

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้า
ระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร

Job Performance Motivation of the Financial Officer of International Trading
Business Group, Subsidiary of Public Company of Food Industrial in Bangkok

สมคิด ยาเคน^{*} และธนายุทธ แจ่มมงคล²

Somkid Yakean^{*} and Thanayut Chaengmongkhon²

Received : March 18, 2021 Revised : August 4, 2021 Accepted : August 16, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงินของสำนักการเงิน
กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 50 คน และใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานด้านการเงินในภาพรวมเป็นแรงจูงใจใน
การทำงานด้านการเงินอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานด้านการเงินให้ความสำคัญในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ
เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานด้านการเงินที่จะช่วยทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ และยังพบว่าเพศ ระยะเวลา
ทำงาน และตำแหน่งงานของพนักงานด้านการเงินที่แตกต่างกันเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินไม่แตกต่างกัน
และลักษณะงานด้านการเงินที่แตกต่างกันเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินในส่วนปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน
แต่ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินที่แตกต่างกัน โดยพนักงานด้านการเงินมองด้านผลตอบแทน
และสวัสดิการเป็นสิ่งที่ควรปรับปรุง ดังนั้น หน่วยงานควรเพิ่มผลตอบแทนและสวัสดิการ และควรเพิ่มฐานเงินเดือน
ให้กับพนักงานด้านการเงิน นอกจากนั้นควรมีการบริหารงานที่มีลักษณะการทำงานที่เป็นการสร้างความสมดุลในชีวิต
(Work Life Balance) เพื่อเป็นแรงจูงใจ และมีการบริหารงานที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่ผสมผสานระหว่างกลุ่มอายุ
เพื่อที่จะได้รักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน พนักงานด้านการเงิน

^{*} อาจารย์สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

^{*} Lecturer in Finance and Banking Department, School of Business and Communication Arts, University of Phayao

² นิสิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

² Undergraduate Students, Finance and Banking Department, School of Business and Communication Arts,
University of Phayao

Abstract

This research aimed to study the working motivation of the financial officer of International Trade Business Group, Subsidiary of Public Company of Food Industrial in Bangkok. Questionnaires were used to collect data from all 50 staff. The data analysis methods include frequency, percentages, means, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The results discovered that they have job performance motivation factors including motivation factors and hygiene factors overall at a high level. They mostly consider the success aspect as the key motivation factors. Moreover, the results found that the different ages, positions, and long working service have resulted in indifferent job performance motivation. The employees who have different financial duties have a perception of the job performance motivation of motivation factors indifference, but they have a perception of the job performance motivation of hygiene factors difference. Moreover, they suggested that the organization should improve its compensation aspect. Finally, based on the results of this study suggested that a company should adjust and increase compensation, create an environment of working to be a working life balance, and design the management of the different generation cultures that will motivate and inspire them to do the best for the organization and prepare for future management strategy.

Keywords: Motivation, Motivation Factors, Hygiene Factors, Financial Officer

1. บทนำ

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการนำพา สร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร แต่จะอย่างไรให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณา นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจถึงบทบาทการบริหาร การจัดการองค์กร เข้าใจกลยุทธ์การบริหารงาน การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่พึงปรารถนา (ธนิกันต์ มาชะคิรานนท์, 2545) ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน นั้นหมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยแรงจูงใจที่กล่าวโดย Herzberg มี 2 ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยจูงใจ ที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ 5) ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพการทำงานลงที่ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านผู้บังคับบัญชา 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน และ 5) ด้านค่าตอบแทนหรือเงินเดือน (ยงยุทธ เกษสาคร, 2555)

พนักงานเมื่อทำงานอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ ย่อมเกิดความเบื่อหน่ายและท้อได้ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่จะช่วยพลิกสถานการณ์ทุกอย่างให้ดีขึ้นก็คือแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน โดยแรงจูงใจไม่ได้หมายถึงเรื่องของเงินหรือสวัสดิการเสมอไป แต่ยังรวมถึงการให้กำลังใจ คำชม รางวัล ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจที่ดี

จะเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พนักงานมีชีวิตชีวามากขึ้นหรือเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรือสุดท้ายก็จะลาออก จนนำไปสู่มีผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งในปัจจุบันการลาออกของพนักงานกำลังเป็นปัญหาใหญ่สำหรับองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จนทำให้การสรรหาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และแรงจูงใจในการทำงานมาทดแทนพนักงานที่ออกไปนั้นมีความยุ่งยากมากขึ้น ดังนั้นเพื่อป้องกันการลาออกของพนักงาน หลายองค์กรจึงให้ความสนใจกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานเพื่อให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และสร้างความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กร โดยเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น พนักงานก็จะรู้สึก “ที่นี่คือที่ของเขา” ทำให้สามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากไม่มีแรงจูงใจก็จะรู้สึกว่าอยู่ไปก็ไม่มีอะไรดีขึ้น หรืออยู่ไปอย่างนั้นเพื่อรอเวลาที่เหมาะสมแล้วลาออกไปอยู่องค์กรอื่นที่ดีกว่า (HRNOTE Media, 2019)

การได้มาปฏิบัติสหกิจศึกษา ด้านการเงิน ณ สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร โดยมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม ด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมุ่งสร้างสรรค์ประโยชน์เพื่อส่วนรวมเพื่อให้พนักงานทุกคนเติบโตไปพร้อมกับบริษัท และมีแนวทางในการบริหารให้คนเก่ง คนดีคงอยู่กับองค์กร ดูแลให้พนักงานได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม นอกจากนี้มีการวางระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน (บริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร, 2563) และมีการนำแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องแรงจูงใจ เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจนนำไปสู่ความรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กร และทุ่มเทการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร และจากการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานด้านการเงินที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินภายในบริษัทเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ พบว่าพนักงานด้านการเงินมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความทุ่มเท ใส่ใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และมีการมีทำงานล่วงเวลาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน และไม่สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินชีวิตของคนยุคปัจจุบันที่มีการใช้สื่อออนไลน์ เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน และความเป็นตัวเองค่อนข้างสูง ซึ่งถ้าการทำงานแบบนี้ไปในระยะยาวจะทำให้มีผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงาน จนสุดท้ายก็จะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานจนมีผลกระทบต่อองค์กรที่จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินธุรกิจ และจากการสอบถามพี่เลี้ยงสหกิจศึกษาในบริษัทนั้นพบว่ายังไม่มีการทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ว่าสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเรื่องแรงจูงใจตามทฤษฎี เฮิร์ซเบิร์ก ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครครั้งนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงินว่ามีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ยังไม่ตอบโจทย์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องแรงจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งจะให้มีข้อมูลเพื่อที่จะได้ปรับปรุงกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ และเป็นบริษัทชั้นนำของประเทศไทยต่อไป และผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรอื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และใช้

เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ศึกษาโดย ประเสริฐ อุไร (2559) ยลดา สุพร (2559) ยศนันท์ อ่อนสันทัต (2560) และวารี ทิพย์เนตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) ที่เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานทั้งองค์กร และคนเจเนอเรชันวาย โดยยังไม่มีการศึกษาแรงจูงใจเฉพาะของพนักงานด้านการเงิน ดังนั้นการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ได้ข้อมูลในการที่จะรักษาพนักงานด้านการเงินที่เป็นพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรไว้ และแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ทำงานด้านการเงินที่เหมาะสมต่อไป

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ยงยุทธ เกษสาคร (2555) กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เรื่องแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

- 1) ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง หรือทำงานร่วมกันในองค์กร
- 2) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
- 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดียิ่ง สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้
- 5) ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนที่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพการทำงานลงประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
- 3) ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การปฏิบัติตัว การวางตัวและความเสมอภาคในการบริหารงาน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- 5) ด้านค่าตอบแทนหรือเงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 แนวคิดด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ปณิศา มีจินดา (2553) กล่าวว่าประชากรศาสตร์ (Demographic) นั้นเป็นการแบ่งส่วนตลาดโดยคำนึงถึงข้อมูลประชากรด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ขนาดครอบครัว สถานภาพสมรส เป็นต้น โดยความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีความต้องการ พฤติกรรม ทักษะคิด การเลือกซื้อสินค้าที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

1. เพศ ที่กล่าวโดยกรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ว่า เพศที่แตกต่างกันจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน และฐิติวัชร ธรรมโชติวรศิริ และศรีธนา เลิศพุทธรักษ์ (2558) ว่า เพศของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นจากการศึกษาของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) พบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง และพระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์ (2562) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ที่กล่าวโดยฐิติวัชร ธรรมโชติวรศิริ และศรีธนา เลิศพุทธรักษ์ (2558) ว่า อายุของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และกรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) สรุปว่า ผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์ (2562) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพ ที่ศึกษาโดยพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ

4. ระดับการศึกษา ที่ศึกษาโดยศรีธนา เลิศพุทธรักษ์ (2558) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะที่สุริยรัตน์ ยอดคำ (2546) สรุปจากการศึกษาว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพันที่ดีกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน และฐิติวัชร ธรรมโชติวรศิริ และศรีธนา เลิศพุทธรักษ์ (2558) ว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

5. ตำแหน่งงาน ที่ศึกษาโดยพระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์ (2562) พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่สุริยรัตน์ ยอดคำ (2546) สรุปจากการศึกษา ว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพันที่ดีกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน

6. ระยะเวลาการทำงาน ที่ศึกษาโดยศันันท์ อ่อนสันทด (2560) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

7. รายได้ต่อเดือน ที่ศึกษาโดยพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

8. ลักษณะงานด้านการเงิน หมายถึง กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารเงิน ซึ่งรวมถึง การธนาคาร หนี้ เครดิต สินเชื่อ ตลาดหุ้น เงินและการลงทุน การเงินครอบคลุมถึงขั้นตอนการดูแล สร้างและศึกษาเกี่ยวกับเงิน เช่น การเงิน ธุรกิจและการเงินส่วนบุคคลซึ่งลักษณะงานที่แตกต่างกันทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา พนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันอันเนื่องมาจากสาเหตุตัวแปร หลากหลายตามแนวคิด ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ และทฤษฎีด้านแรงจูงใจที่ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมือนกันได้ ดังนั้นเพื่อการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยขออ้างอิงถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) จูติวัชร ธรรมโชติวรศิริ และศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ (2558) ปณิศา มีจินดา (2553) พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์ (2562) พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ยศนันท์ อ่อนสันทด (2560) ศรัณย์ เพ็ญญา (2561) และสุริยรัตน์ ยอดคำ (2546) ที่กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่เหมือนกัน มาประยุกต์เพื่อศึกษาในงานวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

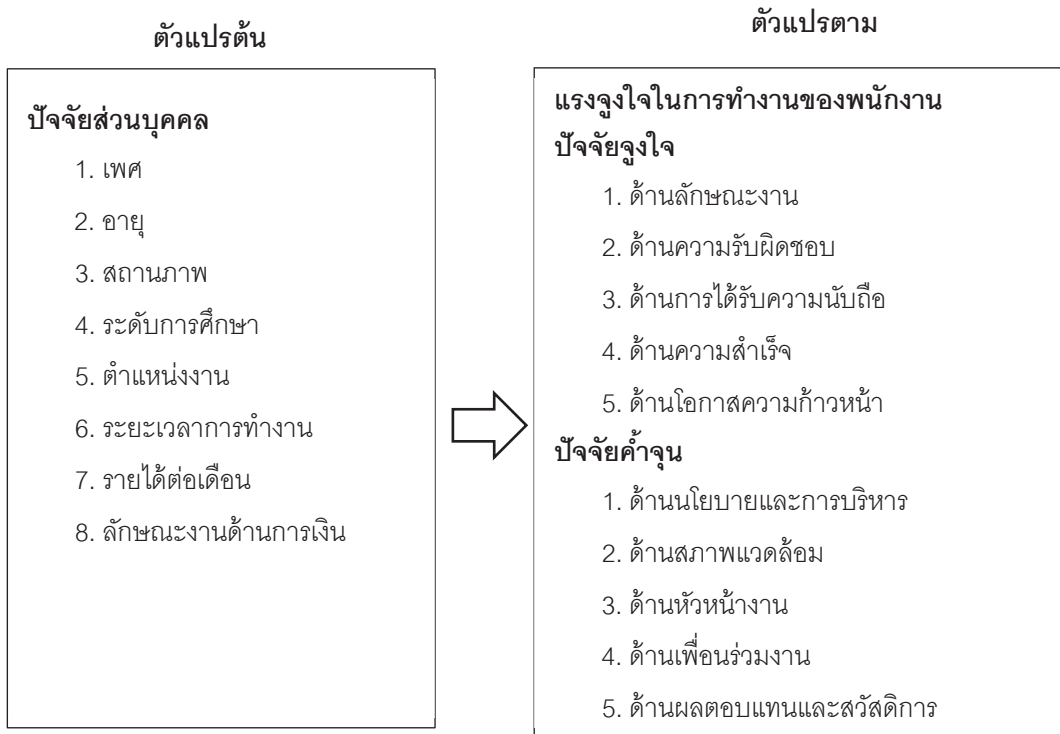
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน ในส่วนปัจจัยจูงใจ โดยประเสริฐ อุไร (2559) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด นั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจาก ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ และยลดา สุพร (2559) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ส. เสง เสง จำกัด มากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ นอกจากนั้นณรงค์ ศรีเกรียงทอง และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2558) ที่สรุปจากงานวิจัยว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และวารี ทิพย์เนตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐนั้นประกอบด้วย ปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคลและทัศนคติของครอบครัว ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ด้านปัจจัยค่าจ้างที่ศึกษาโดยยลดา สุพร (2559) ที่พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส. เสง เสง จำกัด คือ ด้านโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และยศนันท์ อ่อนสันทด (2560) ที่พบว่า ปัจจัยค่าจ้างเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นพระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์ (2562) ที่สรุปจากงานวิจัย ว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับมาก และวารี ทิพย์เนตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐนั้นประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

รูปภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



2.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานด้านการเงินเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินมากกว่าพนักงานเพศชาย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานด้านการเงินที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานด้านการเงินที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานด้านการเงินที่ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินแตกต่างกัน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานด้านการเงิน สำนักงานการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 50 คน (สำนักสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล บริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร, 2563) โดยแบบสอบถามมี 3 ส่วน ที่ประกอบด้วยส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นคำถามปลายปิดแบบ Check List ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นคำถามแบบปลายปิดแบบ Likert Scale และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด และมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามเริ่มจาก 1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราวิชาการ บทความ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด 2) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์

โดยดัดแปลงคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทฤษฎี Herzberg 3) นำแบบสอบถามเสนอต่อพี่เลี้ยงและอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง 4) ทำการปรับแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง เหมาะสมและชัดเจนทั้งเนื้อหา สาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อพี่เลี้ยงและอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องความสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อที่แบบสอบถามจะได้ตรงกับเนื้อหาและความเหมาะสม 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วแชร์ลิงก์ (Share Link) แบบสอบถามผ่านกลุ่มไลน์ (LINE Group) ของหน่วยงานภายในเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 50 คน และ 7) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากพนักงานทั้งหมดจำนวน 50 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านการเงิน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	28
หญิง	36	72
รวม	50	100
อายุ		
อายุ 20-25 ปี	7	14
อายุ 26-30 ปี	5	10
อายุ 31-35 ปี	4	8
อายุ 36-40 ปี	9	18
อายุ 41-45 ปี	7	14
อายุ 46-50 ปี	12	24
อายุ 51-55 ปี	5	10
อายุ 56 ปี ขึ้นไป	1	2
รวม	50	100
สถานภาพ		
โสด	33	66
สมรส	14	28
หย่า	1	2
หม้าย	1	2
แยกกันอยู่	1	2
รวม	50	100

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านการเงิน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปวส.หรือวุฒิการศึกษาเทียบเท่า	2	4
ปริญญาตรี	26	52
ปริญญาโท	22	44
รวม	50	100
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	19	38
ผู้จัดการแผนก/ฝ่าย	23	46
ผู้จัดการทั่วไป/ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ	7	14
สูงกว่ากรรมการผู้จัดการ	1	2
รวม	50	100
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	8	16
3-5 ปี	5	10
6-8 ปี	3	6
9-11 ปี	1	2
มากกว่า 11 ปี	33	66
รวม	50	100
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	-
15,000–20,000 บาท	8	16
20,001–25,000 บาท	1	2
25,001–30,000 บาท	7	14
30,001–35,000 บาท	3	6
35,001–40,000 บาท	2	4
40,001–45,000 บาท	5	10
มากกว่า 45,001 บาท	24	48
รวม	50	100

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านการเงิน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานด้านการเงินที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท		
ด้านเงินสด (Cash)	14	28
ด้านการนำเข้า (Import)	3	6
ด้านการส่งออก (Export)	11	22
ด้านตัวแทนการค้า (Dealer)	4	8
ด้านสินเชื่อ (Credit)	11	22
ด้านภาษีและการชดเชยภาษี (Tax)	4	8
ด้านการชำระหนี้ (Settlement)	3	6
รวม	50	100
ลักษณะงานด้านการเงินที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความรู้ทางการเงินการบัญชี		
มาก	18	36
ปานกลาง	29	58
น้อย	3	6
รวม	50	100

จากตารางที่ 1 แสดงผลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นเพศหญิงจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 72 มีอายุระหว่าง 46-50 ปีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24 มีสถานภาพเป็นโสดจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52 มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการแผนก/ฝ่ายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46 มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาทจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีลักษณะงานด้านการเงินที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทอยู่ในงานด้านเงินสด (Cash) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และมีความคิดเห็นว่างานการเงินที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความรู้ความสามารถทางการเงินและบัญชีอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 58

ตารางที่ 2 แสดงสรุปข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ

รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.29	0.70	มากที่สุด
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.30	0.64	มากที่สุด
3. ด้านการได้รับความนับถือ	3.89	0.90	มาก
4. ด้านความสำเร็จ	4.38	0.71	มากที่สุด
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	4.00	0.99	มาก
รวม	4.17	0.79	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงผลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้า ระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.17) และมีความแตกต่างกันน้อย (SD. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38) และมีความแตกต่างกันน้อย (SD. = 0.71) ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.30) และมีความแตกต่างกันน้อย (SD. = 0.64) และด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.29) และมีความแตกต่างกันน้อย (SD. = 0.70)

ตารางที่ 3 แสดงสรุปข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้าน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD.	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	0.91	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อม	4.08	0.83	มาก
3. ด้านหัวหน้างาน	4.10	0.88	มาก
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.67	มากที่สุด
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.79	1.00	มาก
รวม	4.01	0.86	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงผลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้า ระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมปัจจัยด้าน เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01) และมีความแตกต่างกันน้อย (SD. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22) และมีความแตกต่างกันน้อย (SD. = 0.67) ด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10) และมีความแตกต่างกันน้อย (SD. = 0.88) และด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08) และมีความแตกต่างกันน้อย (SD. = 0.83)

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม สรุปได้ว่า พนักงานด้านการเงิน มองว่าค่าตอบแทนในการทำงานที่สูงขึ้นตามอายุการทำงาน สถานที่ทำงานหรือบริษัทซึ่งเปรียบเสมือนบ้าน บรรยากาศในที่ทำงานซึ่งเต็มไปด้วยเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกันทำให้มีความสุข สนุกสนาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การสร้างความสมดุลในชีวิต (Work life balance) สามารถเสนอความคิดเห็นในสิ่งที่ตนต้องการได้และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน การได้รับมอบหมายงานที่แปลกใหม่เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน ความสุขที่ได้รับการพบปะพูดคุยในที่ทำงานและบริษัทที่มั่นคง และมีโอกาสในการเติบโตในอนาคตสูงขึ้น เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงินที่บริษัทควรมี

ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย สามารถสรุปได้ดังข้อมูลข้างล่างนี้
สมมติฐานที่ 1 พนักงานด้านการเงินเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินมากกว่าพนักงานเพศชาย

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจ การค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	N	Mean	S.D.	t	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ชาย	14	4.06	0.67	-0.91	0.37
	หญิง	36	4.22	0.49		
ปัจจัยค้ำจุน	ชาย	14	3.87	0.63	-1.07	0.29
	หญิง	36	4.07	0.56		
รวม	ชาย	14	3.97	0.62	-1.06	0.30
	หญิง	36	4.14	0.49		

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณา เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานด้านการเงิน เพศหญิงจะมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินมากกว่าพนักงานเพศชาย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานด้านการเงินที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจ การค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.81	3	0.27	0.91	0.44
	ภายในกลุ่ม	13.59	46	0.30		
	รวม	14.40	49			
ปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.64	3	0.21	0.62	0.61
	ภายในกลุ่ม	15.91	46	0.35		
	รวม	16.55	49			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.23	0.81	0.50
	ภายในกลุ่ม	13.02	46	0.28		
	รวม	13.71	49			

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานด้านการเงินที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานด้านการเงินที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.58	4	0.39	1.38	0.26
	ภายในกลุ่ม	12.83	45	0.29		
	รวม	14.40	49			
ปัจจัยค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	1.28	4	0.32	0.95	0.45
	ภายในกลุ่ม	15.27	45	0.34		
	รวม	16.55	49			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.345	4	0.34	1.23	0.31
	ภายในกลุ่ม	12.40	45	0.28		
	รวม	13.71	49			

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน พบว่า พนักงานด้านการเงินที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 พนักงานด้านการเงินที่ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานด้านการเงินที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.69	6	0.45	1.65	0.16
	ภายในกลุ่ม	11.71	43	0.27		
	รวม	14.40	49			
ปัจจัยค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	4.81	6	0.80	2.94	0.02*
	ภายในกลุ่ม	11.73	43	0.27		
	รวม	16.55	49			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.54	6	0.59	2.50	0.04*
	ภายในกลุ่ม	10.17	43	0.24		
	รวม	13.71	49			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานด้านการเงินที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานด้านการเงินที่ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานด้านการเงินที่ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Square Difference (LSD) แสดงผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสถิติในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานด้านการเงินที่ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยค่าจ้าง

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค่าจ้าง)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.97	6	0.50	1.14	0.36
	ภายในกลุ่ม	18.63	43	0.43		
	รวม	21.60	49			
ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	3.96	6	0.66	2.04	0.08
	ภายในกลุ่ม	13.89	43	0.32		
	รวม	17.85	49			

ตารางที่ 8 ค่าสถิติในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานด้านการเงินที่ต่างกันเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยค่าจูง (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค่าจูง)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	9.34	6	1.56	3.19	0.02*
	ภายในกลุ่ม	21.00	43	0.49		
	รวม	30.34	49			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.79	6	0.80	2.92	0.02*
	ภายในกลุ่ม	11.76	43	0.27		
	รวม	16.55	49			
ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	10.75	6	1.79	2.74	0.02*
	ภายในกลุ่ม	28.09	43	0.65		
	รวม	38.83	49			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.81	6	0.80	2.94	0.02*
	ภายในกลุ่ม	11.74	43	0.27		
	รวม	16.55	49			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าต่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยค่าจูงของลักษณะงานด้านการเงิน พบว่า พนักงานด้านการเงินที่ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินในส่วนปัจจัยค่าจูงที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินด้านปัจจัยค่าจูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Square Difference (LSD) ที่แสดงดังตารางที่ 9-11

ตารางที่ 9 ค่าสถิติในการเปรียบเทียบระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน
สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร ในส่วนปัจจัยค่าจ้าง ด้านหัวหน้างาน จำแนกตามลักษณะงานด้านการเงินเป็นรายคู่

ลักษณะงาน ด้านการเงิน	ด้านเงิน สด	ด้านการ นำเข้า	ด้านการ ส่งออก	ด้าน ตัวแทน การค้า	ด้าน สินเชื่อ	ด้าน ภาษีฯ	ด้านการชำระ หนี้
ด้านเงินสด	-	0.51	0.03	1.09*	0.43	1.51*	0.49
ด้านการนำเข้า	-	-	0.49	0.58	0.09	1.00	0.02
ด้านการส่งออก	-	-	-	1.07*	0.40	1.48*	0.47
ด้านตัวแทนการค้า	-	-	-	-	0.67	0.42	0.60
ด้านสินเชื่อ	-	-	-	-	-	1.08*	0.07
ด้านภาษีฯ	-	-	-	-	-	-	1.02
ด้านการชำระหนี้	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ Least Square Difference (LSD) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า กลุ่มที่ 1 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานใน
ด้านเงินสดกับด้านตัวแทนการค้ามีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านหัวหน้างานแตกต่างกัน กลุ่มที่ 2
พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านเงินสดกับด้านภาษีและการชดเชยภาษีมีแรงจูงใจในการทำงานใน
ส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านหัวหน้างานแตกต่างกัน กลุ่มที่ 3 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านการส่งออก
กับด้านตัวแทนการค้ามีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านหัวหน้างานแตกต่างกัน กลุ่มที่ 4 พนักงานด้าน
การเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านการส่งออกกับด้านภาษีและการชดเชยภาษีมีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัย
ค่าจ้างด้านหัวหน้างานแตกต่างกัน และกลุ่มที่ 5 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านสินเชื่อกับด้านภาษี
และการชดเชยภาษีมีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านหัวหน้างานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในส่วนปัจจัยค่าจ้าง ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามลักษณะงานด้านการเงินเป็นรายคู่

ลักษณะงาน ด้านการเงิน	ด้านเงิน สด	ด้านการ นำเข้า	ด้านการ ส่งออก	ด้าน ตัวแทน การค้า	ด้าน สินเชื่อ	ด้าน ภาษีฯ	ด้านการชำระ หนี้
ด้านเงินสด	-	0.24	0.03	0.83*	0.53*	0.56	0.23
ด้านการนำเข้า	-	-	0.21	1.07*	0.77*	0.80	0.47
ด้านการส่งออก	-	-	-	0.86*	0.55*	0.59	0.26
ด้านตัวแทนการค้า	-	-	-	-	0.31	0.27	0.60
ด้านสินเชื่อ	-	-	-	-	-	0.04	0.29
ด้านภาษีฯ	-	-	-	-	-	-	0.33
ด้านการชำระหนี้	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ Least Square Difference (LSD) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า กลุ่มที่ 1 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านเงินสดกับด้านตัวแทนการค้ามีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน กลุ่มที่ 2 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านเงินสดกับด้านสินเชื่อมีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน กลุ่มที่ 3 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านการนำเข้ากับด้านตัวแทนการค้ามีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่าง กลุ่มที่ 4 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านการนำเข้ากับด้านสินเชื่อมีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่าง กลุ่มที่ 5 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านการส่งออกกับด้านตัวแทนการค้ามีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน และกลุ่มที่ 6 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านการส่งออกกับด้านสินเชื่อมีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในส่วนปัจจัยค่าจ้าง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามลักษณะงานด้านการเงินเป็นรายคู่

ลักษณะงานด้านการเงิน	ด้านเงินสด	ด้านการนำเข้า	ด้านการส่งออก	ด้านตัวแทนการค้า	ด้านสินเชื่อ	ด้านภาษี	ด้านการชำระหนี้
ด้านเงินสด	-	0.86	0.02	0.71	0.18	1.79*	0.21
ด้านการนำเข้า	-	-	0.83	0.15	0.67	0.93	0.65
ด้านการส่งออก	-	-	-	0.72	0.20	1.81*	0.22
ด้านตัวแทนการค้า	-	-	-	-	0.52	1.08	0.50
ด้านสินเชื่อ	-	-	-	-	-	1.61*	0.02
ด้านภาษี	-	-	-	-	-	-	1.58*
ด้านการชำระหนี้	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ Least Square Difference (LSD) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า กลุ่มที่ 1 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินมีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน กลุ่มที่ 2 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน ที่ทำงานในด้านการส่งออกกับด้านภาษีและการชดเชยภาษีมีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน กลุ่มที่ 3 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านสินเชื่อกับด้านภาษีและการชดเชยภาษีมีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน และกลุ่มที่ 4 พนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินที่ทำงานในด้านภาษีและการชดเชยภาษีกับด้านการชำระหนี้มีแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน

5. อภิปรายผล

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทที่พนักงานจะต้องการมีทำงานแบบมีส่วนร่วม ด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรม และมุ่งสร้างสรรค์ประโยชน์เพื่อส่วนรวม และมีแนวทางในการบริหารให้คนเก่ง คนดี คนที่มีความรู้ ความสามารถคงอยู่กับองค์กร ดูแลให้พนักงานได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม และมีการวางระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน และเป็นตามการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเรื่องแรงจูงใจตามทฤษฎี เฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของยศนันท์ อ่อนสันทนต์ (2560) ที่สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล นั้นมีแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมตโนเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์ (2562) ที่สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับความนับถือ ด้านความสำเร็จ และด้านโอกาสความก้าวหน้า ของพนักงานด้านการเงิน ในภาพรวมเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินของ พนักงานด้านการเงินอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานเป็นแรงจูงใจใน การทำงานด้านการเงินของพนักงานด้านการเงินในระดับมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้า และ ด้านการได้รับความนับถือเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประเสริฐ อุไร (2559) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และด้านความมีประสิทธิภาพ และยลดา สุพร (2559) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าเป็น แรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของณรงค์ ศรีเกรียงทอง และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2558) ที่ สรุปว่า ปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน และการศึกษาของวารี ทิพย์เนตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) ที่ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐนั้นประกอบด้วยด้าน ค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงินมองว่า งานที่ทำในปัจจุบัน ต้องใช้ความ ละเอียดรอบคอบ แม่นยำ เป็นอย่างมากที่สุด จึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงิน ซึ่งแสดงถึงความเป็นคนที่มีความละเอียด รอบคอบ ที่ดีในการทำงาน แต่ในลักษณะงานด้านการเงินที่ไม่ใช่ลักษณะงานที่จะต้องใช้ความคิด ใหม่ๆ นั้นเป็นด้านที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานด้านการเงินต้องการมีการความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงินมองว่า งานด้านการเงินที่จะต้องมีการวางแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินที่เป็นสิ่งสำคัญ ในขณะที่งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความสามารถเฉพาะด้าน เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินอยู่ในระดับน้อย

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับความนับถือ นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงินมองว่าการได้รับความนับถือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินมากที่สุด แต่ในขณะที่ บริษัทไม่มอบ ใบประกาศยกย่องเมื่อพนักงานทำประโยชน์ให้กับบริษัทหรือทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด นั้นเป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงินมองว่า งานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานภูมิใจ จึงเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินมากที่สุด ในขณะที่ความสามารถวางแผนการทำงาน เพื่อไม่ให้งานเกิดข้อผิดพลาดได้ดี นั้นเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินอยู่ในระดับน้อย

ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้า นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงิน มองว่าการสนับสนุนจากบริษัท เกี่ยวกับการอบรม สัมมนาหรือการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถ เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินมากที่สุด ในขณะที่พนักงานด้านการเงินมองว่า พนักงานไม่มีโอกาสความก้าวหน้าที่จะได้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินของพนักงานด้านการเงินอยู่ในระดับมาก โดยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินของพนักงานด้านการเงินอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ในขณะที่ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านหัวหน้างาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินของพนักงานด้านการเงินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของยลดา สุพร (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยด้านโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และยศนันท์ อ่อนสันทัต (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของพระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์ (2562) ที่สรุปว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และวารีย์ ทิพย์เนตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนเจนเจอนเรนชัยที่ปฏิบัติงานในภาครัฐนั้น ประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหาร นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงินมองว่า การที่สามารถทำงานตามข้อบังคับ ตามนโยบายของบริษัทได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินมากที่สุด ในขณะที่บริษัทไม่ให้นักงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของบริษัท เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงินมองว่า สถานที่ทำงานตั้งอยู่ให้พื้นที่ที่มีความเหมาะสมกับการเดินทาง เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินมากที่สุด ในขณะที่สถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย และมาตรฐานการควบคุม แสงสว่าง อุณหภูมิ กลิ่น ในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เป็นแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ปัจจัยด้าน หัวหน้างาน นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงินมองว่า หัวหน้างาน มีความรู้ความสามารถในการทำงานและการแก้ไขปัญหาได้ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่หัวหน้างานต้องมี เป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินอย่างมาก ในขณะที่พนักงานมองว่าการที่หัวหน้าไม่มีการวางตัว การไม่ให้ความเท่าเทียม ขาดการสร้างความสุข ความสนุกสนานในการทำงานของหัวหน้า เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยด้าน เพื่อนร่วมงาน นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงินมองว่า เพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินอย่างมาก ในขณะที่การขาดความรวมกันคิดรวมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ นั้นพบว่า พนักงานด้านการเงินมองว่า บริษัทได้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการประกันชีวิตอันเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและอุบัติเหตุที่เพียงพอ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะที่พนักงานมองว่าการที่ได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าตอบแทนในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เป็นสิ่งที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

พนักงานด้านการเงินเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินไม่แตกต่างกันจากพนักงานเพศชาย เนื่องจากพนักงานทุกคนมองถึงผลประโยชน์ขององค์กร และมีวัฒนธรรมขององค์กรที่มองถึงประโยชน์ขององค์กรที่เติบโต พนักงานก็จะมีการเติบโตตาม ซึ่งทำให้พนักงานด้านการเงินมีแรงจูงใจในการทำงานเหมือนกัน แต่พนักงานเพศหญิงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศชายเล็กน้อย ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ

พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์ (2562) ที่สรุปว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่พบว่า พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง และการศึกษาของฐิติวัชร ธรรมโชติวรศิริ และศรีธญา เลิศพุทธิรักษ์ (2558) ที่สรุปว่า เพศของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

พนักงานด้านการเงินที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานเมื่อทำงานนานไปก็จะมีความรู้ลึกซึ้งผูกพันกับองค์กร ทำให้รู้สึกว่าเหมือนทำงานให้กับตัวเอง จนเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ทุกคนมองถึงผลประโยชน์ขององค์กร และมีวัฒนธรรมขององค์กรที่มองถึงประโยชน์ขององค์กรที่ต้องการให้องค์กรเจริญเติบโต พนักงานก็จะมีการเติบโตตาม ซึ่งผลการศึกษาค่อนข้างสอดคล้องกับการศึกษาโดย ยศนันท์ อ่อนสันทัด (2560) ที่พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานด้านการเงินที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานทุกคนมองถึงผลประโยชน์ขององค์กร และมีวัฒนธรรมขององค์กรที่มองถึงประโยชน์ขององค์กรที่เจริญเติบโต พนักงานก็จะมีการเติบโตตาม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์ (2562) ที่พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุริย์รัตน์ ยอดคำ (2546) ที่สรุป ว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพันที่ดีกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน

พนักงานด้านการเงินที่ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินในส่วนปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานมองว่างานด้านการเงินจะต้องมีการใช้ความรู้ทางการเงินและบัญชีที่แตกต่างกัน และต้องการปัจจัยสนับสนุนในการทำงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ จึงทำให้มีแรงจูงใจในส่วนปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาจะพบว่าพนักงานด้านการเงินของบริษัทมีหลายเจเนอเรชั่น (Generation) ดังนั้นควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละเจเนอเรชั่น (Generation) และศึกษากลยุทธ์การบริหารงาน ที่มี ความแตกต่างระหว่างกลุ่มเจเนอเรชั่น (Generation) เพื่อจะได้เตรียมตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเรื่องแรงจูงใจ เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จทางธุรกิจต่อไป

6.2 ประโยชน์ของการวิจัย

จากผลการวิจัยนั้น พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นแรงจูงใจของพนักงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งยังไม่ตอบสนองนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลด้านแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีของ เฮิร์ซ เบอร์ก ของบริษัท ดังนั้น บริษัทควรเพิ่มค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงขึ้น และควรเพิ่มฐานเงินเดือนและเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ ด้านค่าเดินทางในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น และตอบสนองนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลด้านแรงจูงใจเพื่อที่รักษาพนักงานที่ดีไว้องค์กรต่อไป นอกจากนั้นควรมีการ

ออกแบบการทำงานที่เป็นลักษณะการสร้างความสมดุลในชีวิต (Work life balance) ที่จะทำให้มีความเหมาะสมระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดยที่พนักงานจะทำงานล่งหน้าลดลง จนพนักงานทำงานอย่างมีความสุข และมีความสมดุลของชีวิต และพบว่าพนักงานของบริษัทมีหลายเจเนอเรชั่น (Generation) ที่ทำงานเป็นทีมอย่างดี เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ และพนักงานมีการวางระบบงานที่ดี มีคุณภาพ ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบสำหรับองค์กรอื่นๆ นำไปใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเรื่องแรงจูงใจ

7. สรุป

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มีสถานภาพเป็นโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการแผนก/ฝ่าย มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปี มีลักษณะงานการเงินที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทอยู่ในงานด้านเงินสด (Cash) และส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานการเงินที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความรู้ความสามารถทางการเงินและบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานพนักงานด้านการเงินที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจจากการทำงานไม่ต่างกัน และลักษณะงานด้านการเงินที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจจากการทำงานในส่วนปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักงานการเงินอยู่ในระดับมาก แต่พนักงานต้องการผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น บริษัทควรเพิ่มค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงขึ้น และควรเพิ่มฐานเงินเดือนและเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการออกแบบการทำงานที่เป็นลักษณะการสร้างความสมดุลในชีวิต (Work life balance) ที่จะทำให้มีความเหมาะสมระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิติวัชร ธรรมโชติวรศิริ และศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างบริษัทซ่อมบำรุงขนาดเล็กที่ให้บริการในโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่เขตอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี*. ประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558. วันที่ 19-20 กันยายน 2558. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหวิทยาลัยขอนแก่น. 502-506.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2558). *สภาพปัญหา ความต้องการของแรงจูงใจภายใน/ภายนอก และสวัสดิการของพนักงานที่ปรึกษางานขาย PC และพนักงานที่ปรึกษาด้านความงาม BA ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์จำกัด*. *Veridian E-Journal, Slipakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(2), 1923-1938.
- ธนิกันต์ มาฆะศิริานนท์. (2545). *เทคนิคการจูงใจพนักงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กสเปอร์เน็ทบุ๊กส์
- บริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร, (2563). *บุคลากร*. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, จากเว็บไซต์ของบริษัท
- ปณิศา มีจินดา (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนวัต กระสังข์. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 4(3), 1-14.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2555). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินต์ติ้ง.
- ยลดา สุพร. (2559). ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ส. เฮง เฮง จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ยศนันท์ อ่อนสันหัต (2560). แรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วารี ทิพย์เนตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในหน่วยภาครัฐ และภาคเอกชน พื้นที่จังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 11(2), 64-77.
- ศรัณย์ เพ็ญนภา. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุริย์รัตน์ ยอดคำ. (2546). แรงจูงใจของบุคลากรของศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็งจังหวัดลำปางในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคล บริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (2563). จำนวนพนักงาน บริษัททุก ปี พ.ศ. 2563 ณ เดือน พฤศจิกายน 2563. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2563, จาก บริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหาร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร, 2563.
- HRNote Media. (2019). สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร. Retrieved December 7, 2020, from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>