

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน  
บริษัท เนสต์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีม  
MOTIVATION OF JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES,

NESTLE COMPANY

ศิริวิชญ์ วงศ์แสนเจริญดี

สาขา การจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sirawit Wongsancharoendee

E-mail: [Sirawit.prom@gmail.com](mailto:Sirawit.prom@gmail.com)

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสต์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีมมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสต์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีมได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน

ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานในบริษัท เนสต์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีมกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หากค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 108 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2 มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 30001-40000 บาทจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายขายจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสต์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, เนสต์เล่ไอศกรีม

## ABSTRACT

Motivation of job performance of employees, Nestle Company. The objective is to study Motivation of job performance of employees, Nestle Company. Include the success of the job, In terms of being respected, Aspects of work performed, Responsibility, Progress, Salary.

The sample group this Nestle Ice cream employees the sample consisted of 108 respondents. The instruments used to collect the data were analyze using computer programs for frequency percentage frequency values ( $\bar{X}$ ) standard deviation (SD).

The research found that 1.) The customer all respondents 108 peoples. Most are Male 85 peoples representing 79%, aged 36-40 years old 34 peoples representing 31.5%, bachelor's degree level 91 peoples representing 84.2%, duration of work are 3-5 years 38 peoples representing 35.2% , salary are 30,001-40,001 Baht 42 peoples representing 38.9%, position are salesman 74 peoples representing 68.5%.

Motivation of job performance of employees, Nestle Company. Overall is at a highest level. When considered in each aspect, it was found that aspect which had the highest level of opinions was the responsibility, salary, the success of the job, progress, aspects of work performed, while the aspect with the high level of opinion was the in terms of being respected respectively.

Keyword: motivation, performance, Nestle Ice-cream.

## บทนำ

ปัจจุบันในแต่ละองค์กรมีการแข่งขันสูงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในด้านตัวสินค้าหรือแม้กระทั่งการทำธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจที่เรียกว่า FMCG (Fast Moving Consumer Goods) คือ สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ในทุกรูปแบบ ที่มีการจำหน่าย เกิดการซื้อขายขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดย ส่วนมากจะเป็นสินค้าที่มีลักษณะ ไม่ใช่สินค้าคงทน ตัวอย่าง เช่น อาหาร เครื่องดื่ม ทำให้ธุรกิจ FMCG เป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันในตลาดสูงและมีความจำเป็นต่อทุกคน เนื่องจากในปัจจุบันคนไทยหันมาใส่ใจในเรื่องการบริโภคมากขึ้น คัดสรรมากขึ้นทำให้บริษัทจะต้องคอยพัฒนาทั้งตัวสินค้าและตัวสินค้าจะออกมาดีได้ ก็จำเป็นที่จะต้องมีคนในองค์กรที่ดี เพื่อให้ผลงานหรือผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานออกมาได้ประสิทธิภาพที่สุด

สิ่งที่องค์กรจะต้องเผชิญในทุกวันนี้ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมีสาเหตุหลักมาจาก ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่จะต้องปรับตัวในหลายๆด้าน เช่น การปรับตัวโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ โดยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาต่างๆเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง

ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถและการทำงานเป็นทีม

ก็จะเกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่บริษัทกำหนด องค์กรก็จะไม่ประสบความสำเร็จ ในทางกลับกัน ถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ โอกาสที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสูง

การที่จะได้ผลลัพธ์จากการทำงานจากพนักงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด ก็คือพนักงานจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยแรงจูงใจในปฏิบัติงานนี้อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และเกิดจากความภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้รับคำชมจากผู้บริหาร มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพยายามในการทำงาน และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะทำให้พนักงานทุกคนในองค์กร ทำงานได้อย่างมีความสุขและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา พนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม โดยเฉพาะเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม ว่ามีแนวโน้มทั้งปัจจัยย่อยและภาพรวมเป็นอย่างไร โดยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ผู้บริหารนำไปจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร และอยากชักชวนผู้อื่นมาทำงานกับองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ วางแผนธุรกิจ และการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม

### **ขอบเขตการวิจัย**

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการทำงาน,เงินเดือน,ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านเงินเดือน

### **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรในการวิจัยคือ พนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม จำนวน 108 คน

โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Tamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

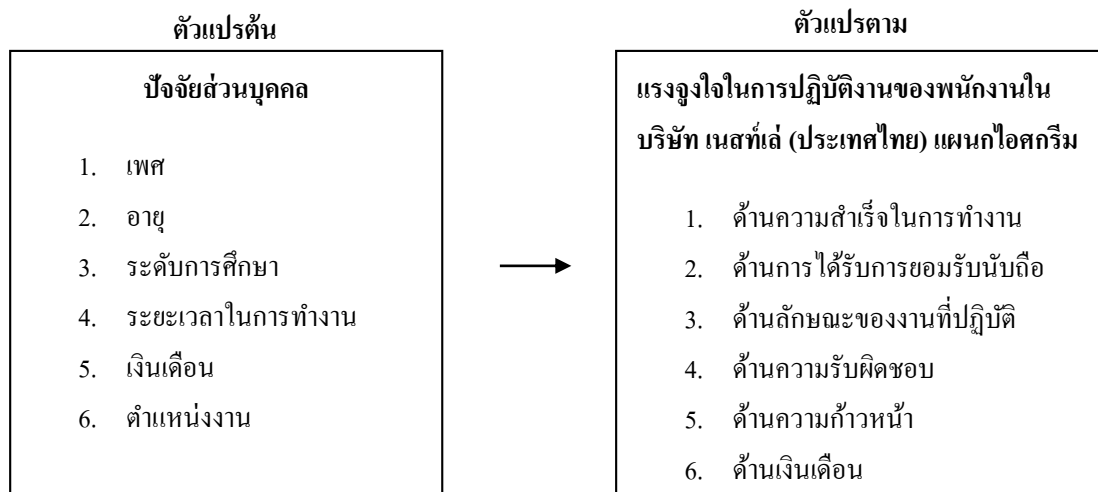
การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน 2562

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้ดีขึ้นและทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีม
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ (แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, 1959 )



#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**ทฤษฎี Two-factor** ของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) เฮอร์เชเบิร์ก พบว่าปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจเป็นปัจจัยคนละประเภทกัน กล่าวคือ ปัจจัยที่ทำให้คนพอใจ หรือไม่พอใจเป็นสิ่งที่สามารถแยกออกจากกันได้ องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิด ความสุขจากการทำงานมี 2 ประเภท คือ ปัจจัยกระตุ้นจิตใจหรือปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น
  - 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงาน
  - 1.2 ความก้าวหน้า หมายถึง แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาให้เกิดทักษะ
  - 1.3 การยอมรับนับถือ หมายถึง เป็นผลมาจากความสำเร็จ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียน
  - 1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง เมื่อบุคคลได้รับมอบหมาย บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ
  - 1.5 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยก้ำจุน เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ
  - 2.1 เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง
  - 2.2 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพหรือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

### ข้อมูลบริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม

#### 2.1. ลักษณะที่ตั้ง

สำนักงานใหญ่ เนสท์เล่ บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่ ดิออฟฟิศเสส แอท เซ็นทรัล เวิร์ล ชั้น 39-43 เลขที่ 999/9 ถนนพระราม 1 แขวงปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เนสท์เล่หนึ่งในบริษัทชั้นนำด้านเครื่องดื่มและอาหารคุณภาพของไทยและของโลก เริ่มทำตลาดไอศกรีม ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นระยะเวลากว่า 19 ปีที่เนสท์เล่มุ่งมั่นคิดค้นนวัตกรรมในการผลิตไอศกรีมคุณภาพเพื่อผู้บริโภคอยู่เสมอ โดยครอบคลุมไอศกรีมในกลุ่มเด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ และครอบครัว โดยมีทั้งแบบแท่ง แบบถ้วย แบบโคน และแบบกล่อง โดยเนสท์เล่ เอสกิโมเปิดตัวพร้อมเนสท์เล่ไอศกรีมในปีนั้น

ในช่วงแรก (พ.ศ. 2536) เนสท์เล่ เอสกิโม เริ่มเข้าสู่ตลาดโดยเน้นความหลากหลายของไอศกรีมในรูปแบบของไอศกรีมนมและไอศกรีมหวานเย็นเป็นหลัก ในเวลาต่อมาเนสท์เล่ เอสกิโม ได้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ของไอศกรีมที่ทำให้ไอศกรีมไม่ได้เป็นเพียงไอศกรีมนมหรือหวานเย็นและเนสท์เล่ไอศกรีมยังคงสร้างผลิตภัณฑ์ที่ดีใส่ใจในโภชนาการพร้อมกับการเติบโตอย่างต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณิชชา วิริกุลเจริญ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลที่ได้รับจากการศึกษาใน ครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากได้แก่ด้านลักษณะงานคือการมี โอกาสได้ใช้ความสามารถพิเศษเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและลักษณะของงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ระดับปานกลางได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทน

ขนิษฐา สิงห์โตทอง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม เซอรادتัน พัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม เซอรادتัน โดยมีระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ความ ร่วมมือของผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสายการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานความ รับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว

ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์ของการศึกษาอิสระครั้งนี้เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผล แรงจูงใจในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยของผลการ สร้างแรงจูงใจในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยทั้งสองของ แรงจูงใจที่ได้ค่าเท่ากับ 3.509 ซึ่งอยู่ในระดับที่มากและในปัจจัยจูงใจมีค่ารวมเท่ากับ 3.150 อยู่ในระดับปาน กลางเมื่อเทียบกับปัจจัย ค่าจูงที่มีค่าเท่ากับ 3.806 อยู่ในระดับมากดังนั้นจากผลการวิจัยจึงควรปรับปรุงปัจจัย จูงใจที่มีค่าน้อยอยู่ 3 ค่าคือด้านลักษณะงานเท่ากับ 2.695 ด้านการยกย่องเท่ากับ 2.658 และด้านความ เจริญก้าวหน้า เท่ากับ 2.691 เพื่อระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจากระดับปานกลาง จากผลการทดสอบค่า T-Test และ F-Test เพื่อวัดผลกระทบสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง และในส่วนอายุงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจและในส่วนวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมี ผลกระทบต่อปัจจัยค่าจูง และสุดท้ายตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจ

ภรภัทร หมอยา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลางและเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

ประกายมาศ เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ พนักงาน บริษัท แอลวาย.อินดัสตรีส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท แอล.วอย. อินดัสตรีส จำกัด ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับ มาก รายละเอียดดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ และ

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทาง สถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสกสรร อรกุล (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัย แรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ยูเชียน จาง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด พนักงานของบริษัท อำพันเทคโนโลยีจำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน การทดสอบสมมติฐานปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด

### วิธีดำเนินวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม จำนวน 148 คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของบริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพของ บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาในการศึกษานี้ เป็นตัวบ่งชี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม” และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งมีเกณฑ์การวัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สำหรับวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 108 คน เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 และเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาคือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1, 41-45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6, มากกว่า 45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9, ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3 รองลงมาคือ มีการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13, การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคือ



มากกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1, อายุ 6-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 30001-40000 บาทจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาเงินเดือนมากกว่า 40000 บาทจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4, เงินเดือน 20001-30000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, เงินเดือนต่ำกว่า 20000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ ตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายขายจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายโรงงานและคลังสินค้า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3, พนักงานฝ่ายการตลาด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4, พนักงานฝ่ายสนับสนุน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แพนกอไอศกรีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.43, \bar{X} = 4.37, \bar{X} = 4.35, \bar{X} = 4.34, \bar{X} = 4.30$ ) ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

#### สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แพนกอไอศกรีม พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 108 คน เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 และเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาคือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1, 41-45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6, มากกว่า 45 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9, ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13, การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1, อายุ 6-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 30001-40000 บาทจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาเงินเดือนมากกว่า 40000 บาทจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4, เงินเดือน 20001-30000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, เงินเดือนต่ำกว่า 20000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ ตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายขายจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายโรงงานและคลังสินค้า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3, พนักงานฝ่ายการตลาด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4, พนักงานฝ่ายสนับสนุน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ  
อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาในขณะทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ท่านพอใจที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อให้งานสำเร็จ เพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่องานสำเร็จ ท่านสามารถทำงานสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมายและวัตถุประสงค์ไว้ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ภรภัทร หมอยา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของ บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอลล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และ เพศ อายุสถานภาพ และอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จเมื่อได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของท่านและมอบหมายงานที่ทำให้ออกมาอยู่เสมอ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานเสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์ ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานเสร็จสิ้นตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสกสรร อรรถกุล (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและ ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัย แรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ

**3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถเสนอแนะในการ ทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้นับฟัง ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับ มอบหมายทำงานที่มีความท้าทาย ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถที่ท่านมี ส่วนข้อที่มี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่งาน อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ **ณิชชา วิริกุลเจริญ (2555)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในระดับมากได้แก่ด้านลักษณะงานคือการมีโอกาสได้ใช้ความสามารถพิเศษเพื่อให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จและลักษณะของงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันตรง กับสาขาที่เรียนจบมา ระดับปานกลางได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านผลตอบแทน

**4. ด้านความรับผิดชอบ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แพนกไอศกรีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อพบ ปัญหาในการทำงานท่านจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น ท่านสามารถปฏิบัติงานตาม หน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงเสมอ ท่านพร้อมที่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่า จะทำงานอย่างหนักเพื่อ องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชนิษฐา สิงห์โตทอง (2556)** ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้าง แรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงแรม เซอรادتัน พัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงแรม เซอรادتัน พัทยา โดยมีระดับความพึง พอใจด้านความสัมพันธ์ความร่วมมือ ของผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับ บัญชา ด้านสายการบริหาร ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของ งาน ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว

5. **ด้านเงินเดือน** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนก ไอศกรีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีโครงสร้างเงินเดือนและเปิดเผยชัดเจนต่อท่าน เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตท่านสามารถพูดคุยเรื่องเงินเดือนหรือการปรับเงินเดือนกับผู้บังคับบัญชาได้ ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเงินที่ท่านได้รับ ท่านพร้อมที่จะคุยกับผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านคิดว่างานที่ได้รับไม่เหมาะสมกับเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ยูเซียน จาง (2558)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัด พนักงานของบริษัท อำพันเทคโนโลยีจำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัดไม่แตกต่างกัน อายุสถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัด แตกต่างกัน

6. **ด้านความก้าวหน้า** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนก ไอศกรีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัท มีช่องการเติบโต และชี้แจงต่อท่านอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ท่านได้รับการส่งเสริมจากบริษัท ที่จะให้ไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ บริษัทมีการฝึกอบรม ทักษะ สัมมนาต่างๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้พนักงาน ท่านสามารถคุยกับผู้บังคับบัญชาในส่วนของความก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งการทำงานอย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประกายมาศ เพชรรอด (2557)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอลวาย.อินดัสตริส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตริส จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก รายละเอียดดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า มี แรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทาง สถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

### 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม ควรมีความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาในขณะทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยมีการจัดประชุมเพื่อร่วมกันเสนอความคิดเห็นและหาแนวทางแก้ไขปัญหาลูกฝิ่งเกี่ยวกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และพนักงานในบริษัทควรมีการทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อให้งานสำเร็จในผลลัพธ์ที่ดีที่สุดโดยบริษัทอาจจะมีการกำหนดรางวัลเป็นพิเศษ เช่น มีรางวัลพนักงานดีเด่นเผยแพร่ให้คนในบริษัทได้รับรู้ นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานควรมีการแบ่งปันความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จเช่น ในขณะทำงานบริษัทปลูกฝิ่งให้พนักงานทำงานแบบเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ออกมาประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด

### 2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม ควรทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จเมื่อได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา โดย ถ้าพนักงาน ทำงานอย่างเต็มที่ในแต่ละครั้งและสิ้นปีผลประกอบการ ในปีนั้นออกมาได้ดี พนักงานทุกคนควรได้รับคำชื่นชมและได้รับรางวัลในสิ่งที่เค้าทำและบริษัทควรเปิดโอกาสให้กับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน โดยในระหว่างการทำงานพนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มเติม และเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในทีม นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของพนักงานและมอบหมายงานที่ท้าทายให้พนักงาน ได้ทำอยู่เสมอ เพื่อเป็นการทำให้พนักงานตระหนักในตัวเองว่าผู้บังคับบัญชาไว้ใจและมอบงานให้พนักงานได้ทำ

### 3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม ควรสนับสนุนงานที่พนักงานทำงานได้อย่างอิสระในขณะปฏิบัติงาน คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้กับพนักงานและคอยให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีข้อสงสัย และบริษัทควรให้พนักงานสามารถเสนอแนะในการทำงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้นับฟัง โดยผู้บังคับบัญชาร่วมที่จะให้คำปรึกษาและรับฟังข้อเสนอแนะตลอดระยะเวลาทำงานเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานและกล้าที่จะคิดค้นวิธีหรือการทำงานให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันให้ประยุกต์กับงานที่ทำ นอกจากนี้บริษัทควรเมื่อทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายโดยก่อนและหลังมอบหมายงานผู้บังคับบัญชาต้องเสนอแนะชี้แนวทางให้กับพนักงาน

### 4.ด้านความรับผิดชอบ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม ควรเข้าถึงพนักงาน เพื่อให้พนักงานพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

โดยมีการจัดประชุมในทุกๆเดือนเกี่ยวกับผลประกอบการ ซึ่งแจ้งสถานการณ์ของบริษัทเพื่อให้พนักงานรู้ และรับผิดชอบต่องานของตัวเอง และบริษัทควรทำให้พนักงานเห็นว่าเมื่อพนักงานมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและได้รับประสิทธิผล ผลลัพธ์ที่ตามมาจะเป็นอย่างไร เช่น เมื่อผลประกอบการดี พนักงานจะได้รับสวัสดิการพิเศษในผลลัพธ์นั้น นอกจากนี้บริษัทควรให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานพบปัญหาในการทำงานและมีแนวทางแก้ไข โดยมีตัวอย่างในการทำงานจากภายนอกหรือหาประสบการณ์ดีๆจากทางสังคมเผยแพร่ให้กับพนักงานในบริษัทด้วย

## 5.ด้านเงินเดือน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม ควรมีโครงสร้างเงินเดือนและเปิดเผยชัดเจนต่อพนักงาน โดย ผู้บริหารหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการเปิดเผยโครงสร้างเงินในปัจจุบันเช่น ใบเสร็จเงินเดือนที่ชัดเจน แจกแจงส่วนที่เป็นรายรับและรายจ่ายของพนักงานรวมถึงสามารถให้พนักงานเข้าไปดูได้ เช่น มีระบบอินเตอร์เน็ตให้พนักงานในบริษัทเข้าไปดาวน์โหลดใบเสร็จเงินเดือนได้เอง เมื่อมีความต้องการ และในส่วนของตัวเงินเดือน บริษัทควรกำหนดเงินเดือนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงานในบริษัท และพื้นที่ที่พนักงานแต่ละสาขาปฏิบัติงาน โดย พนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง บริษัทควรจะให้เงินในส่วนนั้นเพิ่ม หรือมีงานพิเศษก็ควรจะให้เงินให้เหมาะสมกับงานที่พนักงานทำ นอกจากนี้บริษัทสามารถเปิดรับข้อมูลหรือเปิด โอกาสให้พนักงานในบริษัทสามารถพูดคุยเรื่องเงินเดือนหรือการปรับเงินเดือนกับผู้บังคับบัญชา เช่น ในแต่ละปี มีการให้หัวหน้างานกับพนักงานได้คุยกับปีละครั้ง เกี่ยวกับงานที่ทำกับเงินเดือนที่ได้รับ และพิจารณาเป็นรายบุคคล ในระดับชั้นหัวหน้างานและเป็นขั้นขึ้นไป มีแบบประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้มีความโปร่งใสและเชื่อถือได้

## 6.ด้านความก้าวหน้า

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรมีช่องทางการเติบโต และชี้แจงต่อพนักงาน อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เช่น ในแต่ละปีบริษัทจะมีการพูดคุยระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในฝ่าย และหัวหน้างานควรจะต้องถึงแผนการในอนาคตว่าจะส่งให้พนักงานในฝ่าย เติบโตไปในตำแหน่งและทิศทางใด นอกจากนี้บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานในบริษัทไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานทำและเรียนรู้ข้อมูลในบริษัทเบื้องต้นทุกๆฝ่ายๆ เช่น ส่งแต่ละหน่วยงานไปเพิ่มพูนความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์ ด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัยและเปิดโอกาสให้พัฒนาเลือกในการเรียนรู้ อบรมในด้านที่พนักงานอยากเรียนรู้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับกรณีนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอื่นๆ

2. ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท เนสท์เล่ (ประเทศไทย) แผนกไอศกรีม ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีอีกหลายประการซึ่งควรจะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือปัจจัยด้านสวัสดิการของพนักงาน เช่น ความเหมาะสมของงานที่ทำ หรือ ความผูกพันในองค์กร เพื่อจะให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานรักและผูกพันต่อองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- ขนิษฐา สิงห์โตทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรม  
เชอราตันพัทยา. ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณิชชา วิริกุลเจริญ. (2555). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู  
นิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์  
กรุ๊ป จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม  
ราชูปถัมภ์.
- ทวี ทองอยู่. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด(มหาชน).  
ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ภรภัทร หมอยา (2557) ได้ทำการ  
วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.  
ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์” (ระบบออนไลน์)  
แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/629839> (วันที่สืบค้น: 28 กรกฎาคม 2562)
- ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg,)  
แหล่งที่มา: <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html> (วันที่สืบค้น: 28  
กรกฎาคม 2562)
- นันทนา ผ่องเกลี้ยง. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อ  
การณย์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท  
แอล .วาย.อินดัสตรีส จำกัด งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ภรภัทร หมอยา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้า  
งาน ของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ยูเชียน จาง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อัมพันเทคโนโลยี จำกัด  
ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เสกสรร อรกุล. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
ศรีปทุม.