

## แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

### บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด

#### NEO GROUP CO., LTD. EMPLOYEES WORKING MOTIVE

นาฏยา ทศนีย์

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nataya Tassanee

E-mail: Nataya.Tassanee@neo-factory.biz

Faculty of Business Administration Program in Finance and banking,

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำนวน 321 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบ t-test แบบสถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยด้านเพศด้านอายุ ด้านระดับเงินเดือน ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาในการทำงานต่างกันทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการทำงาน; พนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด

#### ABSTRACT

The objectives of this study were 1. to examine Neo Group Co., Ltd Employee Working Motive 2. to compare Neo Group Co., Ltd Employee Working Motive distinguished by individually personal factor.

The sample group were 321 employees from Neo Group Co., Ltd by using questionnaire as a data collection tool. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA. In case of statistically significant different

testing, a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The result of hypothesis test revealed that employees of Neo Group Co., Ltd with different personal factors in terms of gender, age, marriage status, degrees, working position, tier salary and working experience affected working motive

**Keywords:** Working Motive; Neo Group Co., Ltd Employees

## บทนำ

ความสำคัญของปัญหาปัจจุบัน หลายองค์กรในประเทศไทยได้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก การที่องค์กรจะบริหารงานหรือ ดำเนินการตามภาระงานต่างๆ หรือดำเนินการตามภารกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ได้นั้น นอกจากจะต้องอาศัยเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วนั้น ยังจะต้องอาศัยศักยภาพและทักษะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุ และสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สถานการณ์การแข่งขันทางการค้า นั้น จะทำให้องค์กรอยู่รอดหรือไม่นั้น องค์กรจะต้องสร้างความได้เปรียบ ความได้เปรียบนั้นจะต้องมาจากความสามารถของบุคลากร เพราะไม่ว่า องค์กรจะมีเครื่องมือที่ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดบุคลากรที่ไม่มีความรู้ความสามารถในการใช้ เครื่องมือดังกล่าว ก็ไม่สามารถทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ บุคลากรย่อมส่งผลดีต่อ องค์กรเพราะบุคลากรจะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง ด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใหม่ ขึ้นในตัวบุคคลขององค์กร เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่ การปฏิบัติ งานที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ จะ กระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลังมีคุณค่า มี ทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจความพยายามหรือพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูน ความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ แรงจูงใจจึงทำให้เกิดแสดง พฤติกรรมออกมาและนำไปสู่ความสำเร็จได้

ดังนั้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป เพื่อนำผลการวิจัยนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ นำมาเสนอแนะให้กับองค์กร ในการนำไปปรับปรุงกำหนดกล ยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาของบริษัทต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคคล

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ พนักงานของ บริษัทนีโอกรุ๊ป จำกัดจำนวนทั้งหมด จำนวน 1,617 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลสำรวจเมื่อเดือน มีนาคม 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยจำนวน 321 คน

2. ด้านเนื้อหา คือ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทนีโอ กรุ๊ป จำกัด โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน 5 ด้านได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความได้รับการยอมรับนับถือด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษาตำแหน่งงานระยะเวลาในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทนีโอกรุ๊ป จำกัด ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด

### บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทนีโอ กรุ๊ป ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

#### ด้านแรงจูงใจเงินเดือนและสวัสดิการ

(พิเชษฐ สอนศิริ, 2553, หน้า 24 - 25) การให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน โดยแบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็นหลายประเภท ดังนี้ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจเป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน เช่น โบนัส ค่านายหน้า ค่าอาหารค่าตำแหน่งค่าครองชีพ ค่าทำงานกะค่าเบี้ยขยัน ค่าน้ำรถค่าค่าเดินทาง เป็นต้น

(ปิยวรรณ ไรจน์เขมศรี และอรพิน สันติธีรากุล 2558 หน้า 491) จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด (มหาชน) กว่าร้อยละ 71.43 มีสาเหตุจูงใจใน การเปลี่ยนงานมาจาก “เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ” และรายได้อื่นๆ รองลงมา คือ มีสาเหตุจูงใจมาจากไม่พอใจด้าน สภาพการ

ทำงานและความปลอดภัย การลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว การไม่พอใจผู้บังคับบัญชา การไม่พอใจลักษณะงานที่ทำ การไม่มั่นใจในความมั่นคงในงานและองค์กร และการไม่มีความก้าวหน้าในอนาคต อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้สาเหตุจูงใจให้พนักงานลาออกจากการงานคล้ายคลึงกับเหตุผลของพนักงานในสถานประกอบการอื่น

ผู้วิจัยสรุปความหมายแรงจูงใจด้านค่าจ้างเงินเดือนสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน ที่พึงได้รับการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษรวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปแบบของสวัสดิการ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่มีและมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ โดย มีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการพิจารณาปรับอย่างเป็นธรรม โดยมีการจ่ายตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

#### **ด้านแรงจูงใจความได้รับการยอมรับนับถือ**

(ประคัลภ์ ปณทพลังกูร : 2010) สิ่งที่เราต้องการมากไปกว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ทุกเดือนๆ แล้ว ก็ยังต้องการสังคม และการยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน ถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ เขาคงทนทำงาน และไม่อยากอยู่ในบริษัทนั้นอีกต่อไป แม้ว่าเงินเดือนจะมากมายสักเท่าไรก็ตาม สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน non-financial incentive สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจเช่น การยกย่องชมเชยการยอมรับว่าคุณคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกันและความมั่นคงในงาน

(วงศพัทธ์ นามบุคดี, วิษณุ สุमितสุวรรณค์ และ เพ็ญณี แนนธธ 2017 ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บังคับบัญชามองยอมรับความสามารถของใต้บังคับบัญชาควรมี กิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การอยู่รวมกันการช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตรปรึกษาหารือกันระหว่างพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ให้ความเคารพคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน เปิดกว้างต่อความคิดของผู้อื่นพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ และมีความเมตตาต่อผู้อื่นพยายามช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาสมาชิกองค์กรควรที่จะ ตระหนักถึงความสำคัญในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและการเข้าสังคมซึ่งเป็นมิตรกับคนได้ ทุกชั้น และเป็นที่น่าเชื่อถือโดยใช้หลักสังคหวัตถุข้อปิยวาจา คือ การมีวาหะศิลป์ (Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 1996) และพูดจาอ่อนหวานต่อกันเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการ ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาควรเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปความหมายแรงจูงใจด้านความได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน, ผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บริหารหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การยกย่องชมเชย, การแสดงความยินดี, การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ด้วยตนเองจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

### **ด้านแรงจูงใจความมั่นคง**

(ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ 2553 หน้า 2-5) ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงว่าเป็นสภาพที่มนุษย์แสวงหาการมีวิถีชีวิตที่ราบรื่น ตลอดจนการอยู่ดีกินดีและมีมาตรฐานทำให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจเป็นการรักษาความมั่นคงทางรายได้ของบุคคลซึ่งต้องได้รับการสร้างสรรค์และพัฒนาขึ้นเป็นหลักประกันที่สำคัญ และได้เสนอแนวความคิดเรื่องความมั่นคงของมนุษย์ว่า หมายถึงความรู้สึกที่ปลอดภัยจากความขาดแคลน ความหวาดกลัว รวมถึงการดูหมิ่นดูแคลนและการกระทำร้ายทั้งปวง สามารถยืนอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีและมีหลักประกันในการดำเนินชีวิต อ้างถึงในจารุภัทร เรื่องสุพรรณ 2546 หน้า 5

(รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ 2551 หน้า 13) ได้ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกถึงความปลอดภัยการได้รับความคุ้มครองและมีความเชื่อมั่นและมีหลัก ประกันว่าจะยังคงสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้โดยได้รับผลตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เป็นภาระของสังคมได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมมีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ

ผู้วิจัยสรุปความหมายแรงจูงใจด้านความมั่นคง คือ สภาพการทำงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ พนักงานมีความต้องการได้รับจากการทำงานทั้งในรูปแบบของผลตอบแทนด้านค่าจ้าง และสวัสดิการตลอดจนมีเส้นทางการเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งความมั่นคงนั้นจะส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน และครอบครัวได้เป็นอย่างดี ความมั่นคงเป็นหนึ่งในความต้องการที่พนักงานแสวงหาและเลือกที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มา ไม่เฉพาะชีวิตลูกจ้างภาคธุรกิจเอกชนเท่านั้น หน่วยงานราชการ , อาชีพอิสระ ก็มีความต้องการเช่นเดียวกัน

### **ด้านแรงจูงใจความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน**

(Stephen Forrer (2009) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพว่า หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนองค์กรโดยผ่านกระบวนการพื้นฐาน ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ การสร้างความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อทิศทางของธุรกิจ ณ ปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นให้พนักงานทั้งเป็นกลุ่ม และปัจเจกบุคคลมีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง อยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กรและผลตอบแทนให้แก่ การเจริญเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และผลตอบแทนที่สูงขึ้น

ยุวรัตน์ สีสะพงศ์วัฒนา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับ ความผูกพันและจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็ส เซ่น (ประเทศไทย) จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เจ็บเซ็น แอนด์ เจ็ส เซ่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 241 คน ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับ ความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน
- 2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้วิจัยสรุปความหมายแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นหนึ่งในแรงจูงใจ ที่พนักงานทุกคนแสวงหาเพื่อความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งกันได้ทั้งเรื่องการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ที่องค์กรกำหนดอีกทั้งพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ เพื่อรับผิดชอบงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้ตนได้ใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จของการทำงานอีกหนึ่งอย่างด้วย

### **ด้านแรงจูงใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

Hoy & Miskel (1991, p. 55) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่อยู่ภายในหรือภายนอก องค์กร และมีศักยภาพหรืออิทธิพลต่อองค์กรทั้งในภาพรวมหรือบางส่วน นอกจากนี้ยังระบุถึงคำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในเชิงความสัมพันธ์ 2 ทางว่าสภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่นอกขอบเขต ของหน่วยที่วิเคราะห์ (Unit of Analysis) และส่งผลต่อองค์ประกอบภายในระบบ ในขณะที่เดียวกัน ระบบก็สามารถส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมบางส่วนได้เข้าไปเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น วัฒนธรรมความเชื่อที่ติดตัวบุคคล เข้าไปในองค์กรและส่งผลให้เกิดบรรยากาศซึ่งเป็น สภาพแวดล้อมภายใน

กรณีการ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร เก็บ รวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรม และด้าน การบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผู้วิจัยสรุปความหมายแรงจูงใจด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ แสง, เสียง, สี, ความร้อนหรือเย็นที่ ต้องมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพอากาศรวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆเช่นอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือ เครื่องจักรและเครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวเหมาะสมรวมทั้งสังคมวัฒนธรรม, ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, ลูกค้าและผู้ที่มาติดต่อ

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกัน กล่าวคือ ในด้านความมั่นคงเห็นว่าองค์กรมีความมั่นคงสูงแต่ในด้านความก้าวหน้าเห็นว่ายังมีโอกาสในความก้าวหน้าน้อย

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2013) ที่กล่าวว่า พนักงานจะผูกใจไว้กับองค์กรเมื่อความคาดหวังของเขาเหล่านั้น ได้รับการตอบสนอง เช่น โอกาสในการเติบโตความก้าวหน้า และมีความมั่นคง

ณัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก

จันทร์จิรา ธัญญาโกชน์ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

สุรนาท มະณะรงค์ (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมความปลอดภัยเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษากรณีโรงงานน้ำตาลโดยผลวิจัยพบว่าความปลอดภัยผู้ประกอบการที่ต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำตาลให้สูงขึ้นควรพิจารณาแนวทางการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานนี้เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อรรวรรณ จันทร์ชื่น (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสวนสนุกดรีมเวิลด์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่มาก โดยปัจจัยจุดใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด ส่วนปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่มาก โดยปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงานเป็นด้านที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทนิโอ กรุ๊ป จำนวน 1,617 คน ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท นิโอ กรุ๊ป จำกัด ณ มีนาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักจากการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

#### 1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ด้านอายุ ด้านระดับเงินเดือน ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทนิโอ กรุ๊ป จำกัดซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง

ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 25 ข้อโดยประเมินค่าแรงจูงใจ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การใช้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5=มากที่สุด, 4= มาก, 3=ปานกลาง, 2=น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

1.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งที่ส่งเสริมที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

1.4 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความพึงพอใจ กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = ระดับความแรงจูงใจมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = ระดับแรงจูงใจมาก, 2.61 – 3.40 = ระดับแรงจูงใจปานกลาง, 1.81 – 2.60 = ระดับแรงจูงใจน้อย, 1.00 – 1.80 = ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ด้านอายุ ด้านระดับเงินเดือน ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ซึ่งได้แก่ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป ซึ่งประกอบด้วยด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับด้านความมั่นคงด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ จะใช้สถิติ t-test ในการ วิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับเงินเดือน ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน ด้านระยะเวลาในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการด้านการได้รับความยอมรับด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้



1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ, สถานภาพ, การศึกษา, ตำแหน่งงาน ต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ต่างกัน

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด สามารถสรุป ตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

**1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านค่าจ้างสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับความเห็นมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป คิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาร์เรลล์ (1972) ที่ได้กล่าวว่า ระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนที่ระดับเงินเดือนต่ำ และ (เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์, 2550, อ้างถึงใน รัตนรพี ณ นคร , 2554) ได้กล่าวว่า หากว่าองค์กรให้ออกาสบุคลากร รวมทั้งผลตอบแทนที่ดี การได้ทำงานที่มีความท้าทาย สร้างสรรค์และมีโอกาสของการก้าวหน้า จึงจะเป็นการจูงใจให้ทำงานอย่างแท้จริง

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทนีโอ กรุ๊ป จำกัด ด้านการได้รับความยอมรับอยู่ในระดับความเห็นมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป บริษัท นีโอ กรุ๊ป ยังคงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้ขวัญ และกำลังใจ การยอมรับ สำหรับผู้ที่มีผลงานดี โดยการได้รับความยอมรับ จากบุคคลรอบข้าง ทั้งในส่วนของผู้บังคับบัญชา,เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแรงจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ร่วมกับองค์กร ต่อไปซึ่งสอดคล้องกับ ชูศักดิ์ เจนประโคน (2550, หน้า 164-165) ที่กล่าวว่า ถ้าพนักงานคนใดที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพการงาน ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับและแสดงให้บุคคลอื่นได้รับรู้ในเรื่องของบุคคลดังกล่าว พนักงานท่านนั้นจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่

1.3 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับความเห็น มาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ พนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป บริษัท นีโอ กรุ๊ป ยังมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคงที่พนักงานในองค์กรสามารถใช้ความรู้ความสามารถ, มีเส้นทางการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ความมั่นคงขององค์กรเป็นแรงจูงใจอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการตัดสินใจอยู่ร่วมกับองค์กรของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับ พเนตร ศรีประทุม (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทราชาปอร์ชเลน จำกัด พบว่า ปัจจัยสนับสนุนภายในองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดกล่าวคือ พนักงานบริษัทราชาปอร์ชเลน จำกัด เห็นว่าเมื่อบริษัทมีความมั่นคงใน องค์กรก็จะทำให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย และสอดคล้องกับแนวคิด ชัยทวิ เสนะวงศ์ (2013) ที่กล่าวว่า พนักงานจะผูกใจไว้กับองค์กรเมื่อความคาดหวังของเขาเหล่านั้น ได้รับการตอบสนอง เช่น โอกาสในการเติบโตความก้าวหน้า และมีความมั่นคง

1.4 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัดด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับความเห็น มาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ พนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป บริษัท นีโอ กรุ๊ป ยังคงมีการเปิดโอกาสให้ พนักงานในองค์กร ได้มีการเจริญเติบโตตามสายงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งหากมีตำแหน่งงานว่างจะมีการ ให้โอกาส บุคคลภายในองค์กร เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหาก พนักงานท่านนั้นมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอกับตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งสอดคล้องกับ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 157-161) กล่าวถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานว่า ผู้บริหารควรชี้แจงและอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์กรในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาที่จะมีความก้าวหน้า ในเรื่องการลาศึกษาต่อการเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศและ การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนการบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา พุ่มเทศความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

1.5 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ พนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป มีความเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานที่ เครื่องมือเครื่องจักร และ แสงเสียงความร้อน ซึ่งได้รับการปรับปรุงบำรุงรักษาและการดูแลอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เรื่อง ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนอง ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการทางสภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัย จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับชนิษฐา บุรณะพันธุ์สัตว์ อ้างถึงในรุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ 2551 หน้า 13) เรื่อง การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการได้รับการฝึกอบรม จะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย

**2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำแนกตาม ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับเงินเดือน ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงานและด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้**

2.1 พนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัดที่มีเพศต่างกัน แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศชาย และ เพศหญิง มีแรงจูงใจในการทำงาน ที่แตกต่างกันนั้น เนื่องจาก แนวความคิด, การรับรู้ สังคม สิ่งแวดล้อมในการดำเนินชีวิต, บทบาทหน้าที่ทางครอบครัว แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริตดาพร บุญเพ็ง (2549) การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ตรีเพส เทรดตั้ง จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพร บุญจันทร์ (2552) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปกร กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัดที่มีอายุต่างกัน แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ที่มีอายุของพนักงานแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าบุคลากรที่แตกต่างกันด้านอายุ มีแรงจูงใจ ในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.3 บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน สถานภาพนั้น จะเป็นตัวสร้างความรับผิดชอบต่อการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานคนนั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ พรหมเขต (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของโกวิทย์ จันทร์ (2556) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทองธารา ขนส่ง จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.4 พนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน เนื่องจาก ความต้องการด้านความมั่นคง, ความก้าวหน้า, การยอมรับ, อัตราค่าจ้างสวัสดิการที่เป็นธรรม และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี หรือบรรยากาศที่ดีแล้วเป็นแรงจูงใจพื้นฐานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัย นันทพร บุตรน้อย (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยพบว่า บุคลากรจบการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา เชิดชู (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 พนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลตอบแทนจากเงินเดือน หรือสวัสดิการที่ต่างกัน ส่งผลถึงแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์สิหาเสนา (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประเภทตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา เขิตชู (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 พนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับค่าจ้างของพนักงานแต่ละคน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า รายได้ต่อเดือนของทหารพรานกรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.7 พนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่าง แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเกิดจากความผูกพันกับองค์กร กับหัวหน้า หรือเพื่อร่วมงาน เป็นต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกวิทย์ จันศรี (2556) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทองธารา ขนส่ง จำกัด จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตพัฒน์ เกียรติวัชร (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนราชวินิตประถมบางแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบกิจการบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ดังนี้

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านระดับเงินเดือนและด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันทำให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ดังนั้นผู้ประกอบกิจการ

บริษัท นีโอ กรุ๊ป จึงต้องสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้น เพราะเนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล จะมีความต้องการ ในด้านต่างๆ แตกต่างกันไป จึงอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันไปแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด

ปัจจัยด้านต่างๆ ทั้ง 5 ด้านที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัดโดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน นั้นบริษัท นีโอ กรุ๊ปควรวางแผนในการ สร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน ในเรื่องของรายได้ที่เป็นธรรมเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ, สวัสดิการที่เป็นส่วนเสริมจากรายได้ที่ถูกต้องสอดคล้องกับความจำเป็นที่พนักงานมีความต้องการอีกทั้งเส้นทางการเจริญเติบโตในสายงานให้ชัดเจนต่อเส้นทางเดินในสายงานนั้นๆ เพื่อเป็นหลักประกันให้กับพนักงานและครอบครัว

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น บริษัท นีโอ กรุ๊ป ดังนั้น บริษัทฯ ควรมี นโยบาย เชิดชูคนดี สำหรับคนที่มีผลงานโดดเด่นสร้างสรรค์และปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยเป็นการให้รางวัลสำหรับกลุ่มคนดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเกิดการยอมรับจากคนในองค์กรทั้งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน, ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกด้วย

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ค่าจ้างที่พนักงานได้รับนั้นทางบริษัท ได้จ่ายผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยวิเคราะห์จากค่าจ้างที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ อีกทั้งได้จัดทำโครงสร้างเงินเดือนให้ชัดเจนและเป็นธรรมเหมาะสมเพื่อเป็น แนวทางในการจ่ายค่าจ้างที่ถูกต้องเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่ง และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการที่มีการจ่ายให้พนักงานต้องพิจารณาถึงความจำเป็นและเหมาะสมตรงตามความต้องการ เพื่อให้เกิดการจ่ายที่ตรงตามความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริงและใช้ประโยชน์ได้จริงอีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับมีพิจารณาด้วยความเป็นธรรม มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานจริงๆโดยยึดหลักการจ่าย ตามตัวชี้วัด (GPA) หรือค่าเป้าหมายที่ชัดเจนและยอมรับทั้งองค์กร 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน บริษัทต้องมีการจัดทำเส้นทางการเจริญเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานด้านบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการจัดทำนโยบายการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งพนักงานใน หน่วยงานที่สูงขึ้นเมื่อมีตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้น ให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนมีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยการ จัดการให้มีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้และทักษะให้มีความพร้อมอยู่เสมอ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ พนักงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ทั้งแสง เสียง ความร้อนต้องมีความเหมาะสม ถูกต้องตรงตามกฎหมายที่กำหนด ต้องมีการตรวจวัดโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการยืนยันว่าสภาพแวดล้อมในเรื่อง แสง เสียง ความร้อน มีความเหมาะสม ถูกต้อง ตรงตามลักษณะของการทำงานและสอดคล้องกับกฎหมาย กำหนด อีกรูปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรในการทำงาน ต้องมีความ

พร้อม ได้รับการซ่อมบำรุง ตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมใช้งานอยู่เสมอ อีกทั้งจุดปฏิบัติงานใดที่ต้องใช้ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทางบริษัท ต้องมีการจัดเตรียมไว้ให้พนักงานสวมใส่ ตลอดเวลาเพื่อเป็นการป้องกัน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ตัวแปรตาม การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน, ด้านความผูกพัน, บรรยากาศขององค์กรการไว้วางใจ, วัฒนธรรมองค์กร, ความสนใจความรู้สึก, การทำงานเป็นทีม, เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด ดังนั้น ควรขยายขอบเขตของด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น การ ทำการวิจัยในหัวข้อดังกล่าว กับ พนักงานเอชที ซอร์ส หรือพนักงานที่เป็นคอนซัล เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาและวิเคราะห์เพื่อหาค่าและข้อมูล ในการนำมาเปรียบเทียบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ต่อไปและเพื่อให้ได้ความแตกต่างทางด้านความคิด ค่านิยม และได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กาบทิพย์ ศิริชมพูนุ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขต*

*พื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์*

*จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

ชาลีสา สุคนธพงศ์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาค*

*ตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์*.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงแก้ว กลีบทอง.(2550). *แรงจูงใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าคุณ*

*ไพบุลย์ พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

दनัย จันทรเจ้าฉาย.(2552). *เคล็ดไม่ลับกับการบริหารคน*, กรุงเทพมหานคร

สำนักพิมพ์ ดี เอ็ม จี.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.(2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.

- ประสงค์ ภาเรือง.(2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี*.  
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพย์ภิมล ญาณกาย.(2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบล ลนา อำเภอคำม่วง  
 จังหวัดกาฬสินธุ์*, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 มหาสารคาม
- มนูญ เรือนใจมั่น.(2554). *ปัจจัยในการเลือกทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานในอำเภอกระทุ่ม  
 แบน จังหวัดสมุทรสาคร*, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สถาพร ไกรถวิล. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงาน สหกรณ์การเกษตร ใน  
 จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ.( 2550). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ กรุงเทพฯ :*  
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล แวงนาง  
 อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประ-  
 ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เสกสรร อรกุล. (2556). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ  
 พนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ศิริพร จันทศรี.(2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด  
 สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้  
 ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการ  
 วิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภาพร บุญจันทร์.(2552). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
 ศิลปากร : กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์*, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สังคม  
 สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.