยละ 14 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานขับรถแท็กซี่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาคือ 30,00-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24 น้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21 และมากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ขับรถแท็กซี่ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี**

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ขับรถแท็กซี่

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านตัวกระตุ้น	4.00	0.50	สูงใจมาก	1
2. ด้านการบำรุงรักษา	3.65	0.61	สูงใจมาก	2
เฉลี่ย	3.77	0.57	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ประเภคการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก ($\bar{X}= 3.77$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านตัวกระตุ้น ($\bar{X}= 4.00$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่มากที่สุด และด้านการบำรุงรักษา ($\bar{X}= 3.65$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้น

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ ที่
1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล	4.10	0.56	สูงใจมาก	1
2. ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น	3.90	0.59	สูงใจมาก	3
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	3.71	0.70	สูงใจมาก	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.58	สูงใจมาก	2
5. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า	3.73	0.65	สูงใจมาก	4
6. ด้านการเจริญเติบโต	3.52	0.70	สูงใจมาก	6
เฉลี่ย	4.00	0.50	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก (\bar{X} = 4.00)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมฤทธิ์ผล (\bar{X} = 4.10) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ด้านตัวกระตุ้นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 3.98) ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (\bar{X} = 3.90) ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า (\bar{X} = 3.73) ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ (\bar{X} = 3.71) และด้านการเจริญเติบโต (\bar{X} = 3.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษา

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	0.70	สูงใจมาก	4
2. ด้านการนิเทศงาน	3.62	0.46	สูงใจมาก	7
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.76	0.70	สูงใจมาก	1
4. ด้านภาวะการทำงาน	3.73	0.79	สูงใจมาก	2
5. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	3.71	0.76	สูงใจมาก	3
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.73	สูงใจมาก	6
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.50	0.74	สูงใจปานกลาง	10
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.61	0.78	สูงใจมาก	9
9. ด้านสถานภาพ	3.69	0.71	สูงใจมาก	4
10. ด้านความมั่นคง	3.62	0.79	สูงใจมาก	7
เฉลี่ย	3.65	0.63	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก (\bar{X} = 3.66)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X}=3.76$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ด้านการบำรุงรักษามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะการณ์ทำงาน ($\bar{X}=3.73$) ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ($\bar{X}=3.71$) ด้านนโยบายและการบริหาร กับด้านสถานภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.69$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.65$) ด้านการนิเทศงาน กับด้านความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.62$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.61$) และด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางความสัมฤทธิ์ผล

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. การมองเห็นความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของท่าน	4.08	0.69	สูงใจมาก	3
2. การติดต่อประสานงานกับงานบริการขนส่งสินค้า อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่านให้สำเร็จ	3.99	0.77	สูงใจมาก	4
3. เมื่อเลือก และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแล้ว จะต้องทำงานสำเร็จจุดมุ่งไป	4.23	0.72	สูงใจมาก	1
4. งานที่ทำให้เกิดจากความชอบและความสามารถ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	4.09	0.78	สูงใจมาก	2
เฉลี่ย	4.10	0.56	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ประเภตอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางความสัมฤทธิ์ผล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก ($\bar{X}=4.10$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อเลือก และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแล้ว จะต้องทำงานสำเร็จจุดมุ่งไป ($\bar{X}=4.23$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางความสัมฤทธิ์ผล มากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ทำให้เกิดจากความชอบและความสามารถ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.09$) การมองเห็นความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน

เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของท่าน (\bar{X} = 4.08) และการติดต่อประสานงานกับงานบริการขนส่งสินค้าอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นแรงจูงใจในการทำงานของท่านให้สำเร็จลุล่วงได้ (\bar{X} = 3.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	4.11	0.72	สูงใจมาก	1
2. โอกาสที่ท่านได้เป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคูคณอื่นในองค์กร เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.80	0.85	สูงใจมาก	4
3. การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.98	0.84	สูงใจมาก	2
4. การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.88	0.80	สูงใจมาก	3
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.74	0.91	สูงใจมาก	5
เฉลี่ย	3.90	0.59	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ประเภตอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก (\bar{X} = 3.90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 4.11) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางการยอมรับนับถือจากผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.98) การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.88) โอกาสที่ท่านได้เป็น

คนที่มีความสำคัญในสายตาคูคลอื่นในองค์กร เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$) และงานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางลักษณะงานที่น่าสนใจ

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ แต่ท่านยังยินดี และยังเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.69	0.82	สูงใจมาก	2
2. งานที่ท่านทำอยู่แม้ว่าจะเป็นงานที่ทำแบบเดิม ๆ แต่ท่านเข้าใจ จึงไม่รู้สึกรำคาญที่จะทำงานต่อไป	3.72	0.80	สูงใจมาก	1
เฉลี่ย	3.71	0.70	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ประเภตการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางลักษณะงานที่น่าสนใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก ($\bar{X} = 3.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานที่ท่านทำอยู่แม้ว่าจะเป็นงานที่ทำแบบเดิม ๆ แต่ท่านเข้าใจ จึงไม่รู้สึกรำคาญที่จะทำงานต่อไป ($\bar{X} = 3.72$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ด้านตัวกระตุ้น ทางลักษณะงานที่น่าสนใจมากที่สุด และท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ แต่ท่านยังยินดี และยังเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางความรับผิดชอบ

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ	4.01	4.01	สูงใจมาก	3
2. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านต้องทำงานในปริมาณที่มากกว่าเพื่อนร่วมงาน แต่ท่านยินดี และเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.78	3.78	สูงใจมาก	4
3. เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ท่านตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่และรวดเร็ว	4.05	4.05	สูงใจมาก	2
4. ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ	4.08	4.08	สูงใจมาก	1
เฉลี่ย	3.98	0.58	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก ($\bar{X}=3.98$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ($\bar{X}=4.08$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ด้านตัวกระตุ้นทางความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ท่านตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่และรวดเร็ว ($\bar{X}=4.05$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ ($\bar{X}=01$) และเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านต้องทำงานในปริมาณที่มากกว่าเพื่อนร่วมงาน แต่ท่านยินดี และเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ในบริษัทฯ ใช้หลักระบบคุณธรรมอย่าง เคร่งครัด ในการพิจารณาความดี ความชอบ หรือ การเลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.81	0.87	สูงใจมาก	1
2. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีโอกาสดำเนินการทดแทนตำแหน่งอื่น ๆ จึงเป็น สิ่งจูงใจในการทำงาน	3.64	0.92	สูงใจมาก	5
3. ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น	3.77	0.87	สูงใจมาก	2
4. ท่านพอใจเมื่อท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะรับฟังความคิดเห็น ของท่านและนำไปประกอบการตัดสินใจ	3.76	0.83	สูงใจมาก	3
5. เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านมี โอกาส ได้รับความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงเป็นสิ่งจูงใจในการ ทำงาน	3.68	0.82	สูงใจมาก	4
เฉลี่ย	3.73	0.65	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า ประกอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่
ในระดับสูงใจมาก (\bar{X} = 3.73)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในบริษัทฯ ใช้หลักระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการ
พิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.73)
เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ด้านตัวกระตุ้น ทางโอกาสที่จะ
เจริญก้าวหน้า มากที่สุด รองลงมาคือ ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาส
ก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น (\bar{X} = 3.77) ท่านพอใจเมื่อท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชาจะรับฟังความคิดเห็นของท่านและนำไปประกอบการตัดสินใจ (\bar{X} = 3.76) เมื่อเทียบ

กับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านมี โอกาสได้รับความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ การงาน จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.68) และตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางการเจริญเติบโต

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการทำงานให้ ก้าวหน้ากว่าเดิม จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.61	0.81	จูงใจมาก	1
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่อง การเข้าร่วม ประชุม สัมมนาหรือการ ฝึกอบรมการทำงานให้ พัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.45	0.95	จูงใจปานกลาง	3
3. หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การส่งเสริมให้การศึกษาต่อการฝึกอบรม เป็นต้น ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.41	0.85	จูงใจปานกลาง	4
4. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน เป็นไปตามกฎเกณฑ์ และมีความยุติธรรม	3.59	0.89	จูงใจมาก	2
เฉลี่ย	3.52	0.70	จูงใจมาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ประเภตอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านตัวกระตุ้นทางการเจริญเติบโต ในภาพรวมอยู่ในระดับ จูงใจมาก (\bar{X} = 3.52)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการ เพิ่มพูนทักษะความรู้ในการทำงานให้ก้าวหน้ากว่าเดิม จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.73) เป็น ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ด้านตัวกระตุ้น ทางการเจริญเติบโต มากที่สุด รองลงมาคือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และมีความ ยุติธรรม (\bar{X} = 3.59) ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการเข้าร่วมประชุม สัมมนา

หรือการฝึกอบรมการทำงานให้พัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.45$) และหน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ การฝึกอบรม เป็นต้น ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางนโยบายและการบริหาร

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. นโยบายบริหารงานของ บริษัททำให้ท่าน ได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.68	0.85	จูงใจมาก	3
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และ ข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัท ทำให้ท่านได้รับ สิ่งจูงใจในการทำงาน	3.55	0.90	จูงใจมาก	4
3. บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ท่านได้รับจูงใจในการ ทำงาน	3.71	0.92	จูงใจมาก	2
4. การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้	3.80	0.79	จูงใจมาก	1
เฉลี่ย	3.69	0.70	จูงใจมาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับจูงใจมาก ($\bar{X}= 3.69$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็น สิ่งจูงใจให้ท่านทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ($\bar{X}= 3.80$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางนโยบายและการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือ บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ท่านได้รับจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.71$) นโยบายบริหารงานของ บริษัททำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.68$) และการ

มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และ ข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัท ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางการนิเทศงาน

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. การสอนงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.53	0.89	สูงใจมาก	4
2. ความเป็นธรรมในการแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านมีสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.65	0.94	สูงใจมาก	2
3. ความเป็นธรรมในการประเมินการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านมีสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.69	0.90	สูงใจมาก	1
4. ท่านพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและหน่วยงานของท่าน	3.59	0.87	สูงใจมาก	3
เฉลี่ย	3.62	0.76	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางการนิเทศงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก (\bar{X} = 3.62)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเป็นธรรมในการประเมินการทำงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านมีสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.69) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางการนิเทศงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นธรรมในการแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านมีสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.65) ท่านพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและหน่วยงานของท่าน (\bar{X} = 3.59) และการสอนงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน ผู้บังคับบัญชาของท่าน ยินดีรับฟัง และให้คำปรึกษาหารือ ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.75	0.90	สูงใจมาก	3
2. เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้น ๆ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาของท่านได้ ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.56	0.95	สูงใจมาก	5
3. ท่านพอใจผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน	3.63	0.91	สูงใจมาก	4
4. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน จูงใจให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.90	0.22	สูงใจมาก	2
5. ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกันเองกับท่าน ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.94	0.85	สูงใจมาก	1
เฉลี่ย	3.76	0.70	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก ($\bar{X}= 3.76$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกันเองกับท่าน ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.76$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มากที่สุด รองลงมาคือการมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน จูงใจให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.90$) เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน ผู้บังคับบัญชาของท่าน ยินดีรับฟัง และให้คำปรึกษาหารือ ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.75$) ท่านพอใจผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ($\bar{X}= 3.63$) และเมื่อท่านมีปัญหา

ส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหา นั้น ๆ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาของท่านได้ ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางภาวะการณ์ทำงาน

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะประชาธิปไตย ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.74	0.83	สูงใจมาก	2
2. สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัย ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.72	0.99	สูงใจมาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้การทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.66	0.93	สูงใจมาก	4
4. สภาพความพร้อมของรถแท็กซี่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างในรถ ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.80	0.95	สูงใจมาก	1
เฉลี่ย	3.73	0.79	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ประเภตการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางภาวะการณ์ทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก (\bar{X} = 3.73)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพความพร้อมของรถแท็กซี่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างในรถ ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.76) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางภาวะการณ์ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะประชาธิปไตย ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.74) สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัยทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการ

ทำงาน ($\bar{X} = 3.72$) และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้การทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางค่าตอบแทนการทำงาน

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. รายได้ที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.66	0.93	สูงใจมาก	4
2. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.67	0.87	สูงใจมาก	3
3. บริษัทให้สวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ เช่น เงินทุนสงเคราะห์ บ้านพักพนักงานทุนการศึกษานูตร เป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.75	0.90	สูงใจมาก	1
4. การพิจารณาความดี ความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน จึงเป็นสิ่งที่จูงใจให้ท่านในการทำงาน	3.74	0.95	สูงใจมาก	2
เฉลี่ย	3.71	0.76	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ประอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางค่าตอบแทนการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก ($\bar{X} = 3.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บริษัทให้สวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจาก สวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ เช่น เงินทุนสงเคราะห์ บ้านพักพนักงาน ทุนการศึกษานูตร เป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางภาวะการณ์ทำงานมากที่สุด

รองลงมาคือ การพิจารณาความดี ความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน จึงเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการทำงาน (\bar{X} = 3.74) รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.67) และรายได้ที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.66)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นการช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.72	0.81	สูงใจมาก	1
2. ในบริษัท ของท่านเปิด โอกาสให้ท่านกับเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันคิดแนวทางการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.55	0.82	สูงใจมาก	4
3. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน				
4. ความร่วมมือกันทำงาน ความสามัคคี ของเพื่อนร่วมงานที่บริษัทของท่าน เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.68	0.85	สูงใจมาก	2
เฉลี่ย	3.65	0.73	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ประเภตอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก (\bar{X} = 3.65)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นการช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.72$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ด้านการบำรุงรักษาทางความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความร่วมมือกันทำงาน ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงานที่บริษัทของท่าน เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.68$) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.65$) และในบริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านกับเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันคิดแนวทางการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}=3.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ด้านการบำรุงรักษาทางชีวิตส่วนตัว

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ชีวิตในครอบครัวของท่านมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.66	0.92	สูงใจมาก	1
2. ท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก เป็นต้น เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.30	0.96	สูงใจปานกลาง	7
3. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว เป็นแรงจูงใจในการทำงาน	3.48	0.91	สูงใจปานกลาง	6
4. ท่านเห็นว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นส่วนตัวจูงใจให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	3.50	0.93	สูงใจปานกลาง	4
5. ท่านพอใจอย่างมากในการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาเป็นส่วนตัว เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.49	0.92	สูงใจปานกลาง	5

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเด็น	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
6. ท่านมีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต ของตัวเองหรือการวางแผนอนาคตทางการศึกษา ของบุตร เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการ ทำงาน	3.52	0.91	สูงใจมาก	3
7. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ จำเป็นในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันอย่างสมบูรณ์ เช่น บ้าน รถยนต์ เป็นต้น เป็นสิ่งที่ทำให้ท่าน ได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.66	0.92	สูงใจมาก	1
เฉลี่ย	3.50	0.74	สูงใจปานกลาง	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจปานกลาง ($\bar{X}= 3.50$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ชีวิตในครอบครัวของท่านมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.66$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษา ทางชีวิตส่วนตัวมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันอย่างสมบูรณ์ เช่น บ้าน รถยนต์ เป็นต้น เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.57$) ท่านมีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคตของตัวเองหรือการวางแผนอนาคตทางการศึกษาของบุตร เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.52$) ท่านเห็นว่าคุณสมดุระหว่างงานและชีวิตความเป็นส่วนตัวจูงใจให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.50$) ท่านพอใจอย่างมากในการจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาเป็นส่วนตัว เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.49$) การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.48$) และ ท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก เป็นต้น เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.30$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ประเด็น	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ความสะดวกในการเดินทางจากที่พัก เพื่อมา ปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่าน เป็นสิ่งจูงใจให้ ท่านในการทำงาน	3.59	0.87	สูงใจมาก	2
2. ที่ทำงานมีการเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน และภัยพิบัติในสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ ท่านในการทำงาน	3.72	0.95	สูงใจมาก	1
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ เป็นสิ่งจูงใจให้ ท่านในการทำงาน	3.52	1.00	สูงใจมาก	4
4. ที่ทำงานมีการจัดแสงสว่าง/การระบายอากาศ ในสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการ ทำงาน	3.59	0.89	สูงใจมาก	2
เฉลี่ย	3.60	0.78	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า ประเภตอบการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก (\bar{X} = 3.60)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ที่ทำงานมีการเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ
ในสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการทำงาน (\bar{X} = 3.72) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางในการปฏิบัติงานมากที่สุด
รองลงมาคือความสะดวกในการเดินทางจากที่พัก เพื่อมาปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่าน
เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการทำงานกับที่ทำงานมีการจัดแสงสว่าง/ การระบายอากาศในสถานที่
ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (\bar{X} = 3.59) และสถานที่ปฏิบัติงาน
ของท่านมีการจัดวางวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการทำงาน
(\bar{X} = 3.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขับรถเตลเลอร์ ด้านการบำรุงรักษาทางสถานภาพ

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน	3.63	0.80	สูงใจมาก	3
2. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งพนักงานขับรถเตลเลอร์เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถอย่างมากซึ่งท่านเป็นผู้มีศักยภาพการทำงานนี้	3.69	0.90	สูงใจมาก	2
3. ท่านรู้จักหน้าที่ในการทำงานของตัวเองและทำด้วยความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.75	0.83	สูงใจมาก	1
เฉลี่ย	3.69	0.71	สูงใจมาก	-

จากตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิภาพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเตลเลอร์ ด้านการบำรุงรักษาทางสถานภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก (\bar{X} = 3.69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านรู้จักหน้าที่ในการทำงานของตัวเองและทำด้วยความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ (\bar{X} = 3.69) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเตลเลอร์ ด้านการบำรุงรักษาทางสถานภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งพนักงานขับรถเตลเลอร์เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถอย่างมากซึ่งท่านเป็นผู้มีศักยภาพการทำงานนี้ (\bar{X} = 3.69) และท่านรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.63)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความมั่นคง

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.68	0.93	สูงใจมาก	1
2. ท่านได้รับโอกาสในงานจึงทำให้ท่านมีงานทำตลอดไป และทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.63	0.82	สูงใจมาก	3
3. ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคงมาก จึงทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.64	0.87	สูงใจมาก	2
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.52	1.05	สูงใจมาก	4

จากตารางที่ 20 พบว่า ประเภชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงใจมาก ($\bar{X}= 3.62$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.68$) เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ด้านการบำรุงรักษาทางความมั่นคงมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคงมาก จึงทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.64$) ท่านได้รับโอกาสในงานจึงทำให้ท่านมีงานทำตลอดไป และทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.63$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X}= 3.52$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภูมิฐานะเกิดของพนักงานขับรถแท็กซี่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภูมิภาคกำเนิดกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ภาคเหนือ (n=44)		ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)		ภาคตะวันออก (n=164)		ภาคใต้ (n=12)		ภาคกลาง (n=19)		F	Sig.
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
	1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล	4.00	.47	4.22	.57	3.96	.54	4.17	.54	4.44		
2. ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น	3.76	.58	3.91	.53	3.84	.63	4.07	.39	4.65	.37	8.246	.000*
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	3.68	.58	3.79	.66	3.56	.74	3.50	.43	4.50	.63	8.263	.000*
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.02	.38	4.02	.58	3.91	.63	3.75	.21	4.38	.56	3.245	.012*
5. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า	3.69	.62	3.81	.64	3.60	.66	3.80	.17	4.30	.59	5.718	.000*
6. ด้านการเจริญเติบโต	3.34	.58	3.51	.74	3.48	.64	3.33	.33	4.56	.53	10.934	.000*
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.61	.55	3.76	.64	3.58	.74	3.16	.12	4.63	.67	11.422	.000*
8. ด้านการนิเทศงาน	3.48	.73	3.70	.63	3.51	.85	3.17	.25	4.63	.29	10.810	.000*
9. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.78	.48	3.78	.65	3.66	.74	3.20	.17	4.90	.10	15.360	.000*
10. ด้านภาวะการณ์ทำงาน	3.61	.70	3.87	.77	3.52	.75	3.42	.44	4.94	.11	16.462	.000*
11. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	3.59	.52	3.8	.73	3.58	.78	3.25	.43	4.63	.67	9.895	.000*
12. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.48	.42	3.76	.68	3.51	.77	3.50	.43	4.63	.73	11.583	.000*
13. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.40	.57	3.54	.77	3.4	.68	3.24	.51	4.71	.31	13.959	.000*
14. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.59	.36	3.7	.72	3.43	.87	3.42	.44	4.69	.28	11.712	.000*
15. ด้านสถานภาพ	3.70	.37	3.76	.66	3.51	.77	3.67	.28	4.83	.30	14.970	.000*
16. ด้านความมั่นคง	3.45	.39	3.71	.72	3.43	.87	3.91	.44	4.75	.32	13.472	.000*
เฉลี่ย	3.68	.38	3.84	.50	3.65	.55	3.58	.30	4.71	.28	18.028	.000*

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 22-38

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม

ภูมิลำเนาเกิด	ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)
	\bar{x} 3.68	3.84	3.65	3.58	4.71
ภาคเหนือ	3.68	-	.15	.10	-1.03*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.84	-	.19*	.26	-.87*
ภาคตะวันออก	3.65	-	-	.07	-1.06*
ภาคใต้	3.58	-	-	-	-1.13*
ภาคกลาง	4.71	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม พบว่า

1. พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.19
2. พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.03 0.87 1.06 และ 1.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล

ภูมิลำเนาเกิด		ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)
	\bar{x}	4.00	4.22	3.96	4.17	4.44
ภาคเหนือ	4.00	-	-.22*	.04	-.17	-.44*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.22		-	.26*	.05	-.22
ภาคตะวันออก	3.96			-	-.21	-.48*
ภาคใต้	4.17				-	-.27
ภาคกลาง	4.44					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.22 และ 0.26ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.44 และ 0.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน
กันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

ภูมิลำเนาเกิด		ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)
	\bar{x}	3.76	3.91	3.84	4.07	4.65
ภาคเหนือ	3.76	-	-.15	-.08	-.31	-.89*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.91		-	.15	.06	-.74*
ภาคตะวันออก	3.84			-	-.23	-.81*
ภาคใต้	4.07				-	-.58*
ภาคกลาง	4.65					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นพบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.89 0.74 0.81 และ 0.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ

ภูมิลำเนาเกิด		ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)
	\bar{x}	3.68	3.79	3.56	3.50	4.50
ภาคเหนือ	3.68	-	-.11	.12	.18	-.82*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.79		-	.23*	.29	-.71*
ภาคตะวันออก	3.56			-	.06	-.94*

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ภูมิภาค	ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)	
ภูมิภาค	\bar{x}	3.68	3.79	3.56	3.50	4.50
ภาคใต้	3.50	-	-	-	-	-1.00*
ภาคกลาง	4.50	-	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิภาคเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิภาคเกิดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิภาคเกิดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิภาคเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิภาคเกิดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.82 0.71 0.94 และ 1.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิภาคเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

ภูมิภาค	ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)	
ภูมิภาค	\bar{x}	4.02	4.02	3.91	3.75	4.38
ภาคเหนือ	4.02	-	.00	.11	.27	-.36*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.02	-	-	.11	.27	-.36*
ภาคตะวันออก	3.91	-	-	-	.16	-.47*

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ภูมิภาค	ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)
ภูมิภาค	3.75	4.02	4.02	3.91	3.75
ภาคใต้	3.75	-	-	-	-0.62*
ภาคกลาง	4.38	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.36 0.36 0.47 และ 0.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

ภูมิภาค	ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)
ภูมิภาค	3.69	3.81	3.60	3.80	4.30
ภาคเหนือ	3.69	-0.12	0.09	-0.11	-0.61*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.81	-	0.21*	0.01	-0.49*
ภาคตะวันออก	3.60	-	-	-0.20	-0.70*
ภาคใต้	3.80	-	-	-	-0.50*
ภาคกลาง	4.30	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มี
ภูมิสำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิสำเนาเกิดภาคตะวันออก มีปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิสำเนาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.21
2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิสำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิสำเนาในภาคเหนือ
ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี
ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.61 0.49 0.70 และ 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิสำเนาเกิดแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต

ภูมิสำเนาเกิด	ภาค เหนือ (n=44)	ภาค ตะวันออก (n=164)	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)
\bar{x}	3.34	3.51	3.48	3.33	4.56
ภาคเหนือ	3.34	-	-0.17	0.01	-1.22*
ภาคตะวันออก	3.51	-	0.03	0.18	-1.05*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.48	-	-	0.14	-1.08*
ภาคใต้	3.33	-	-	-	-1.23*
ภาคกลาง	4.56	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มี
ภูมิสำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต พบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิสำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการเจริญเติบโต สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีภูมิสำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย
1.22 1.05 1.08 และ 1.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ภูมิลำเนาเกิด	\bar{x}	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคใต้	ภาคกลาง
		(n=44)	(n=164)	(n=164)	(n=12)	(n=16)
ภาคเหนือ	3.61	-	-0.15	0.03	0.45*	-1.02*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.76		-	0.18*	0.60*	-0.87*
ภาคตะวันออก	3.58			-	0.42*	-1.05*
ภาคใต้	3.16				-	-1.47*
ภาคกลาง	4.63					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.45 0.60 และ 0.42 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.18

3. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.02 0.87 1.05 และ 1.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีภูมิลำเนาเกิด
แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน

ภูมิลำเนาเกิด		ภาค เหนือ (n=44)	ภาค ตะวันออก (n=164)	ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)
	\bar{x}	3.48	3.70	3.51	3.17	4.63
ภาคเหนือ	3.48	-	-0.22	-0.03	.31	-1.15*
ภาคตะวันออก	3.70		-	.19*	.53*	-.93*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.51			-	.34	-1.12*
ภาคใต้	3.17				-	-1.46*
ภาคกลาง	4.63					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มี
ภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงานพบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคตะวันออก มีปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีภูมิลำเนาในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.19
และ 0.53 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการนิเทศงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออก ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.15
0.93 1.12 และ 1.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ภูมิลำเนาเกิด	\bar{x}	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	ภาคกลาง	
		(n=44)	(n=164)	(n=164)	(n=12)	(n=16)
	\bar{x}	3.78	3.78	3.66	3.20	4.90
ภาคเหนือ	3.78	-	.00	.12	.58*	-1.12*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.78		-	.12	.58*	-1.12*
ภาคใต้	3.66			-	.46*	-1.24*
ภาคกลาง	3.20				-	-1.70*
ภาคกลาง	4.90					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.58 0.58 และ 0.46 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.12 1.12 1.24 และ 1.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการณ์ทำงาน

ภูมิลำเนาเกิด	ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=12)
\bar{X}	3.61	3.87	3.52	3.42	4.94
ภาคเหนือ	3.61	-	-.26*	.09	-1.33*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.87	-	.35*	.45*	-1.07*
ภาคตะวันออก	3.52	-	-	.10	-1.42*
ภาคใต้	3.42	-	-	-	-1.52*
ภาคกลาง	4.94	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการณ์ทำงาน พบว่า

1. พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการณ์ทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.26 0.35 และ 0.45 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการณ์ทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.32 1.07 1.42 และ 1.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ภูมิลำเนาเกิด	\bar{x}	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคใต้	ภาคกลาง
		(n=44)	(n=164)	(n=164)	(n=12)	(n=16)
	\bar{x}	3.59	3.80	3.58	3.25	4.63
ภาคเหนือ	3.59	-	-.21	.01	.34	-1.04*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.80		-	.22*	.55*	-.83*
ภาคตะวันออก	3.58			-	.33	-1.05*
ภาคใต้	3.25				-	-1.38*
ภาคกลาง	4.63					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานพบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.22 และ 0.55 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.04 0.83 1.05 และ 1.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ภูมิลำเนาเกิด		ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)
	\bar{x}	3.48	3.76	3.51	3.50	4.63
ภาคเหนือ	3.48	-	-.28*	-.03	-.02	-1.15*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.76		-	.25*	.26	-.87*
ภาคตะวันออก	3.51			-	.01	-1.12*
ภาคใต้	3.50				-	-1.23*
ภาคกลาง	4.63					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28 และ 0.25 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.15 0.87 1.12 และ 1.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

ภูมิลำเนาเกิด	\bar{x}	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคใต้	ภาคกลาง
		(n=44)	(n=164)	(n=164)	(n=12)	(n=16)
	\bar{x}	3.40	3.54	3.40	3.24	4.71
ภาคเหนือ	3.40	-	-.14	.00	.16	-1.31*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.54		-	.14	.30	-1.17*
ภาคตะวันออก	3.40			-	.16	-1.31*
ภาคใต้	3.24				-	-1.47*
ภาคกลาง	4.71					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มี
ภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านชีวิตส่วนตัวสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาค
ตะวันออก และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.31
1.17 1.31 และ 1.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ภูมิลำเนาเกิด	ภาคเหนือ (n=44)	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=164)	ภาคตะวันออก (n=164)	ภาคใต้ (n=12)	ภาคกลาง (n=16)	
	\bar{x}	3.59	3.70	3.43	3.42	4.69
ภาคเหนือ	3.59	-	-.11	.16	.18	-1.10*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.70		-	.27*	.28*	-.99*
ภาคตะวันออก	3.43			-	.01	-1.26*
ภาคใต้	3.42				-	-1.27*
ภาคกลาง	4.69					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.10 0.99 1.26 และ 1.27 ตามลำดับ
2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออก และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.27 และ 0.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ

ภูมิลำเนาเกิด	\bar{x}	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคใต้	ภาคกลาง
		(n=44)	(n=164)	(n=164)	(n=12)	(n=16)
	\bar{x}	3.80	3.76	3.51	3.67	4.83
ภาคเหนือ	3.70	-	-0.06	.19	.03	-1.13*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.76		-	.25*	.09	-1.07*
ภาคตะวันออก	3.51			-	-0.15	-1.32*
ภาคใต้	3.67				-	-1.17*
ภาคกลาง	4.83					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.13 1.07 1.32 และ 1.17 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคตะวันออก มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.25

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง

ภูมิลำเนาเกิด	\bar{x}	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคตะวันออก	ภาคใต้	ภาคกลาง
		(n=44)	(n=164)	(n=164)	(n=12)	(n=12)
	\bar{x}	3.45	3.71	3.43	3.91	4.75
ภาคเหนือ	3.45	-	-.26*	.02	-.46	-1.30*
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.43		-	.28*	-.20	-1.04*
ภาคตะวันออก	3.71			-	-.48*	-1.32*
ภาคใต้	3.91				-	-.84*
ภาคกลาง	4.75					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.26 และ 0.28 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาเกิดภาคกลาง มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.30 1.04 1.32 และ 0.84 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 อายุของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุน้อยกว่า 30 ปี (n=72)		อายุ 30-40 ปี (n=204)		อายุ 40-50 ปี (n=96)		อายุมากกว่า 50 ปี (n=28)		F	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.93	.59	4.11	.51	4.14	.61	4.32		
2. ด้านการยอมรับนับถือผู้อื่น	3.76	.60	3.85	.56	4.08	.61	4.00	.48	5.369	.001*
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	3.53	.74	3.61	.66	3.98	.74	3.86	.44	8.268	.000*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.75	.65	4.01	.48	4.05	.65	4.11	.62	5.021	.002*
5. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า	3.58	.82	3.74	.58	3.89	.59	3.54	.65	4.154	.006*
6. ด้านการเจริญเติบโต	3.54	.70	3.42	.72	3.70	.64	3.50	.57	3.502	.016*
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.74	.79	3.57	.66	3.91	.69	3.61	.54	5.339	.001*
8. ด้านการนิเทศงาน	3.65	.89	3.58	.79	3.71	.58	3.39	.52	1.590	.191
9. ด้านความสัมพันธกับหัวหน้างาน	3.74	.73	3.78	.74	3.76	.58	3.60	.60	0.551	.647
10. ด้านภาวะการทำงาน	3.79	.76	3.64	.83	3.92	.70	3.57	.67	3.224	.023*
11. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	3.53	.73	3.71	.82	3.82	.68	3.75	.43	2.143	.094
12. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.56	.81	3.63	.73	3.79	.66	3.61	.60	1.717	.163
13. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.40	.83	3.48	.70	3.60	.74	3.57	.62	1.053	.369
14. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.65	.75	3.52	.78	3.80	.76	3.39	.78	3.620	.013
15. ด้านสถานภาพ	3.39	.77	3.74	.64	3.78	.75	3.81	.74	5.498	.001*
16. ด้านความมั่นคง	3.25	.95	3.59	.73	3.83	.70	4.00	.54	10.554	.000*
ภาพรวม	3.67	.63	3.74	.51	3.91	.53	3.77	.45	3.149	.025*

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านลักษณะงาน

ที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ด้านการเจริญเติบโต ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ ด้านภาวะการดำเนินงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 40-52

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)	
	\bar{x}	3.67	3.74	3.91	3.77
น้อยกว่า 30 ปี	3.67	-	-.07	-.24*	-.10
30-40 ปี	3.74		-	-.17*	-.03
40-50 ปี	3.91			-	.14
มากกว่า 50 ปี	3.77				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 40-50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีน้อยกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24 และ 0.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)	
	\bar{x}	3.93	4.11	4.14	4.32
น้อยกว่า 30 ปี	3.93	-	-0.18*	-0.21*	-0.39*
30-40 ปี	4.11		-	-0.03	-0.21
40-50 ปี	4.14			-	-0.18
มากกว่า 50 ปี	4.32				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 30-40 ปี 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.18 0.21 และ 0.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)	
	\bar{x}	3.76	3.85	4.08	4.00
น้อยกว่า 30 ปี	3.76	-	-0.09	-0.32*	-0.24
30-40 ปี	3.85		-	-0.23*	-0.15
40-50 ปี	4.08			-	0.08
มากกว่า 50 ปี	4.00				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น พบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุ 40-50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และ 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.32 และ 0.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)	
	\bar{x}	3.53	3.61	3.98	3.86
น้อยกว่า 30 ปี	3.53	-	-0.08	-0.45*	-0.33*
30-40 ปี	3.61		-	-0.37*	-0.25
40-50 ปี	3.98			-	.12
มากกว่า 50 ปี	3.86				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุ 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.45 และ 0.33 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุ 40-50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุ 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.37

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)
\bar{x}	3.75	4.01	4.05	4.11
น้อยกว่า 30 ปี	3.75	-	-0.26*	-0.36*
30-40 ปี	4.01	-	-0.04	-0.10
40-50 ปี	4.05	-	-	-0.06
มากกว่า 50 ปี	4.11	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 30-40 ปี 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.65 0.65 0.26 0.30 และ 0.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)
\bar{x}	3.58	3.74	3.89	3.54
น้อยกว่า 30 ปี	3.58	-	-0.16	-0.31*
30-40 ปี	3.74	-	-0.15	0.20
40-50 ปี	3.89	-	-	-0.35*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.54	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 40-50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 31

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 40-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.35

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)
\bar{x}	3.54	3.42	3.70	3.50
น้อยกว่า 30 ปี	3.54	-	.12	-0.16
30-40 ปี	3.42	-	-0.28*	-0.08
40-50 ปี	3.70	-	-	0.20
มากกว่า 50 ปี	3.50	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 40-50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

		น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n= 28)
อายุ	\bar{x}	3.74	3.57	3.91	3.61
น้อยกว่า 30 ปี	3.74	-	.17	-.18	.13
30-40 ปี	3.57		-	-.34*	-.04
40-50 ปี	3.91			-	.30*
มากกว่า 50 ปี	3.61				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 47 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 40-50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 30-40 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.34 และ 0.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 48 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกัน
ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการทำงาน

		น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)
อายุ	\bar{x}	3.79	3.64	3.92	3.57
น้อยกว่า 30 ปี	3.79	-	.15	-.13	.22
30-40ปี	3.64		-	-.28*	.07
40 - 50 ปี	3.92			-	.35*
มากกว่า 50 ปี	3.57				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 48 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการทำงาน พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 40-50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 30-40 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28 และ 0.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 49 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย
· แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)	
	\bar{x}	3.65	3.52	3.80	3.39
น้อยกว่า 30 ปี	3.65	-	.13	-.15	.26
30-40 ปี	3.52	-	-.28*	.13	
40-50 ปี	3.80		-	.41*	
มากกว่า 50 ปี	3.39			-	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 49 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 40-50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 30-40 ปี และมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28 และ 0.41ตามลำดับ

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)	
	\bar{x}	3.39	3.74	3.78	3.81
น้อยกว่า 30 ปี	3.39	-	-.35*	-.39*	-.42*
30-40 ปี	3.74	-	-.04	-.07	

ตารางที่ 50 (ต่อ)

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)	
	\bar{x}	3.39	3.74	3.78	3.81
40-50 ปี	3.78		:	-0.03	
มากกว่า 50 ปี	3.81			-	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 50 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 30-40 ปี 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.35 0.39 และ 0.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 51 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี (n=72)	30-40 ปี (n=204)	40-50 ปี (n=96)	มากกว่า 50 ปี (n=28)	
	\bar{x}	3.25	3.59	3.83	4.00
น้อยกว่า 30 ปี	3.25	-	.34*	-.58*	-.75*
30-40 ปี	3.59		-	-.24*	-.41*
40-50 ปี	3.83			-	-.17
มากกว่า 50 ปี	4.00				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุ 30-40 ปี 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมี

2. พนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีอายุ 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีอายุ 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24 และ 0.41 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพของพนักงานขับรถเทเลออร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลออร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันไป

ตารางที่ 52 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		หย่า		หม้าย		แยกอยู่		F	Sig.
	(n=92)		(n=260)		(n=8)		(n=4)		(n=36)			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.91	.59	4.14	.53	3.63	.13	3.25	.00	4.47	.34	6.273	.000*
2. ด้านการยอมรับนับถือผู้อื่น	3.64	.59	3.96	.58	3.70	.10	3.60	.00	4.22	.37	11.904	.000*
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	3.50	.72	3.79	.69	3.50	.53	3.50	.00	3.67	.71	8.847	.000*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.66	.53	4.12	.54	3.75	.26	3.75	.00	3.83	.66	3.298	.011*
5. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า	3.33	.73	3.91	.56	3.50	.10	4.20	.00	3.44	.47	13.271	.000*
6. ด้านการเจริญเติบโต	3.24	.59	3.61	.72	3.00	.00	4.50	.00	3.56	.57	8.387	.000*
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.43	.77	3.76	.65	3.13	.13	4.50	.00	3.81	.66	7.025	.000*
8. ด้านการนิเทศงาน	3.34	.79	3.75	.74	3.00	.00	3.75	.00	3.50	.59	7.010	.000*
9. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.63	.70	3.81	.72	3.30	.32	4.20	.00	3.71	.51	2.434	.047*
10. ด้านภาวะการณ์ทำงาน	3.68	.82	3.73	.78	3.38	.40	4.25	.00	3.83	.80	1.077	.368
11. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	3.50	.77	3.77	.74	3.13	.40	4.00	.00	3.86	.74	3.978	.004*
12. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.53	.78	3.68	.71	3.00	.00	4.25	.00	3.86	.64	3.812	.005*
13. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.35	.71	3.59	.71	2.79	.22	2.57	.00	3.56	.84	5.663	.000*
14. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.57	.76	3.62	.80	3.00	.00	4.75	.00	3.58	.65	3.551	.007*
15. ด้านสถานภาพ	3.45	.59	3.77	.75	3.67	.35	3.33	.00	3.74	.67	3.924	.004*
16. ด้านความมั่นคง	3.43	.74	3.63	.82	3.88	.13	3.25	.00	3.94	.61	3.310	.011*
ภาพรวม	3.56	.54	3.84	.54	3.36	.13	3.88	.00	3.84	.46	6.273	.000*

จากตารางที่ 52 พบว่า พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ด้านการเจริญเติบโต นโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 53-68

ตารางที่ 53 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม

สถานภาพ	ไสด	สมรส	หย่า	หม้าย	แยกกันอยู่
	(n=92)	(n=260)	(n=8)	(n = 4)	(n = 36)
\bar{x}	3.56	3.84	3.36	3.88	3.84
ไสด	3.56	-	.20	-.32	-.28*
สมรส	3.84	-	.48*	-.04	.00
หย่า	3.36		-	-.52	-.48*
หม้าย	3.88			-	.04
แยกกันอยู่	3.84				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 53 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพ โสด และหย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28 และ 0.48 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพ โสด และหย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28 และ 0.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 54 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล

สถานภาพ		โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n = 4)	แยกกันอยู่ (n = 36)
	\bar{x}	3.91	4.14	3.63	3.25	4.47
โสด		-	-.23*	.28	.66*	-.56*
สมรส			-	.51*	.89*	-.33*
หย่า				-	.38	-.84*
หม้าย					-	-1.22*
แยกกันอยู่						-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.66

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด หย่า และหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23 0.51 และ 0.89 ตามลำดับ

3. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด สมรสหย่า และหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.56 0.33 0.84 และ 1.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 55 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

สถานภาพ	โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)	
	\bar{x}	3.64	3.96	3.70	3.60	4.22
โสด	3.64	-	-.32*	-.06	.04	-.58*
สมรส	3.96		-	.26	.36	-.26*
หย่า	3.70			-	.10	-.52*
หม้าย	3.60				-	-.62
แยกกันอยู่	4.22					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 55 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มี
สถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.32

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด สมรสหย่า
และหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.58 0.26 0.52 และ 0.62
ตามลำดับ

ตารางที่ 56 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ

สถานภาพ	โตด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)	
	\bar{x}	3.50	3.79	3.50	3.50	3.67
โตด	3.50	-	-.29*	.00	.00	-.17
สมรส	3.79		-	.29	.29	.12
หย่า	3.50			-	.00	-.17
หม้าย	3.50				-	-.17
แยกกันอยู่	3.67					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 56 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มี
สถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ พบว่า
พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโตด อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.29

ตารางที่ 57 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

สถานภาพ	โตด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)	
	\bar{x}	3.66	4.12	3.75	3.75	3.83
โตด	3.66	-	-.46*	-.09	-.09	-.17
สมรส	4.12			.37	.37	.29*
หย่า	3.75			-	.00	-.08
หม้าย	3.75				-	-.08
แยกกันอยู่	3.83					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 57 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด และแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.46 และ 0.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 58 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

สถานภาพ	โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
\bar{x}	3.33	3.91	3.50	4.20	3.44
โสด	3.33	-	-.58*	-.17	-.87*
สมรส	3.91	-	.41	-.29	-.47*
หย่า	3.50		-	-.70	.06
หม้าย	4.20			-	.76*
แยกกันอยู่	3.44				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 58 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.58 และ 0.87 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.47 และ 0.76 ตามลำดับ

จากตารางที่ 57 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด และแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.46 และ 0.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 58 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

สถานภาพ	โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
\bar{x}	3.33	3.91	3.50	4.20	3.44
โสด	3.33	-	-0.58*	-0.17	-0.87*
สมรส	3.91	-	0.41	-0.29	-0.47*
หย่า	3.50	-	-	-0.70	0.06
หม้าย	4.20	-	-	-	0.76*
แยกกันอยู่	3.44	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 58 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.58 และ 0.87 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.47 และ 0.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 59 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต

สถานภาพ		โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
	\bar{x}	3.24	3.61	3.00	4.50	3.56
โสด	3.24	-	-.37*	.24	-1.26*	-.32*
สมรส	3.61		-	.61*	-.89*	.05
หย่า	3.00			-	-1.50*	-.56*
หม้าย	4.50				-	-.94*
แยกกันอยู่	3.56					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 59 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มี
สถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการเจริญเติบโต สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด หย่า และ หม้าย
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.37 0.61 และ 0.89 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพหม้าย มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการเจริญเติบโต สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด และหย่า อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่าง 1.26 และ 1.50 ตามลำดับ

3. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการเจริญเติบโต สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด หย่า และ หม้าย
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.32 0.56 และ 0.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 60 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัย
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

สถานภาพ		โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
	\bar{x}	3.43	3.76	3.13	4.50	3.81
โสด		-	-0.33*	.30	-1.07	-0.38*
สมรส			-	.63*	-0.74*	-0.05
หย่า				-	-1.37*	-0.68*
หม้าย					-	.69
แยกกันอยู่						-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 60 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มี
สถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีสถานภาพโสด และหย่า อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.33 และ 0.63 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีสถานภาพหม้าย มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีสถานภาพสมรส และหย่า
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.74 และ 1.37 ตามลำดับ

3. พนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลออร์ที่มีสถานภาพโสด และหย่า อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.38 และ 0.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 61 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน

สถานภาพ	โตด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
\bar{x}	3.34	3.75	3.00	3.75	3.50
โตด	3.34	-	.34	-.41	-.16
สมรส	3.75	-	.75*	.00	.25
หย่า	3.00		-	-.75	-.50
หม้าย	3.75			-	.26
แยกกันอยู่	3.50				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 61 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มี
สถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงานพบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการนิเทศงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโตด และหย่า อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.41 และ 0.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 62 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

สถานภาพ	โตด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
\bar{x}	3.63	3.81	3.30	4.20	3.70
โตด	3.63	-	.33	-.57	-.07
สมรส	3.81	-	.51*	-.39	.11
หย่า	3.30		-	-.90*	-.41
หม้าย	4.20			-	.50
แยกกันอยู่	3.71				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 62 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพ โสด และหย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.18 และ 0.51 ตามลำดับ
2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพหม้าย มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพหย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.90

ตารางที่ 63 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

สถานภาพ	โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
\bar{x}	3.50	3.77	3.13	4.00	3.86
โสด	3.50	-	-.27*	.37	-.50
สมรส	3.77	-	.64*	-.23	-.09
หย่า	3.13	-	-	-.87	-.74*
หม้าย	4.00	-	-	-	.14
แยกกันอยู่	3.86	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 63 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานพบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพ โสด และหย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.27 และ 0.64 ตามลำดับ
2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพ โสด และหย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.36 และ 0.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 64 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สถานภาพ		โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
	\bar{x}	3.53	3.68	3.00	4.25	3.86
โสด	3.53	-	-.15	.53*	-.72	-.33*
สมรส	3.68		-	.68*	-.57	-.18
หย่า	3.00			-	-1.25*	-.86*
หม้าย	4.25				-	.39
แยกกันอยู่	3.86					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 64 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพหย่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.53
2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพสมรสปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด และหย่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.15 และ 0.68 ตามลำดับ
3. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด และหย่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.33 และ 0.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 65 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

สถานภาพ	โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)	
	\bar{x}	3.35	3.59	2.79	2.57	3.56
โสด	3.35	-	-.24*	.56*	.78*	-.21
สมรส	3.59	-	.80*	1.02*	.03	
หย่า	2.79	-	-	.22	-.77*	
หม้าย	2.57	-	-	-	-.99*	
แยกกันอยู่	3.56	-	-	-	-	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 65 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มี
สถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านชีวิตส่วนตัวสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพหย่า และหม้ายอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.56 และ 0.78 ตามลำดับ
2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านชีวิตส่วนตัวสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด หย่า และหม้าย อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24 0.80 และ 1.02 ตามลำดับ
3. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านชีวิตส่วนตัวสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพหย่า และหม้ายอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.77 และ 0.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 66 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n = 4)	แยกกันอยู่ (n = 36)
\bar{x}	3.57	3.62	3.00	4.75	3.58
โสด	3.57	-	.57*	-1.18*	-.01
สมรส	3.62	-	.62*	-1.13*	.04
หย่า	3.00		-	-1.75	-.58
หม้าย	4.75			-	1.17*
แยกกันอยู่	3.58				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 66 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพหย่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.57 และ 0.62 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพหม้าย มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด สมรส หย่าและแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.18 1.13 1.75 และ 1.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 67 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ

สถานภาพ		โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
	\bar{x}	3.45	3.77	3.67	3.33	3.74
โสด	3.45	-	-.33*	-.22	.12	-.29*
สมรส	3.77		-	.10	.44	.03
หย่า	3.67			-	.34	-.07
หม้าย	3.33				-	-.41
แยกกันอยู่	3.74					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 67 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มี
สถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพสมรส และแยกกันอยู่ มีปัจจัยแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.33 และ 0.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 68 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง

สถานภาพ		โสด (n=92)	สมรส (n=260)	หย่า (n=8)	หม้าย (n=4)	แยกกันอยู่ (n=36)
	\bar{x}	3.43	3.63	3.88	3.25	3.94
โสด	3.43	-	-.20*	-.45	.18	-.51*
สมรส	3.63		-	-.25	.28	-.31*
หย่า	3.88			-	.63	-.06
หม้าย	3.25				-	-.69
แยกกันอยู่	3.94					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 68 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรสมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 20

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีสถานภาพ โสด และสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.51 และ 0.31 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 อายุงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 69 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถ
เทเลเลอร์ กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	อายุงานต่ำกว่า 5 ปี (n=84)		อายุงาน 5-10 ปี (n=172)		อายุงาน 10-15 ปี (n=88)		อายุงานมากกว่า 16 ปี (n=56)		F	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.97	.45	4.02	.60	4.29	.45	4.17		
2. ด้านการยอมรับนับถือผู้อื่น	3.78	.63	3.83	.60	4.10	.52	3.95	.48	5.861	.001*
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	3.38	.70	3.66	.71	3.86	.60	4.07	.56	13.883	.000*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.89	.50	3.87	.62	4.00	.50	4.39	.48	12.908	.000*
5. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า	3.79	.49	3.56	.72	3.87	.56	3.92	.63	7.280	.000*
6. ด้านการเจริญเติบโต	3.55	.65	3.31	.72	3.70	.61	3.76	.63	10.078	.000*
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.83	.60	3.50	.71	3.86	.67	3.75	.69	7.711	.000*
8. ด้านการนิเทศงาน	3.75	.82	3.40	.72	3.85	.72	3.67	.64	8.708	.000*
9. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.87	.62	3.60	.74	3.86	.76	3.85	.43	4.548	.004*
10. ด้านภาวะการณ์ทำงาน	3.78	.77	3.54	.81	3.89	.76	3.96	.60	6.715	.000*
11. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	3.66	.82	3.59	.80	3.78	.67	3.96	.52	3.787	.011
12. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.79	.69	3.51	.78	3.75	.66	3.69	.60	3.747	.011
13. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.46	.74	3.29	.78	3.66	.48	3.92	.66	13.178	.000*
14. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.69	.68	3.38	.84	3.84	.70	3.76	.64	8.688	.000*
15. ด้านสถานภาพ	3.58	.61	3.48	.76	4.00	.57	3.97	.64	15.103	.000*
16. ด้านความมั่นคง	3.21	.87	3.55	.79	3.90	.54	3.94	.65	16.613	.000*
ภาพรวม	3.75	.51	3.61	.57	3.94	.45	3.98	.45	10.961	.000*

จากตารางที่ 69 พบว่า พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ ต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 70-86

ตารางที่ 70 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน
หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านภาพรวม

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่		ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
	\bar{x}	3.75	3.61	3.94	3.98
ต่ำกว่า 5 ปี	3.75	-	.14	-.19*	-.23*
5-10 ปี	3.61		-	-.33*	-.37*
10-15 ปี	3.94			-	-.04
มากกว่า 16 ปี	3.98				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 70 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ 5-10 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.19 และ 0.23 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ 5-10 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.33 และ 0.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 71 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน
หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมฤทธิ์

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.97	4.02	4.29	4.17
ต่ำกว่า 5 ปี	3.97	-	-.32*	-.20*
5-10 ปี	4.02	-	-.27*	-.15
10-15 ปี	4.29		-	.12
มากกว่า 16 ปี	4.17			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 71 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมฤทธิ์ผล พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ 5-10 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.32 และ 0.20 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ 5-10 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.27

ตารางที่ 72 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน
หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน
การยอมรับนับถือจากผู้อื่น

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.78	3.83	4.10	3.95
ต่ำกว่า 5 ปี	3.78	-	-.32*	-.17
5-10 ปี	3.83	-	-.27*	-.12
10-15 ปี	4.10	-	-	.15
มากกว่า 16 ปี	3.95	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 72 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น พบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 10-15 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.32 และ 0.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 73 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.38	3.66	3.86	4.07
ต่ำกว่า 5 ปี	3.38	-	-.28*	-.69*
5-10 ปี	3.66	-	-.20*	-.41*

ตารางที่ 73 (ต่อ)

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.38	3.66	3.86	4.07
10-15 ปี	3.86		-	-21
มากกว่า 16 ปี	4.07			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 73 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ พบว่า

1. พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์ 5-10 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ สูงกว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28
2. พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์ 10-15 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ สูงกว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42 และ 0.20 ตามลำดับ
3. พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์มากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ สูงกว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.69 และ 0.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 74 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่		ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
	\bar{x}	3.89	3.87	4.00	4.39
ต่ำกว่า 5 ปี	3.89	-	.02	-.11	-.50*
5-10 ปี	3.87		-	.13	-.52*
10-15 ปี	4.00			-	-.39*
มากกว่า 16 ปี	4.39				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 74 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่มากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.50 0.52 และ 0.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 75 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่		ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
	\bar{x}	3.79	3.56	3.87	3.92
ต่ำกว่า 5 ปี	3.79	-	.23*	-.09	-.13
5-10 ปี	3.56		-	-.31*	-.36*

ตารางที่ 75 (ต่อ)

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
	\bar{x} 3.79	3.56	3.87	3.92
10-15 ปี	3.87		-	-0.05
มากกว่า 16 ปี	3.92			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 75 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ต่ำกว่า 5 ปี 10-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23 0.31 และ 0.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 76 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโต

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
	\bar{x} 3.55	3.31	3.70	3.76
ต่ำกว่า 5 ปี	3.55	-	.24*	-.21
5-10 ปี	3.31	-	-.39*	-.45*
10-15 ปี	3.70		-	-.06
มากกว่า 16 ปี	3.76			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 76 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเจริญเติบโต พบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี 10-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโตสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24 0.39 และ 0.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 77 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.83	3.50	3.86	3.75
ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	.33*	.08
5-10 ปี	3.50	-	-.36*	-.25*
10-15 ปี	3.86		-	.11
มากกว่า 16 ปี	3.75			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 77 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี 10-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.33 0.36 และ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 78 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน
หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการนิเทศงาน

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.75	3.40	3.85	3.67
ต่ำกว่า 5 ปี	3.75	-	.35*	.07
5-10 ปี	3.40	-	-	-.45*
10-15 ปี	3.85	-	-	.18
มากกว่า 16 ปี	3.67	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 78 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานพบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี 10-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.35 0.45 และ 0.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 79 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน
หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.87	3.60	3.86	3.85
ต่ำกว่า 5 ปี	3.87	-	.27*	.02
5-10 ปี	3.60	-	-	-.26*
10-15 ปี	3.86	-	-	.01
มากกว่า 16 ปี	3.85	-	-	-

ตารางที่ 79 (ต่อ)

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.87	3.60	3.86	3.85
10-15 ปี	3.86	-	-	.01
มากกว่า 16 ปี	3.85	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 79 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า

พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี 10-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สูงกว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.27 0.26 และ 0.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 80 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการณ์ทำงาน

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.78	3.54	3.89	3.96
ต่ำกว่า 5 ปี	3.78	-	.24*	-.18
5-10 ปี	3.54	-	-.35*	-.42*
10-15 ปี	3.89	-	-	-.07
มากกว่า 16 ปี	3.96	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 80 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านภาวะการณ์ทำงาน พบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี 10-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24 0.35 และ 0.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 81 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนการทำงาน

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์		ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
	\bar{x}	3.66	3.59	3.78	3.96
ต่ำกว่า 5 ปี		-	.07	-.12	-.30*
5-10 ปี			-	-.19	-.37*
10-15 ปี				-	-.18
มากกว่า 16 ปี					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 81 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนการทำงานพบว่า

พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์มากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.30 และ 0.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 82 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงาน
หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่		ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
	\bar{x}	3.79	3.51	3.75	3.69
ต่ำกว่า 5 ปี	3.79	-	.28*	.04	.10
5-10 ปี	3.51		-	-.24*	-.17
10-15 ปี	3.75			-	.06
มากกว่า 16 ปี	3.69				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 82 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ต่ำกว่า 5 ปี และ 10-15 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28 และ 0.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 83 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่		ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
	\bar{x}	3.46	3.29	3.66	3.92
ต่ำกว่า 5 ปี	3.46	-	.17	-.20	-.46*
5-10 ปี	3.29		-	-.37*	-.63*

ตารางที่ 83 (ต่อ)

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.46	3.29	3.66	3.92
ต่ำกว่า 5 ปี	3.46	-	.17	-.20
5-10 ปี	3.29	-	-	-.37*
10-15 ปี	3.66	-	-	-.26*
มากกว่า 16 ปี	3.92	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 83 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 10-15 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัวสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.37

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์มากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัวสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.46 0.63 และ 0.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 84 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.69	3.38	3.84	3.76
ต่ำกว่า 5 ปี	3.69	-	.31*	-.07

ตารางที่ 84 (ต่อ)

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.69	3.38	3.84	3.76
5-10 ปี	3.38	-	-.46*	-.38*
10-15 ปี	3.84		-	.08
มากกว่า 16 ปี	3.76			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 84 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า

พนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี 10-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24 0.31 0.46 และ 0.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 85 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพ

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.58	3.48	4.00	3.97
ต่ำกว่า 5 ปี	3.58	-	-.42*	-.39*
5-10 ปี	3.48	-	-.52*	-.49*
10-15 ปี	4.00		-	.03
มากกว่า 16 ปี	3.97			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 85 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพ พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 10-15 ปี มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี และ 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.42 และ 0.52 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์มากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี และ 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.39 และ 0.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 86 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง

อายุงานที่ปฏิบัติงาน หน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์	ต่ำกว่า 5 ปี (n=84)	5-10 ปี (n=172)	10-15 ปี (n=88)	มากกว่า 16 ปี (n=56)
\bar{x}	3.21	3.55	3.90	3.94
ต่ำกว่า 5 ปี	3.21	-	-0.34*	-0.76*
5-10 ปี	3.55	-	-0.35*	-0.39*
10-15 ปี	3.90	-	-	-0.04
มากกว่า 16 ปี	3.94	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 86 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 5-10 ปี มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.34

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ 10-15 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี และ 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.69 และ 0.35 ตามลำดับ

3. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์มากกว่า 16 ปี มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่ำกว่า 5 ปี และ 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.76 และ 0.39 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 5 รายได้ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 87 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน								F	Sig.
	น้อยกว่า 20,000 บาท		20,000-30,000 บาท		30,000-40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท			
	(n=84)		(n=216)		(n=96)		(n=4)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.83	.48	4.15	.60	4.16	.40	4.75	.00	10.131	.000*
2. ด้านการยอมรับนับถือผู้อื่น	3.69	.62	3.85	.57	4.13	.47	5.00	.00	14.753	.000*
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	3.40	.77	3.62	.63	4.10	.61	4.50	.00	20.483	.000*
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.66	.48	4.04	.54	4.08	.64	4.50	.00	12.077	.000*
5. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า	3.56	.72	3.74	.62	3.83	.61	4.40	.00	4.196	.006*
6. ด้านการเจริญเติบโต	3.39	.63	3.46	.74	3.66	.55	5.00	.00	9.228	.000*
7. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50	.73	3.66	.69	3.84	.61	5.00	.00	8.891	.000*
8. ด้านการนิเทศงาน	3.46	.94	3.61	.72	3.70	.61	4.50	.00	3.482	.016*
9. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.60	.63	3.74	.78	3.88	.47	4.80	.00	5.643	.001*
10. ด้านภาวะการดำเนินงาน	3.55	.76	3.62	.82	4.05	.55	5.00	.00	12.265	.000*
11. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	3.33	.84	3.72	.75	3.93	.51	5.00	.00	15.164	.000*
12. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.52	.71	3.63	.75	3.75	.61	5.00	.00	6.289	.000*
13. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.31	.87	3.4	.65	3.85	.67	4.28	.00	12.787	.000*
14. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.46	.75	3.52	.80	3.85	.67	4.75	.00	8.180	.000*
15. ด้านสถานภาพ	3.60	.66	3.66	.72	3.79	.72	4.33	.00	2.239	.083
16. ด้านความมั่นคง	3.17	.78	3.6	.77	3.98	.58	4.75	.00	21.370	.000*
ภาพรวม	3.55	.53	3.74	.55	3.96	.41	4.78	.00	14.919	.000*

จากตารางที่ 87 พบว่า พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมฤทธิ์ผล ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ด้านการเจริญเติบโต นโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านภาวะการณ์ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงพบว่าไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 88-103

ตารางที่ 88 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.55	3.74	3.96	4.78
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.55	-	-.19*	-.41*	-1.23*
20,000-30,000 บาท	3.74		-	-.22*	-1.04*
30,000-40,000 บาท	3.96			-	-.82*
มากกว่า 40,000 บาท	4.78				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 88 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.19
2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาทมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า

20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.41 และ 0.22 ตามลำดับ

3. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.23 1.04 และ 0.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 89 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	3.83		4.15	4.16	4.75
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.83	-	-.32*	-.33*	-.92*
20,000-30,000 บาท	4.15		-	-.01	-.60
30,000-40,000 บาท	4.16			-	-.59*
มากกว่า 40,000 บาท	4.75				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 89 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล พบว่า

1. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท 30,000-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.32 0.33 และ 0.92 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมฤทธิ์ผล สูงกว่าพนักงานขับรถเทเลเลอร์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.59

ตารางที่ 90 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

		น้อยกว่า 20,000 บาท (n=84)	20,000-30,000 บาท (n=216)	30,000-40,000 บาท (n=96)	มากกว่า 40,000 บาท (n=4)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	3.69	3.85	4.13	5.00
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.69	-	-0.16*	-0.44*	-1.31*
20,000-30,000 บาท	3.85		-	-0.28*	-1.15*
30,000-40,000 บาท	4.13			-	-0.87*
มากกว่า 40,000 บาท	5.00				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 90 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นพบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.16

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.44 และ 0.28 ตามลำดับ

3. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่นสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.31 1.15 และ 0.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 91 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.40	3.62	4.10	4.50
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.40	-	-0.22*	-0.70*	-1.10*
20,000-30,000 บาท	3.62		-	-0.48*	-0.88*
30,000-40,000 บาท	4.10			-	-0.40
มากกว่า 40,000 บาท	4.50				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 91 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจพบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.22

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.70 และ 0.48 ตามลำดับ

3. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.10 และ 0.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 92 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.66	4.04	4.08	4.50
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.66	-	-.38*	-.42*	-.84*
20,000-30,000 บาท	4.04		-	-.04	-.46
30,000-40,000 บาท	4.08			-	-.42
มากกว่า 40,000 บาท	4.50				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 92 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท 30,000-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.38 0.42 และ 0.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 93 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.56	3.74	3.83	4.40
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.56	-	-.18*	-.17*	-.84*
20,000-30,000 บาท	3.74		-	-.09	-.66*
30,000-40,000 บาท	3.83			-	-.57
มากกว่า 40,000 บาท	4.40				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 93 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท 30,000-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.18 0.17 และ 0.84 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 94 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	บาท (n=4)
		3.39	3.46	3.66	5.00
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.39	-	-0.07	-0.27*	-1.61*
20,000-30,000 บาท	3.46		-	-0.20*	-1.54*
30,000-40,000 บาท	3.66			-	-1.34*
มากกว่า 40,000 บาท	5.00				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 94 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโต พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโตสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.27 และ 0.20 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเจริญเติบโตสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.61 1.54 และ 1.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 95 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.50	3.66	3.84	5.00
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.50	-	-.16	-.34*	-1.50*
20,000-30,000 บาท	3.66		-	-.18*	-1.34*
30,000-40,000 บาท	3.84			-	-1.16*
มากกว่า 40,000 บาท	5.00				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 95 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.34 และ 0.18 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.50 1.34 และ 1.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 96 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.46	3.61	3.70	4.50
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.46	-	- .15	-.24*	-1.04*
20,000-30,000 บาท	3.61		-	-.09	-.89*
30,000-40,000 บาท	3.70			-	-.80*
มากกว่า 40,000 บาท	4.50				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 96 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงานพบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.24

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการนิเทศงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.04 0.89 และ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 97 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า 20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,000-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
		(n=84)	(n=216)	(n=96)	(n=4)
	\bar{x}	3.60	3.74	3.88	4.80
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.60	-	-.14	-.28*	-1.20*
20,000-30,000 บาท	3.74		-	-.14	-1.06*
30,000-40,000 บาท	3.88			-	-.92*
มากกว่า 40,000 บาท	4.80				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 97 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.20 1.06 และ 0.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 98 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.55	3.62	4.05	5.00
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.55	-	-0.07	-0.50*	-1.55*
20,000-30,000 บาท	3.62		-	-0.42*	-1.38*
30,000-40,000 บาท	4.05			-	-0.95*
มากกว่า 40,000 บาท	5.00				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 98 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการทำงาน พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาทมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.50 และ 0.42 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.55 1.38 และ 0.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 99 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.33	3.72	3.93	5.00
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.33	-	-0.39*	-0.60*	-1.67*
20,000-30,000 บาท	3.72		-	-0.21*	-1.28*
30,000-40,000 บาท	3.93			-	-1.07*
มากกว่า 40,000 บาท	5.00				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 99 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.39
2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.60 และ 0.21 ตามลำดับ
3. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.67 1.28 และ 1.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 100 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n = 216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.52	3.63	3.75	5.00
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.52	-	- .11	-.23*	-1.48*
20,000-30,000 บาท	3.63		-	-.12	-1.37*
30,000-40,000 บาท	3.75			-	-1.25*
มากกว่า 40,000 บาท	5.00				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 100 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.23

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.48 1.37 และ 1.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 101 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.31	-	-0.09	-0.54*	-0.97*
20,000-30,000 บาท	3.40		-	-0.45*	-0.88*
30,000-40,000 บาท	3.85			-	-0.43
มากกว่า 40,000 บาท	4.28				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 101 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัวสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.54 และ 0.45 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัวสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.97 และ 0.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 102 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
แตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	20,000-30,000	30,000-40,000	มากกว่า
		20,000 บาท (n=84)	บาท (n=216)	บาท (n=96)	40,000 บาท (n=4)
	\bar{x}	3.46	3.52	3.85	4.75
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.46	-	-0.06	-0.39*	-1.29*
20,000-30,000 บาท	3.52		-	-0.33*	-1.23*
30,000-40,000 บาท	3.85			-	-0.90*
มากกว่า 40,000 บาท	4.75				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 102 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000-40,000 บาท มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และ 20,000-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.39 และ 0.33 ตามลำดับ

2. พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท และ 30,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 1.29 1.23 และ 0.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 103 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ

อายุงานที่ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 20,000 บาท (n=84)	น้อยกว่า 20,000-30,000 บาท (n=216)	30,000-40,000 บาท (n=96)	มากกว่า 40,000 บาท (n=4)
หน้าทีพนักงานขับรถแท็กซี่	\bar{x} 3.60	3.66	3.79	4.33
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.60	-	-0.06	-0.19
20,000-30,000 บาท	3.66	-	-0.13	-0.67
30,000-40,000 บาท	3.79	-	-	-0.54
มากกว่า 40,000 บาท	4.33	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 103 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ พบว่า

พนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ สูงกว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.73

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า

ตารางที่ 104 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการวิจัย
1. ภูมิภาคกำเนิด ของพนักงานขับรถแท็กซี่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2. อายุ ของพนักงานขับรถแท็กซี่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 104 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการวิจัย
3. สถานภาพ ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
4. อายุงาน ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
5. รายได้ ของพนักงานขับรถเทลเลอร์ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิสำเนาเกิด อายุ สถานภาพ อาชญากร รายได้ ที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นกำหนดที่ 95 % โดยใช้สูตรของยามานะ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 400 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการสรุปผล อภิปรายผลงานวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลงานวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ พบว่า มีภูมิสำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออก กับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรส อาชญากร 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยส่วนใหญ่อยู่ในด้านตัวกระตุ้น และด้านการบำรุงรักษา ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านตัวกระตุ้น พบว่า ส่วนใหญ่ ด้านความสัมฤทธิ์ผล เป็นปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ด้านตัวกระตุ้นมากที่สุด เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการทำงานแล้ว จะต้องทำงานสำเร็จลุล่วงไป รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ เกี่ยวกับความรู้สึกระดือหรือร้อนอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เกี่ยวกับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานด้าน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าเกี่ยวกับบริษัทฯ ใช้หลักระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่แม้ว่าจะเป็นการทำแบบเดิม ๆ แต่ท่านเข้าใจ จึงไม่รู้สึกรำคาญที่จะทำงานต่อไป

และด้านการเจริญเติบโตเกี่ยวกับสิ่งที่เคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการทำงานให้ก้าวหน้ากว่าเดิม จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการบำรุงรักษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง ทำให้ได้รับสิ่งจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ในส่วนของรายละเอียดที่มีการบำรุงรักษามากที่สุดเป็นอันดับแรกในด้านการบำรุงรักษา เกี่ยวกับความเป็นธรรมชาติในการประเมินการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านมีสิ่งจูงใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านภาวะการทำงานเกี่ยวกับสภาพความพร้อมของรถเทเลเลอร์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในรถ ทำให้ได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงานเกี่ยวกับ บริษัทให้สวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ เช่น เงินทุนสงเคราะห์ บ้านพักพนักงานทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ได้รับสิ่งจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร เกี่ยวกับการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ด้านสถานภาพเกี่ยวกับการรู้จักหน้าที่ในการทำงานของตนเอง และทำด้วยความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นการช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคง เกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับที่ทำงานมีการเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติในสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว เกี่ยวกับชีวิตในครอบครัวมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว เป็นสิ่งที่ทำให้ได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลงานวิจัย

จากผลการวิจัยและผลที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี สามารถอภิปรายผล และอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้จากผลการศึกษาที่พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ในภาพรวม มีแรงจูงใจมาก เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าแรงจูงใจนี้แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งนั้นมาจากการที่ผู้ประกอบการต้องการรักษาพนักงานขับรถให้อยู่กับบริษัทนานที่สุด เพราะว่าจากเมื่อก่อนนั้นพนักงานขับรถเคยชินกับการปฏิบัติหน้าที่ลำพังเพียงคนเดียว เคยมีอิสระการทำงาน

และควบคุมการขับขีรถขนส่งสินค้าด้วยตนเองตลอดเวลา แต่ด้วยสภาพปัญหาของธุรกิจขนส่งสินค้า ในช่วงที่ผ่านมาประสบปัญหาในการบริหารจัดการการขนส่งหลายประการ เช่น การสิ้นเปลืองน้ำมันเชื้อเพลิงของรถยนต์ที่ใช้ในการบรรทุกสินค้า ซึ่งเกิดจากการขับขีของพนักงานขับรถที่ใช้ น้ำมันเชื้อเพลิงอย่างไม่ประหยัด ทำให้หลายบริษัทจำเป็นต้องสร้างมาตรการควบคุมคุณภาพของพนักงานขับรถ โดยเข้มงวดมากขึ้นตั้งแต่วิธีการคัดเลือก จนไปถึงวิธีการทำงานที่มีการนำโปรแกรม GPS Technology มาใช้ในการวางแผนการขนส่ง เพื่อการบริหารจัดการระบบการขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพ (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 9 จังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 35) เพราะโปรแกรม GPS Technology จะช่วยในเรื่องของการควบคุมและติดตามทุกความเคลื่อนไหวของยานพาหนะจากทุกจุดในประเทศ ผ่านจอภาพ พร้อมทำการรายงานสถานะของยานพาหนะนั้น ๆ และสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่น และบริการที่แตกต่างแก่ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้พนักงานขับรถขนส่งสินค้ามีความรู้สึกในการปฏิบัติงานภายใต้การถูกควบคุมด้วยเทคโนโลยีตลอดเวลา ประกอบกับปัญหาการทำงานในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ทั้งกลางวันและกลางคืน ตามตารางการทำงานที่หมุนเวียนสลับเปลี่ยนช่วงเวลากันไปตามความเหมาะสม การทำงานเกินกว่าเวลาปกติ หรือทำงานล่วงเวลา ส่งผลให้พนักงานขับรถบรรทุกสินค้ามีอัตราการลาออกสูง เป็นเหตุผลให้ผู้ประกอบการหลาย ๆ รายสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานขับรถได้ใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงจูงใจให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่ม และมีความเข้าใจในการนำระบบมาใช้ควบคุมรักษาพฤติกรรม รวมถึงมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการยกย่อง และเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงค์วาน (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Domjan (1996) และแนวคิดของ Woolfolk (1995) อธิบายโดยสรุปว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการตามที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง และต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์ ในภาพรวมมีแรงจูงใจมากแสดงว่า พนักงานขับรถได้รับแรงกระตุ้นจากองค์กรมาก และมีแนวทางที่จะปฏิบัติงานตามข้อกำหนดเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลงานวิจัย ในรายละเอียดแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น พบว่า เป็นปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเทลเลอร์มากกว่าด้านการบำรุงรักษา และมีการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างที่ได้กล่าวอ้างไปในหัวข้อข้างต้นเกี่ยวกับประเด็นเรื่องปัญหาของพนักงานขับรถเทลเลอร์ ในการ

ไม่ได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน ที่ต้องคอยถูกตรวจสอบ และควบคุมจากเทคโนโลยี หรือเรียกว่า GPS ซึ่งผู้ประกอบการขนส่งนำมาใช้เพื่อป้องกันปัญหาพนักงานขับรถแท็กซี่ทุจริต ซึ่งผู้วิจัยมองถึงประเด็นนี้ว่าเป็นเรื่องความไว้วางใจกัน การยอมรับซึ่งกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการถึงสภาพการทำงานที่ต้องทำงานคนเดียวที่ไม่มีเพื่อนร่วมงานอย่างเช่นงานอื่น ๆ ทำให้พนักงานขับรถแท็กซี่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ เป็นเหตุให้พนักงานขับรถแท็กซี่ต้องการให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านความสัมฤทธิ์ผล เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ด้านตัวกระตุ้นมากที่สุด โดยมีการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก จะเห็นได้ว่าพนักงานขับรถแท็กซี่ส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะทำงานสำเร็จ ลู่ลวงอยู่แล้วตามความต้องการของนายจ้างเช่นเดียวกัน โดยที่ Steers (1977), Rue and Byars (1995), Robbins (1996) อธิบายว่าการตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานจะได้รับทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจทำงานนั้นให้สำเร็จทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ ตามที่ Herzberg (1959) ระบุว่า ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน เมื่อพิจารณาต่อไปยังเห็นว่า เป้าหมายความสำเร็จของงาน เป็นสิ่งที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาจึงทำให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย ซึ่งตรงกับแนวคิดของ บุคซมาศ แสงเงิน (2555) กล่าวว่า ความสัมฤทธิ์ผลของงาน คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง รวมถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงาน การทำงานได้ตามเป้าหมาย การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ การเน้นที่ผลลัพธ์และประสิทธิผลของงาน

นอกจากด้านความสัมฤทธิ์ผลแล้ว ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อแรงจูงใจของพนักงานรองลงมาก็คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ตามลำดับ โดยมีการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำและจะตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่และรวดเร็ว โดยยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 131-133) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจของพนักงานจะเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งการที่นายจ้างนำโปรแกรม GPS Technology มาใช้ในการดำเนินงานนั้นเป็นเรื่องที่ดีต่อการบริหารจัดการ แต่ก็เป็นเรื่องที่ละเอียดต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งในส่วนของพนักงานอาจมองว่านายจ้างไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของตน ยิ่งไปกว่านั้นในส่วนของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น พบว่าความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากนายจ้างเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

เป็นสิ่งที่ตอกย้ำถึงประเด็นการติดตั้งโปรแกรม GPS Technology ว่าเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ฉะนั้นเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องทำความเข้าใจแก่พนักงานถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้ GPS Technology โดยหลีกเลี่ยงประเด็นเกี่ยวกับการไม่ไว้วางใจพนักงานออกไป หากเป็นไปได้

โดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภิตา วงศ์ดวง (2550) ศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจขนส่ง และทัศนคติของพนักงานขับรถขนส่งต่อกรใช้งานระบบจีพีเอสกรณีศึกษา: บริษัทมณฑล ทรานสปอร์ตจำกัด และบริษัท เจ.ทรานสปอร์ต จำกัด ที่พบว่าพนักงานขับรถขนส่งมีความพึงพอใจในระบบจีพีเอสระดับปานกลาง สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีระบบจีพีเอส หรือ ไม่มีก็ได้ พนักงานก็ยังคงปฏิบัติงานขับรถขนส่งสินค้าได้เป็นปกติ พนักงานคิดว่าระบบจีพีเอส ทำให้พนักงานขับรถขนส่งขาดความเป็นส่วนตัวในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามรายชื่อพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกได้รับแรงกระตุ้นมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแสดงให้เห็นว่าธุรกิจขนส่งสามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงผลักดันหนึ่งในความสำเร็จของกิจกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 9 จังหวัดชลบุรี (2555) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารการขนส่ง ผู้ว่าจ้างขนส่งสินค้าและผู้รับจ้างขนส่งต่างก็ต้องการประสิทธิภาพสูงสุดคือต้องการให้ต้นทุนการขนส่งต่ำที่สุด จัดส่งสินค้าให้ถึงผู้รับส่งสินค้าในเวลาที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้กระบวนการต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทานดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้การบริหารขนส่งสินค้าจะมีประสิทธิภาพได้นั้นสินค้าและบริการจำเป็นจะต้องมี ISO เพื่อรองรับคุณภาพมาตรฐานและแนวโน้มของธุรกิจ บรรทุกสินค้าให้เหมาะสมกับประเภทการใช้งาน และมีประสิทธิภาพสูงสุด และพนักงานขับรถขับรถตลอดทั้ง มีความกระตือรือร้น มีบุคลิกที่ดี ดูแลรถได้อย่างถูกต้อง มีจิตสำนึกช่วยลดต้นทุน และช่วยส่งเสริมงานขายงานตลาดของบริษัท พนักงานขับรถบรรทุกจะต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สังคม และสิ่งแวดล้อมสูง นอกจากรับผิดชอบสินค้าแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมด้วย

จากข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านตัวกระตุ้นแล้วผู้วิจัยต้องการเสนอแนะให้นายจ้างควรมอบหมายงานและตารางเวลาทำงาน โดยไม่ก้ำก๋ายความเป็นส่วนตัวของพนักงานขับรถบรรทุก เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การปฏิบัติงานใด ๆ จะไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว เพราะพนักงานขับรถที่มีประสิทธิภาพการทำงาน นั้นสามารถนำแนวทางการปฏิบัติงานที่ผ่านมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้การทำงานสามารถทำได้ตรงตามเป้าหมายได้

รวมทั้งการทำความเข้าใจแก่พนักงานถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้ GPS Technology โดยหลีกเลี่ยงประเด็นเกี่ยวกับการไม่ไว้วางใจพนักงานออกไป หากเป็นไปได้

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา พบว่า เป็นปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรองจากปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ทั้งสองปัจจัยนั้นทำหน้าที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านตัวกระตุ้น มีหน้าที่ทำให้พนักงานตั้งใจทำงานโดยหวังผลระยะสั้น ส่วนปัจจัยด้านการบำรุงรักษา นั้นหวังผลในระยะยาว แต่ทั้งทั้งมีเป้าหมายเดียวกันคือทำให้พนักงานมีความสุข มีความพึงพอใจกับการทำงาน จนทำให้เกิดเป็นความผูกพันกับองค์กรและไม่ลาออกจากองค์กรไปไหน โดย (Herzberg, 1959) ได้อธิบายว่าปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น

ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยด้านการบำรุงรักษามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ผู้วิจัยขอมุ่งประเด็นไปที่ภาพรวมของลักษณะงานที่ทำ ที่มีลักษณะเป็นปัจจัย คือต้องอธิบายว่าพนักงานขับรถเป็นหน้าที่ของเฉพาะบุคคล ไม่มีการแบ่งส่วนงาน ไม่มีการจัด โครงสร้างงาน ไม่มีสายการบังคับบัญชา มีเพียงการรับคำสั่งนายจ้างเท่านั้น ฉะนั้นการที่จะโอกาสจะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือหัวหน้างานนั้นแทบจะไม่มีเลย และมีปัญหาต่าง ๆ อีกหลายประการซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายรายละเอียดของแต่ละด้านที่สำคัญ

โดยผลการศึกษาเกี่ยวกับเหตุผลทางด้านลักษณะงานที่ได้กล่าวถึงนั้นมีความสอดคล้อง และผู้วิจัยขออ้างอิงจากผลการศึกษาของสมควร สนิทวาจา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงานขับรถในเขตจังหวัดชลบุรี พบว่าด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถในเขตจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับข้อค้นพบของผู้วิจัย

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถหลายด้านด้านการบำรุงรักษามากที่สุด โดยมีการจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะลักษณะงานดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้นว่า การทำงานของพนักงานขับรถหลายด้านนั้นมีการรับคำสั่งจากนายจ้างโดยตรง ในการมอบหมายงานให้ ซึ่งสิ่งที่พนักงานต้องการก็คือ ความเป็นกันเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับนายจ้าง รวมถึงการได้รับการรับในเรื่องของความสามารถ ความไว้วางใจจากนายจ้างของตนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งสมยศ นาวิกาน (2544) พิณุแข ช่อมณี (2544) และยงยุทธ เกษสาคร (2547) ได้ร่วมกัน

อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา โดยมีความสามัคคีที่จะสามารถร่วมมือกันทำงาน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ผู้บังคับบัญชาไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ด้านภาวะการณ์ทำงานและด้านค่าตอบแทนการทำงาน เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ด้านการบำรุงรักษามากที่สุดเป็นอันดับที่สอง และสามตามลำดับ รองจากด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งสาเหตุนี้เป็นเพราะปัญหาการทำงานในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ทั้งกลางวันและกลางคืน ตามตารางการทำงานที่หมุนเวียนสลับเปลี่ยน ช่วงเวลาเกินไปตามความเหมาะสม การทำงานจะทำงานต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่กำหนดตามเงื่อนไข บางครั้งต้องทำงานเกินกว่าเวลาปกติ หรือทำงานล่วงเวลา นั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวอย่างมาก ซึ่งพนักงานอาจมองว่าไม่สามารถวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างพนักงานปกติ รวมถึงการได้รับค่าแรงเบียดเบียนไม่มากนัก ถ้าต้องเทียบกับความรับผิดชอบต่องานที่มีค่อนข้างมาก (ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 9 จังหวัดชลบุรี, 2555, หน้า 36) ทำให้ปัจจัยด้านภาวะการณ์ทำงานและด้านค่าตอบแทนการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

นอกจากนั้นจากการศึกษาวิจัยด้านการบำรุงรักษา ผู้วิจัยพบว่า การบำรุงรักษาที่พนักงานขับรถแท็กซี่ เห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ความเป็นอยู่ในด้านชีวิตส่วนตัว เกี่ยวกับชีวิตในครอบครัวมีความอบอุ่นได้อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว เป็นสิ่งที่ทำให้ได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ เพ็ญแข ซ่อมณี (2544) ได้อธิบายว่า ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขาแล้วไว้ว่าการทำงานต้องไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวนี้ ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ดังนั้นผู้ประกอบการขนส่งและผู้บังคับบัญชาควรรักษาระดับความสัมพันธ์กับลูกน้องไว้คงเดิม ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีต่อการบำรุงรักษาพนักงานขับรถแท็กซี่ให้ทำงานกับองค์กรต่อไป โดยให้ความเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความสามัคคีที่จะร่วมมือกันทำงาน โดยมีความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ผู้บังคับบัญชาไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน และที่สำคัญต้องจัดเวลาการทำงานเพื่อไม่ให้กระทบกับช่วงเวลาชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานขับมีชีวิตในครอบครัวที่อบอุ่นได้มีเวลาและทำกิจกรรมครอบครัวร่วมกันพร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว เช่น การจัดช่วงวันหยุดยาวตามเทศกาลต่าง ๆ ให้กับพนักงานขับรถได้ใช้เวลาในช่วงวันหยุดกลับภูมิลำเนา และใช้เวลาทำ

กิจกรรมตามเทศกาลกับครอบครัว เพื่อบำรุงรักษาให้พนักงานมีกำลังใจที่ดีในการทำงาน และส่งผลทำให้พนักงานขบรณมีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานขบรณเทลเลอร์ที่มีภูมิลำเนาเกิด อายุ สถานภาพ อายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขบรณเทลเลอร์ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าผลการทดสอบสมมติฐานนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร สนิทวาจา (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพนักงานขบรณเทลเลอร์ในเขตจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขบรณเทลเลอร์ ในเขตจังหวัดชลบุรี จำแนกตามภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม โรจนประเสริฐ (2555) เรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษาศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทอง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ด้านรายได้ ต่างกัน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยการจูงใจและการบำรุงรักษาแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ประกอบการอาจใช้วิธีการจูงใจโดยคำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสำคัญด้วยเช่นกัน

สิ่งที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยได้อธิบายถึงที่ทำให้ทั้งปัจจัยด้านตัวกระตุ้น และด้านการบำรุงรักษา นั้นมีผลอยู่ในระดับมากซึ่งต้องบอกว่าเป็นเพราะทั้งสองปัจจัยทำหน้าที่ที่ต่าง โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่ต้องวางแผนนโยบาย และแผนงานเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานให้เหมาะสมทั้งต่อองค์กร และพนักงาน ต้องให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมแก่ทั้งสองฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปปัจจัยแรงจูงใจไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านสังคม ปัจจัยด้านนี้จะรวบรวมเกี่ยวกับความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง รวมไปถึงชีวิตส่วนตัว เช่น ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านชีวิตส่วนตัว 2. ด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านนี้จะรวบรวมเกี่ยวกับความต้องการทางการเงิน ค่าครองชีพเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ซึ่งรวมถึงแต่ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการทั้งหมด และ 3. ด้านการทำงาน ปัจจัยด้านนี้จะรวบรวมเกี่ยวกับความต้องการเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำมดทั้งหมด ความสุขในที่ทำงานอาทิเช่น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะกรณ์ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมฤทธิ์ผล ฯลฯ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไปในงานวิจัยอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงที่สุดในด้านตัวกระตุ้น ผู้วิจัยจึงต้องการเสนอว่าผู้ประกอบการควรรักษาระดับความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตรงเป้าหมายของพนักงาน โดยการรักษาพนักงานขับรถที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน ๆ เนื่องจากงานจะสำเร็จตามเป้าหมายได้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะพนักงานขับรถมีประสบการณ์การทำงาน จึงสามารถนำแนวทางการปฏิบัติงานที่ผ่านมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้การทำงานสามารถทำได้ตรงตามเป้าหมายได้
2. ด้านการเจริญเติบโต เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจน้อยที่สุดในด้านตัวกระตุ้นผู้วิจัยจึงต้องการเสนอว่าผู้ประกอบการควรส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงานขับรถเทเลเลอร์ ยกตัวอย่างเช่น หากพนักงานขับรถสามารถปฏิบัติงานสำคัญ ๆ จนประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบการควรตอบสนองโดยการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการจัดผลตอบแทนหรือโบนัสพิเศษ หรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมโอกาสให้พนักงานขับรถได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานขับรถเทเลเลอร์
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงที่สุดในด้านการบำรุงรักษา ผู้วิจัยจึงต้องการเสนอว่าผู้ประกอบการและผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองเพื่อให้เกิดความสามัคคีที่จะสามารถร่วมมือกันทำงาน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรควบคุมมากเกินไปจนพนักงานขับรถเทเลเลอร์ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน
4. ด้านภาวะการทำงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงที่สุดเป็นอันดับสองในด้านการบำรุงรักษาผู้ประกอบการและผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงาน และตารางเวลาทำงานโดยไม่ก้าวล่วงความเป็นส่วนตัวของพนักงานขับรถเทเลเลอร์ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การปฏิบัติงานใด ๆ จะไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
5. ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจต่ำที่สุดผู้ประกอบการขนส่งควรส่งเสริมให้พนักงานขับรถมีชีวิตในครอบครัวที่อบอุ่น ได้มีเวลาและทำกิจกรรมครอบครัวร่วมกัน พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว เช่น การจัดช่วงวันหยุดยาวตามเทศกาลต่าง ๆ ให้กับพนักงานขับรถได้ใช้เวลาในช่วงวันหยุดกลับภูมิลำเนา และใช้เวลาทำกิจกรรมตามเทศกาลกับครอบครัว เพื่อบำรุงรักษาให้พนักงานมีกำลังใจที่ดีในการทำงาน และส่งผลทำให้พนักงานขับรถมีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานขับรถแท็กซี่ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถนำไปปรับใช้ในธุรกิจส่วนตัว โดยจะช่วยให้พนักงานขับรถแท็กซี่เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ร่วมกันได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาพัฒนางานวิจัยที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปจึงเสนอ หัวข้อเกี่ยวกับระดับการศึกษาของพนักงานขับรถแท็กซี่ พบว่าเป็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายงานให้มีการพัฒนางาน โดยควรส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้ไปอบรม สัมมนาหรือสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของพนักงานมากขึ้น ในการให้บริการเกี่ยวกับกระบวนการต่าง ๆ ของโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อที่องค์กรมีความมั่นใจ และไว้วางใจในองค์กรเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากมีพนักงานขับรถแท็กซี่ที่มีความสามารถและรอบรู้ในการทำงานของธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาธุรกิจขนส่งสินค้าได้ต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *องค์กรกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกษม โรจนประเสริฐ. (2555). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ศูนย์กระจายสินค้าบางบัวทองของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ; สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- คอลัมน์: *ข่าวสั้นทุกทิศ: ข่าวพนักงานขับรถ*. (2555). วันที่ค้นข้อมูล 29 มิถุนายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.ryt9.com/s/bmnd/1494974>
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว และสุภชัย อาชีวะระจับ โรค. (2548). *ปัญหาและปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2553). *ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา*. ภาคนิพนธ์วิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โซ่อุปทาน. (2553). วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://webboard.jssr.co.th/index.php?topic=21378.0;wap2>.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- บริษัท เอสซีจี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (2554). *เบื้องลึกความสำเร็จของ เอสซีจี โลจิสติกส์*. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaipr.net/tag/เอสซีจี-โลจิสติกส์>
- บุศยมาศ แสงเงิน. (2555). *คู่มือสมรรถนะบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เพ็ญแข ช่อมณี. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์ มณี โภธิเสน.
- ไพศาล พิษมงคล. (2552). *กลยุทธ์ในการคัดเลือกบุคลากร*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. (2552). *โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต*. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2556, เข้าถึงได้จาก <http://life.cpru.ac.th>.

- ขงบุทท เกษศาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปิณณรัชต์.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และ ไชทีเกษ์.
- ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคที่ 9 จังหวัดชลบุรี. (2555). *การจัดการโลจิสติกส์:วารสารของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 54 (3)*
- สมควร สนิทวาจา. (2551). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถเครนในเขตจังหวัดชลบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.*
- สมคิด บางโม. (2546). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จูนพับลิชชิง.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- _____. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สถาบันส่งเสริมความเป็นเลิศทางเทคโนโลยี อาร์เอฟไอดีแห่งประเทศไทย. (2554). *การศึกษาวิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการรถบรรทุกขนส่งสินค้า ด้วยอาร์เอฟไอดี: กรณีศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการรถบรรทุกขนส่งสินค้า*. กรุงเทพฯ: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- สุวิมล อิ่มศรี. (2547). *การศึกษา การทำงานของพนักงานขับรถ ปอ. 2 กาญจนบุรี – กรุงเทพฯ (สายใหม่) บริหารธุรกิจ, สาขาการตลาด, คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *ร่างแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. วันที่ค้นข้อมูล 29 มิถุนายน 2556, เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan11_thai.pdf
- _____. (2556). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550- 2554*. วันที่ค้นข้อมูล 29 มิถุนายน 2556, เข้าถึงได้จาก http://www.moac.go.th/download/file_upload/plan_devmoac.pdf
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2552). *การศึกษาวิจัยระบบ Logistics และ Supply Chain ผลไม้และผลิตภัณฑ์เพื่อขยายตลาดส่งออกในประเทศในเอเชีย ปี 2552: กรณีศึกษาเส้นทาง (R3E และ R3W)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์, คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- โสภิตา วงศ์ดวง. (2550). การศึกษา ความต้องการของผู้ประกอบการธุรกิจขนส่ง และทัศนคติของ พนักงานขับรถขนส่งต่อการ ใช้งานระบบจีพีเอสกรณีศึกษา: บริษัทมนต์ ทรานสปอร์ต จำกัด และบริษัท เจ.ทรานสปอร์ต จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขา ระบบสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Crewson, P.E. (1997). Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*; 43 (5), 518-538
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior*. Belmont, CA: Thomson . Wadsworth.
- Flippo, E. B. (1967). *Principle of personnel*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Jurkiewicz, L. C., Massey, T. K. & Brown, R. G. (1998). Motivation in public and private organizations: A comparative study. *Public Productivity & Management Review*, 21(3), 230-250.
- Mak, L. B. & Sockel, H. (2001). A confirmatory factors analysis of employee motivation and retention. *Information & Management*, 38 (5), 265-276.
- Maslow, A. M. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (1997). *Organization behavior (2nd ed.)*. New York: Harper and Row.
- Rash, J. R. & Tosi, H. L. (1992). *Managing organizational behavior*: New York: Harper and Row.
- Spaargaren, G. & VanVliet, B. (2000). Ecological modernization theory and domestic consumption. *J. Environ. Policy Plan*, 2(4), 323-335.
- Van Eerde, W. & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related Criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 75 575-586.
- Woolfolk, A. E. (1995). *Educational Psychology (5th ed)*. London: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่
กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิลำเนาเกิด อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ ที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ ในธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี การศึกษาวิจัยนี้เป็น ส่วนหนึ่งของการจัดทำสารนิพนธ์ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้จะไม่มีการนำเสนอหรือเปิดเผยเป็นรายบุคคล ข้อมูลที่ได้จะนำไปเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่
กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี

ในการตอบแบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และการเสนอผลการวิจัยเป็นภาพโดยรวม เท่านั้น

ผู้ทำวิจัย ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุวิมล รื่นรมณ์วาริ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ภูมิภาค

1. ภาคเหนือ 2. ภาคตะวันออก 3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 4. ภาคใต้ 5. ภาคกลาง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี 2. 30 - 40 ปี
 3. 40 - 50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. หย่า
 4. ม่าย 5. แยกกันอยู่

4. อายุงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่พนักงานขับรถแท็กซี่

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 - 10 ปี
 3. 10 - 15 ปี 4. มากกว่า 16 ปี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. น้อยกว่า 20,000 บาท 2. 20,000 - 30,000 บาท
 3. 30,000 - 40,000 บาท 4. มากกว่า 40,000

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถ
แท็กซี่ วิทยาลัยการศึกษาดุสิตสงฆ์ (โกลด์สตีกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัด ชลบุรี

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับแรงจูงใจ
ของท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความสัมฤทธิ์ผล					
1.1 การมองเห็นความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของท่าน					
1.2 การติดต่อประสานงานกับงานบริการขนส่ง สินค้า อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นแรงจูงใจ ในการทำงานของท่านให้สำเร็จลุล่วงได้					
1.3 เมื่อเลือก และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแล้ว จะต้องทำจนสำเร็จลุล่วงไป					
1.4 งานที่เกิดจากความชอบและความสามารถ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน					
2. ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น					
2.1 ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
2.2 โอกาสที่ท่านได้เป็นคนที่มีความสำคัญใน สายตาคณะอื่นในองค์กร เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
2.3 การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
2.4 การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
2.5 งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับ ในสังคม จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ 3.1 ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ แต่ท่านยังยินดี และยังเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
3.2 งานที่ท่านทำอยู่แม้ว่าจะเป็นงานที่ทำแบบเดิมๆ แต่ท่านเข้าใจ จึงไม่รู้สึกรำเอนเมื่อที่จะทำงานต่อไป					
4. ด้านความรับผิดชอบ 4.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ					
4.2 เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ท่านต้องทำงานในปริมาณที่มากกว่าเพื่อนร่วมงาน แต่ท่านยินดี และเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
4.3 เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ ท่านตั้งใจทำให้เสร็จด้วยดีอย่างเต็มที่และรวดเร็ว					
4.4 ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ เมื่อได้รับมอบหมายงานให้ทำ					
5. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า 5.1 ในบริษัทฯ ใช้หลักระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ในการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนตำแหน่ง จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
5.2 ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
5.3 ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า (ต่อ) 5.4 ท่านพอใจเมื่อท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะรับฟังความคิดเห็นของท่านและนำไปประกอบการตัดสินใจ					
5.5 เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านมี โอกาสได้รับความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
6. ด้านการเจริญเติบโต 6.1 ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ในการทำงานให้ก้าวหน้ากว่าเดิม จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
6.2 ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่อง การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือการ ฝึกอบรมการทำงานให้พัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น จึงเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน					
6.3 หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การส่งเสริมให้การศึกษาต่อการฝึกอบรม เป็นต้น ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน					
6.4 การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์ และมีความยุติธรรม					
7. ด้านนโยบายและการบริหาร 7.1 นโยบายบริหารงานของ บริษัททำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
7.2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และ ข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัท ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ด้านนโยบายและการบริหาร (ต่อ)					
7.3 บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ท่านได้รับจูงใจในการทำงาน					
7.4 การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้					
8. การนิเทศงาน					
8.1 การสอนงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
8.2 ความเป็นธรรมในการแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านมีสิ่งจูงใจในการทำงาน					
8.3 ความเป็นธรรมในการประเมินการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ท่านมีสิ่งจูงใจในการทำงาน					
8.4 ท่านพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาและหน่วยงานของท่าน					
9. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
9.1 เมื่อท่านมีปัญหาเรื่องงาน ผู้บังคับบัญชาของท่าน ยินดีรับฟัง และให้คำปรึกษาหารือ ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
9.2 เมื่อท่านมีปัญหาส่วนตัว ท่านสามารถนำปัญหานั้น ๆ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาของท่านได้ ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
9.3 ท่านพอใจผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ต่อ)					
9.4 การมีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน จูงใจให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
9.5 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองกับท่าน ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
10. ด้านภาวะการทำงาน					
10.1 บรรยากาศในการทำงานของท่านมีลักษณะประชาธิปไตย ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
10.2 สภาพการทำงานของท่านมีความปลอดภัย ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
10.3 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้การทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
10.4 สภาพความพร้อมของรถมอเตอร์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างในรถ ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
11. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน					
11.1 รายได้ที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
11.2 รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ด้านค่าตอบแทนการทำงาน (ต่อ) 11.3 บริษัทให้สวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ เช่น เงินทุนสงเคราะห์ บ้านพักพนักงาน ทุนการศึกษา บุตร เป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
11.4 การพิจารณาความดี ความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน จึงเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการทำงาน					
12. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 12.1 สภาพการทำงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานมีลักษณะเป็นการช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
12.2 ในบริษัท ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านกับเพื่อนร่วมงานได้ร่วมกันคิดแนวทางการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
12.3 เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
12.4 ความร่วมมือกันทำงาน ความสามัคคี ของเพื่อนร่วมงานที่บริษัทของท่าน เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ด้านชีวิตส่วนตัว					
13.1 ชีวิตในครอบครัวของท่านมีความอบอุ่นได้อยู่ พร้อมหน้าพร้อมตากันทั้งครอบครัว เป็นสิ่งที่ทำให้ ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
13.2 ท่านมีเวลาว่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก เป็นต้น เป็นสิ่งที่ทำ ให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
13.3 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตครอบครัว เป็นแรงจูงใจในการทำงาน					
13.4 ท่านเห็นว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ความเป็นส่วนตัวจูงใจให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการ ทำงาน					
13.5 ท่านพอใจอย่างมากในการจัดแบ่งเวลาได้ อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาเป็นส่วนตัว เป็นสิ่งที่ทำให้ ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
13.6 ท่านมีเงินเก็บออมสำหรับการวางแผนอนาคต ของตัวเองหรือการวางแผนอนาคตทางการศึกษา ของ บุตร เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
13.7 ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ จำเป็นในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันอย่างสมบูรณ์ เช่น บ้าน รถยนต์ เป็นต้น เป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจ ในการทำงาน					
14. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
14.1 ความสะดวกในการเดินทางจากที่พัก เพื่อมา ปฏิบัติงานที่หน่วยงานของท่าน เป็นสิ่งจูงใจให้ท่าน ในการทำงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ต่อ) 14.2 ที่ทำงานมีการเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน และภัยพิบัติในสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการทำงาน					
14.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดวางวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ อย่างเป็นระเบียบ เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการทำงาน					
14.4 ที่ทำงานมีการจัดแสงสว่าง/การระบายอากาศ ในสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านในการทำงาน					
15. ด้านสถานภาพ 15.1 ท่านรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านได้รับสิ่งจูงใจในการทำงาน					
15.2 ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งพนักงานขับรถเทเลออร์ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถอย่างมาก ซึ่งท่านเป็นผู้มีศักยภาพการทำงานนี้					
15.3 ท่านรู้จักหน้าที่ในการทำงานของตัวเองและทำด้วยความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ					
16. ด้านความมั่นคง 16.1 งานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน					
16.2 ท่านได้รับโอกาสในงานจึงทำให้ท่านมีงานทำตลอดไป และทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน					
16.3 ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคงมาก จึงทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน					
16.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน					

ภาคผนวก ข

การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 105 การตรวจสอบค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่า IOC
(Index of Item-objective Congruence) เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

ข้อ	คณะกรรมการ (คนที่)					IOC	ข้อ	คณะกรรมการ (คนที่)					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1.1	1	1	1	1	1	1.00	8.1	1	1	1	1	1	1.00
1.2	1	1	1	1	1	1.00	8.2	1	1	1	1	1	1.00
1.3	1	1	0	1	1	.80	8.3	1	1	0	1	1	.80
1.4	1	1	1	1	1	1.00	8.4	1	1	0	1	1	.80
2.1	1	1	1	1	1	1.00	9.1	1	1	1	1	1	1.00
2.2	1	1	0	1	1	.80	9.2	1	1	1	1	1	1.00
2.3	1	1	1	1	1	1.00	9.3	1	1	1	1	1	1.00
2.4	1	1	1	1	1	1.00	9.4	1	1	1	1	1	1.00
2.5	1	1	1	1	1	1.00	9.5	1	1	1	1	1	1.00
3.1	1	1	0	1	1	.80	10.1	1	1	1	0	1	.80
3.2	1	1	1	1	1	1.00	10.2	1	1	1	1	1	1.00
4.1	1	1	1	1	1	1.00	10.3	1	1	1	1	1	1.00
4.2	1	1	0	1	1	.80	10.4	1	1	1	1	1	1.00
4.3	1	1	1	1	1	1.00	11.1	1	1	1	1	1	1.00
4.4	1	1	1	1	1	1.00	11.2	1	1	1	1	1	1.00
5.1	1	1	1	1	1	1.00	11.3	1	1	1	1	1	1.00
5.2	1	1	1	1	1	1.00	11.4	1	1	1	1	1	1.00
5.3	1	1	1	1	1	1.00	12.1	1	1	1	1	1	1.00
5.4	1	1	1	1	1	1.00	12.2	1	1	1	1	1	1.00
5.5	1	1	1	1	1	1.00	12.3	1	1	1	1	1	1.00
6.1	1	1	1	1	1	1.00	12.4	1	1	1	1	1	1.00
6.2	1	1	1	1	1	1.00	13.1	1	1	1	1	1	1.00
6.3	1	1	1	1	1	1.00	13.2	1	1	1	1	1	1.00
6.4	1	1	0	1	1	.80	13.3	1	1	1	1	1	1.00
7.1	1	1	1	1	1	1.00	13.4	1	1	1	1	1	1.00

ตารางที่ 105 (ต่อ)

7.2	1	1	0	1	1	.80	13.5	1	1	1	1	1	1.00
ข้อ	คณะกรรมการ (คนที่)					IOC	ข้อ	คณะกรรมการ (คนที่)					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
7.3	1	1	1	1	1	1.00	13.6	1	1	0	1	1	.80
7.4	1	1	1	1	1	1.00	13.7	1	1	1	1	1	1.00
14.1	1	1	1	1	1	1.00	15.3	1	1	0	1	1	.80
14.2	1	1	1	1	1	1.00	16.1	1	1	1	1	1	1.00
14.3	1	1	1	1	1	1.00	16.2	1	1	1	1	1	1.00
14.4	1	1	1	1	1	1.00	16.3	1	1	1	1	1	1.00
15.1	1	1	1	1	1	1.00	16.4	1	1	0	1	1	.80
15.2	1	1	1	1	1	1.00							

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

หมายเหตุ ค่า IOC ที่หาได้ ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ คือมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป

การวิเคราะห์แบบสอบถาม หรือข้อสอบแบบอัตนัยทั้งฉบับ

เป็นการหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา Coefficient- α มีสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α = สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือ

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

n = จำนวนข้อ

ตารางที่ 106 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งสินค้า (โลจิสติกส์) ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี

ข้อที่	ค่า (r)	ข้อที่	ค่า (r)	ข้อที่	ค่า (r)	ข้อที่	ค่า (r)
1.1	.54	5.2	.63	9.2	.67	13.3	.75
1.2	.47	5.3	.64	9.3	.63	13.4	.80
1.3	.75	5.4	.46	9.4	.50	13.5	.75
1.4	.44	5.5	.26	9.5	.30	13.6	.71
-	-	5.1-5.5	.75	9.1-9.5	.77	13.7	.70
1.1-1.4	.75	6.1	.62	10.2	.84	13.1-13.7	.92
2.1	.48	6.2	.72	10.3	.78	14.1	.55
2.2	.51	6.3	.62	10.4	.80	14.2	.73
2.3	.70	6.4	.57	10.1-10.4	.89	14.3	.62
2.4	.31	6.1-6.4	.81	11.1	.75	14.4	.54
2.5	.35	7.1	.67	11.2	.86	14.1-14.4	.80
2.1-2.5	.71	7.2	.68	11.3	.64	15.1	.58
3.1	.60	7.3	.66	11.4	.75	15.2	.75
3.2	.56	7.4	.68	11.1-11.4	.88	15.3	.64
3.1-2.5	.75	7.1-7.4	.84	12.1	.80	15.1-15.3	.79
4.1	.60	8.1	.26	12.2	.65	16.1	.67
4.2	.59	8.2	.65	12.3	.81	16.2	.89
4.3	.57	8.3	.64	12.4	.64	16.3	.76
4.4	.40	8.4	.59	12.1-12.4	.86	16.4	.66
4.1-4.4	.74	8.1-8.4	.74	13.1	.79	16.1-16.4	.88
5.1	.64	9.1	.63	13.2	.71		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha) เท่ากับ .96 โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่า .20 ผ่านเกณฑ์

ภาคผนวก ค
รถเทรลเลอร์

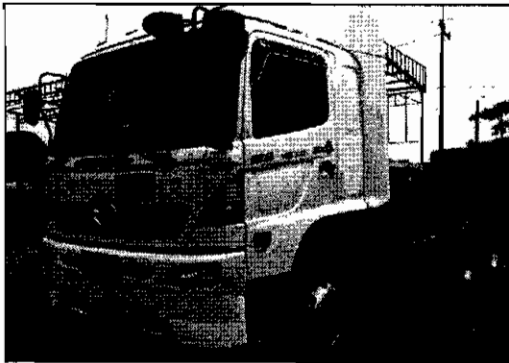
รถเทลเลอร์

ความหมายของรถเทลเลอร์

รถเทลเลอร์ จะมีลักษณะเป็นรถหัวลากติดตั้ง งานเทลเลอร์ หรือเรียกว่ารถกึ่งพ่วงใช้บรรทุกน้ำหนัก เช่น มีกระบะบรรทุก เป็นต้น ทั้งนี้ การรับน้ำหนักบรรทุกรถหัวลากและรถกึ่งพ่วงจะรับน้ำหนักบรรทุกร่วมกันไม่สามารถแยกกันทำงานได้ ถ้าออกรถกึ่งพ่วงออกรถหัวลากจะไม่สามารถใช้บรรทุกใดๆ ได้

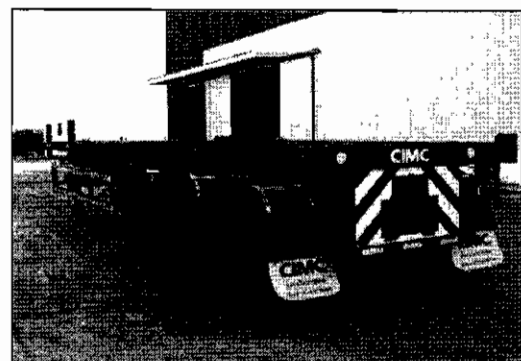
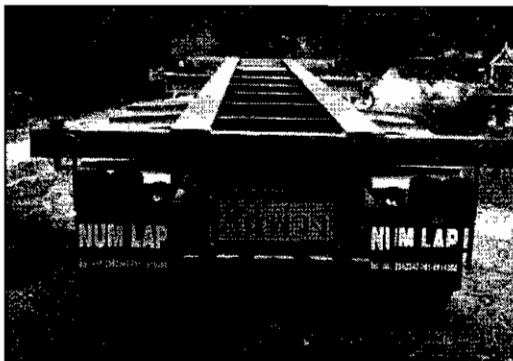
ลักษณะของรถเทลเลอร์

- รถหัวลาก



ภาพที่ 6 ลักษณะรถเทลเลอร์ หรือ รถหัวลาก

- รถกึ่งพ่วง ติดตั้งงานเทลเลอร์



ภาพที่ 7 รถกึ่งพ่วง ติดตั้งงานเทลเลอร์