

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด**  
**A study of employee motivation for employees of Flash Express Co., Ltd.**

ทิพย์ภาภรณ์ กันตะคุ<sup>1\*</sup> และ จุติรัตน์ มีเพิ่มพูนศรี<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

<sup>2</sup>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

\*ผู้รับผิดชอบบทความ

Thippaporn Kantaku<sup>1\*</sup> and Thitirat Meepermpoolsri<sup>2</sup>

E-mail: thippaphorn.kantaku@gmail.com

<sup>1</sup> Faculty of Business Administration Program in Industrial Management Ramkhamhaeng University  
Thailand

<sup>2</sup> Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University Thailand

\*Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีสถานภาพโสด และมีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ และพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, แฟลช เอ็กซ์เพรส

## Abstract

This research aims to 1) Study for the study of the level of motivation for the employees of Flash Express Co., Ltd. And 2) to compare motives Affecting the performance of employees of Flash Express Co., Ltd. is a quantitative study. A questionnaire was used to collect data from 400 Flash Express employees. The data were analyzed by descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics were analyzed by using t-test and one-way analysis of variance at a statistical significance level of .05. Males aged between 30 and 39 years old, are single and earn 10,001 - 20,000 baht. Respondents have opinions, motivation for work. Overall is at a high level. The working environment was the highest average, followed by the stability of work. The progress of work and salary, respectively, and employees of different sexes had different motivation for work progress and employees with different incomes had different payroll performance incentives. Different At the significance level .05

**Keywords:** operational motivation, flash express

## บทนำ

ด้วยระบบ Logistics เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในโลกของการทำธุรกิจในปัจจุบัน และยังคงมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นอีกในอนาคต ซึ่งส่งผลโดยตรงให้งานทางด้าน Logistics มีการเติบโตของตลาดแรงงานที่มากขึ้น โดยงานทางด้านนี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องเนื่องกับการขนส่งสินค้า ที่หลักสำคัญอยู่ที่การขนส่งเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังจุดหมายด้วยวิธีการและระบบการจัดการที่ดีที่สุด ธุรกิจที่ให้บริการเกี่ยวกับด้านโลจิสติกส์นั้น มีการแข่งขันมากขึ้นเรื่อยๆ ในช่วง 2-3 ปี มาแล้ว เนื่องด้วยผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์นั้น มีการเข้าแข่งขันในตลาดมากขึ้นหลายเจ้า อีกส่วนคือ ผู้บริโภคหรือผู้ซื้อ จะเลือกใช้บริการโลจิสติกส์ที่ค่าบริการถูกกว่า บริการส่งสินค้าได้รวดเร็ว และจัดส่งสินค้าที่มีประสิทธิภาพ หรือพูดง่าย ๆ คือ มีบริการที่ดี และสร้างประสบการณ์ที่ดี การทำงานในองค์กรใด ก็ตามจำเป็นต้อง อาศัยบุคคลหลายบุคคลช่วยปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายหลายด้านให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการแบ่งทั้งงานหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความรู้และความสามารถและความ ถนัดของแต่ละบุคคลกร การประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดสติปัญญาและ ประสบการณ์นำมาซึ่งความสำเร็จของงาน (กรกนก บุญชูรัตน์ และภัทรพล มหาจันทร์, 2553)

ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความ พึงพอใจ

ขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหา ในองค์กร สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายทางปฏิฐานหรือ ทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ดิวนานท์ ธรรมานะ, 2550) แรงจูงใจเป็น ปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไม คนจึงขยัน มานะ พากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี (อรพินทร์ชุม และคณะ, 2555)

การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิตหรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจ ในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรืออาจกล่าว ได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (สิริพรอำไพศรี, 2547) ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพมีผลผลิตเพิ่มขึ้นและทำให้องค์กรมีกำไรเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย (อารี เพชรสุด, 2537) ในทาง ตรงกันข้ามถ้าหาก บุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิผล และประสิทธิภาพ การทำงานลดต่ำลง คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน และอาจนำไปสู่การลาออก จากงานในที่สุด หากแต่ในทางกลับกันหากบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลทางบวก ต่อการ ปฏิบัติงาน (บุญมั่ง หนาสุวัฒน์, 2553)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าบริษัทจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษานักวิชาการที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถให้ทำงานกับบริษัทนานๆ รวมทั้งลดต้นทุนการสรรหานักงาน การฝึกอบรม พนักงานซึ่งการศึกษาแรงจูงใจจำเป็นอย่างยิ่งต่อบริษัทในการที่จะทราบข้อมูลเบื้องต้นว่ามีแรงจูงใจ อะไรบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถได้ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพได้อยู่กับบริษัทนานที่สุดเพื่อปฏิบัติงาน ที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตต่อไป จึงทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท แฟลช เอ็กเพรส จำกัด ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะจากพนักงาน ให้แก่ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานนำไปสู่ เป้าหมายขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อการศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด

### สมมติฐานการวิจัย

พนักงานของบริษัทแฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด จำนวน 23,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2563) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และยอมรับความคาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

#### ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และเฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนด้านการปฏิบัติงานของ บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้สนใจศึกษาเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงาน

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Steers & Porter (1991) ได้แสดงแบบ (Model) ของการจูงใจว่า ประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรม
3. เป้าหมาย
4. การป้อนกลับ

เมื่อนุ้ยเกิดภาวะไม่สมคูลขึ้นภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการแล้วก็หัน ไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะพอใจ

องค์ประกอบพื้นฐาน ที่มีส่วนในการจูงใจให้คนเกิดอยากทำงาน ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ ผู้บริหารควรให้งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถให้มากที่สุด แต่ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลคนหนึ่งอาจจะไม่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึง ความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษา ในการที่ปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากพวกเขา ถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวเอง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็เป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละคน

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจารมีมากขึ้น มีคนเป็นจำนวนมากที่ ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจารมีมากขึ้นจากการ เป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จาก การทำงาน

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องของความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้ก็จะมีความอดกลั้นต่อความไม่ ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงกลัวว่าจะเสียโอกาสที่ได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญ ตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาจะมีอิสระในการกระทำ บางสิ่งบางอย่างได้ด้วยตัวของเขาทุกคน ความต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงานใน คนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก การบอกทุกอย่างว่าควรทำงานอย่างไร จะเป็นการทำให้ แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความพอใจไม่พอใจในงานที่ทำได้

7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการ หรือชอบที่จะมี ความเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของ การจูงใจที่ดีที่สุดคือ การให้คำมั่นสัญญา และดำเนินงานตามสัญญานั้น ๆ

8. โอกาสในการก้าวหน้าความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้านั้นแตกต่างกันในแต่ละคน บางคนอาจจะตกใจสะดุ้งกลัวในการที่หน่วยงานให้โอกาสในการก้าวหน้าไว้มาก ซึ่งสำหรับพวก เขาแล้วความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในงานอิทธิพลแรงกว่าความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้า ไวแต่ไม่มั่นคง

9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน สำหรับคนบางคน เงินเป็นสิ่งที่มียุทธพลสูงมาก แต่ในบางสถานการณ์ เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินก็จะไม่เป็นสิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพให้เกิด การทำ งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

10. สภาพของการทำงานที่ดี ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน จะมีความสำคัญแตกต่างกันไปในด้านการเป็นแรงจูงใจ

11. การแข่งขัน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากอันหนึ่ง สำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนมากมักจะมียุทธลักษณะที่เหมือน ๆ กันก็คือ ต้องการความเป็นเลิศ มีบริษัทหลายบริษัทได้ยึดถือ การจัดงานเลี้ยงเพื่อยกย่องชมเชย เป็นรางวัลให้แก่ผู้บริหารที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าผู้บริหารคนอื่น ๆ ของบริษัท

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงในการทำงาน คือ สาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของบริษัทและพนักงานให้รู้สึกอยากอยู่ภายในบริษัทเป็นระยะเวลานาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งในองค์กรในระดับที่ดีขึ้น หรือ การได้โอกาสพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนทักษะที่เป็นประโยชน์ต่ออาชีพตนเอง

2. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงต่องานและองค์กร

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน, เสียง, อากาศถ่ายเท ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ปฏิบัติงานขององค์กร

4. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีระบบการพิจารณาปรับเงินเดือนที่เหมาะสมยุติธรรม มีอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับตลาดแรงงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ไปยังบริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด เพื่อทำการเก็บข้อมูลกับพนักงาน จำนวน 400 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 27 - 30 กันยายน 2563 ในการเก็บข้อมูลจนครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 400 ชุด

### วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน เป็นการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 – 39 ปี มีสถานภาพโสด และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

### การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด

พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 และด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.47 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 โดยมีความเห็นต่อมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าหรือเติบโตในตำแหน่งงานภายในบริษัทโดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือ ท่านได้ฝึกอบรม ทักษะการใช้เครื่องมือในการ

ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น อบรมการนำเสนองานอย่างมืออาชีพ, อบรมสภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.88 มีการกำหนดหลักเกณฑ์ประเมินและระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.57 และท่านมีโอกาสทดลองปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.15 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 โดยมีความเห็นต่อบริษัท ดำเนินการและมีกำไรเติบโตขึ้นทุกปี เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือ มีตำแหน่งงานที่ดีเป็นที่พอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.94 สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ 55 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.91 และงานประจำที่มีรายได้สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยมีความเห็นต่อการทำงานกับบุคคลที่มีคุณภาพ ทำงานเก่งมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูล ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้ สร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีเยี่ยม เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ไม่มีเสียงรบกวนระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 และการได้แสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47 โดยมีความเห็นต่อผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดี จะได้รับการปรับเงินเดือนที่ดีด้วย เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.61 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.59 มีการปรับเงินเดือนประจำปีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.40 และมีโครงสร้างการปรับเงินเดือนที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามลำดับ

#### **การทดสอบสมมติฐาน**

พนักงานของพนักงานบริษัทแฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานบริษัทแฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Sig = .025) และด้านเงินเดือน (Sig = .029) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยเพศหญิงมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนสูงกว่าเพศชาย

พนักงานบริษัทแฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัดที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน (Sig = .002) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพนักงานบริษัทแฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัดที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่า 10,001 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท รายได้ 30,001 – 40,000 บาท และรายได้ มากกว่า 40,000 บาท แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท

พนักงานบริษัทแฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัดที่มีอายุ และสถานภาพ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด ดังนี้

พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประกายมาศ เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แอล .วาย.อินดัสทรี จำกัด พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้า มี แรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนมีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเงินเดือน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

พนักงานบริษัทแฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัดที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือน แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย และพนักงานบริษัทแฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัดที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน แตกต่างกัน โดยพนักงานบริษัทแฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัดที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่า 10,001 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท รายได้ 30,001 – 40,000 บาท และรายได้ มากกว่า 40,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรินทร์ จันทน์หอม (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของยูเชียน จาง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด พบว่า การทดสอบสมมติฐานปัจจัย ส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัดแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แฟลช เอ็กซ์เพรส จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทควรมีการให้พนักงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าหรือเติบโตในตำแหน่งงานภายในบริษัทโดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงาน และควรมีการจัดฝึกอบรม ทักษะการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น อบรมการนำเสนองานอย่างมืออาชีพ อบรมสภาวะผู้นำ
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน บริษัทควรมีการวางแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บริษัทมีกำไรเติบโตขึ้นทุกปี เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทควรมีการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ทำงานเก่งมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูล ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้ สร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีเยี่ยม และควรมีการจัดสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน
4. ด้านเงินเดือน บริษัทควรมีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความสามารถของพนักงาน รวมถึงมีโครงสร้างการปรับเงินเดือนที่ชัดเจน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยที่มีความผูกพันในการทำงานหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในการทำงาน เพื่อให้บริษัทนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานทำงานกับบริษัทอย่างมีความสุข

### เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูจริศ และภัทรพล มหาจันทร์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 2(1), 71 – 87.
- ดิทยานนท์ อรรถมานะ. (2550). การบริหารระหว่างประเทศ: ลักษณะปัญหาในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรินทร์ จันทน์หอม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญม่น ธนาสุวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แอล .วาย. อินดัสตรีส จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

มณฑล รอยตระกูล. (2556). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของสรรพากร พื้นที่สาขา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ยูเชียน จาง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สิริพรอำไพศรี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย. รัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อารี เพชรผุด. (2537). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

Steers, R. M. & Porter, L.W. (1991). **Motivation and Work Behavior**. New York :McGraw-Hall Book Company.