

บทความการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ WORK MOTIVATION OF PERSONNEL AT INTER TRUE COMPANY LIMITED, HEAD OFFICE

สรารุช นิลภักดีศิริกุล
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในบริษัท อินเตอร์ ทรู จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 200 นาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานอย่างง่ายด้วยสถิติ T-test , F-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี สถานภาพโสด ระดับตำแหน่งฝ่ายการตลาด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนส่วนใหญ่คือ 15,001 - 25,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และหน่วยงานที่สังกัดคือฝ่ายบัญชี

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู สำนักงานใหญ่ ด้านปัจจัยจูงใจโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา เงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

ABSTRACT

This research aimed to study factors affecting the work motivation of personnel at Inter True Company Limited, Head Office. Data was collected from 200 personnel at Inter True Company Limited (Head Office). Data analysis employed descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using T-test, F-test, and One-way ANOVA. The research findings revealed:

1. The majority of respondents were female, aged 30–39 years, single, working in the marketing department, with a bachelor's degree in education, monthly salary of 15,001-25,000 baht, work experience of 6–10 years, and affiliated with the accounting department.

2. Factors affecting the work motivation of personnel at Inter True Company Limited, Head Office include motivational factors with 5 components: work achievement, recognition, responsibility, job characteristics, and advancement. All components were at a high level except job characteristics which were at a moderate level. The hygiene factors with 7 components: compensation, relationship with supervisors, relationship with colleagues, policy and administration, work environment, job satisfaction, and happiness at work, were all found to be at a high level.

3. Hypothesis testing results for motivational factors showed that different gender, age, marital status, position level, education level, salary, and affiliated department did not result in differences in overall work motivation of personnel at Inter True Company Limited, Head Office, at the statistical significance level of 0.05. However, different work experiences resulted in differences in overall work motivation at the statistical significance

level of 0.05. For hygiene factors, different gender, age, marital status, education level, and affiliated department did not result in differences in overall work motivation at the statistical significance level of 0.05. However, different salaries and work experience resulted in differences in overall work motivation at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: Work motivation, Motivational factors, supporting factors

ภูมิหลัง

สังคม และสภาพแวดล้อมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องอยู่เสมอองค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารการจัดการให้เป็นไปตามสถานการณ์มีทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ตามวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการต่าง ๆ นั้น จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์วิสัยทัศน์ ดังนั้นทรัพยากรที่สำคัญจึงประกอบด้วย มนุษย์ (Man) (ณริศรา เวทยานนท์, 2566) มนุษย์หรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณ องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจนี้มีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่อความต้องการโดยที่ขาดแรงจูงใจ การจูงใจมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการการทำงานของบุคคล และเป็นสภาวะภายใน ซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้บางเป้าหมายสำเร็จลงได้ การจูงใจช่วยในการอธิบายว่าทำไมคนจึงแสดงออกเช่นเดียวกับที่เขาทำอยู่ ยิ่งผู้บริหารเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ดีเท่าไรเขายิ่งสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของลูกน้อง เพื่อให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นมีความถูกต้องกับความสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร สิ่งสำคัญก็คือเมื่อผลผลิตเป็นผลที่มาจากพฤติกรรมของสมาชิกองค์กร การจูงใจสมาชิกขององค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2549)

แรงจูงใจมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง การมีเป้าหมาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจนั้น มีหลายประการ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ (ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ, 2562) การทำความเข้าใจ

เข้าใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจย่อมช่วยให้องค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในบุคลากรของตนได้ อันจะนำไปสู่ขวัญกำลังใจที่ดีและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม (สุพาณี สังข์ทอง, 2565)

การปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน จะทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญาในการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในงานนั้นๆ และแรงจูงใจอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จำเป็นต้องศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลก่อน แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่หาน้ำและ อาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556)

บริษัท อินเตอร์ ทู จำกัด ประกอบธุรกิจประเภท กิจกรรมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และกิจกรรมทางวิชาการ โดยให้บริการด้าน กิจกรรมเกี่ยวกับบัญชีการทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชี การให้คำปรึกษาด้านภาษี มีพนักงานปฏิบัติงานในองค์กรหลายแผนกแต่ละแผนกมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกันไป การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู สำนักงานใหญ่ ทำให้สามารถพิจารณาหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูได้ตรงกับความต้องการของบุคลากรได้มากที่สุด

ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ เพื่อนำข้อมูลและผลการศึกษามาใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการจัดหาแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของพนักงานบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลต่อองค์กรได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรี จำกัด สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีประชากรเป็นจำนวน 274 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้คำปรึกษาของหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบปลายปิดเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้คำปรึกษาของหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามใช้วัดการวัดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนด ระดับความสำคัญ เป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับการเห็นด้วย

เกณฑ์การให้คะแนน

หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนในการตอบแบบสอบถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามความคิดเห็นในแต่ละข้อ โดยมีการกำหนดน้ำหนัก หรือค่าของคะแนนในแบบสอบถามดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายข้อมูล ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด สำนักงานใหญ่
2. กำหนดเนื้อหาตามกรอบแนวคิดโดยศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด สำนักงานใหญ่
3. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามความมุ่งหมายโดยครอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปแจกกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งให้คำอธิบายเกี่ยวกับการกรอกแบบสอบถามและข้อคำถามบางข้อที่ไม่เข้าใจ แล้วรอรับกลับคืน
2. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์และความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

4. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้วก็ทำการป้อนข้อมูลคำตอบในแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลโดยการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปรแล้วคำนวณค่าร้อยละและสถิติต่างๆ

สรุปผล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 โสดจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาสถานภาพสมรสจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 คิดเป็นร้อยละ 27.0, ฝ่ายบัญชี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือ ฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0, การศึกษาปริญญาตรีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5, คิดเป็นร้อยละ 30.0, 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ 25,001 - 35,000 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ 6 - 10 ปีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5, รองลงมาคือ 11 - 15 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0, หน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่คือฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5, รองลงมาคือฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรี จำกัด สำนักงานใหญ่” โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มี ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.276) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เห็นด้วยมากที่สุดอันดับหนึ่งคือสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.481) รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.617) และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านรู้สึกสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ที่ต้องประสานงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.650) และท่านรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.560) ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.293) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากอันดับหนึ่งคือ ท่านได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.660), ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.556), ได้รับความไว้วางใจในการขอคำปรึกษาหรือการประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.700) และระดับความคิดเห็นระดับปานกลางคือ ได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญที่คนอื่นไม่สามารถทำได้จากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.709) ตามลำดับ

3. ด้านความรับผิดชอบในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.406) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.549) รองลงมาระดับความคิดเห็นมาก คือสามารถจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของงานได้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.638), มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จ แม้ว่าจะต้องทำนอกเวลางาน โดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่ง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.923) และยอมเสียสละเวลา ทูมเทเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานที่เร่งด่วนให้เสร็จทันตามเวลา ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.734) ตามลำดับ

4. ด้านลักษณะงานในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.463) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.780) รองลงมา ระดับความคิดเห็นปานกลาง คืองานในหน้าที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.052), มีอิสระสามารถเลือกวิธีดำเนินงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.038) และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 0.845) ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.348) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากอันดับหนึ่งคือองค์การให้การสนับสนุนโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.673), องค์การมีการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมมากกว่าพวกพ้องหรือสายสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.666), องค์การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ โดยมีการส่งไปฝากอบรม/ดูงาน/สัมมนา ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .658) และรู้สึกว่าคุณเองมีโอกาสดีโตและก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.651) ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่” โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ด้านค่าตอบแทนในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.400) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากอันดับหนึ่งคือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.633), ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.670), องค์การพิจารณาการปรับเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .809) และระดับความคิดเห็นปานกลางคือค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบเท่าหรือดีกว่าบริษัท/องค์การอื่นในสายงานเดียวกัน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.613) ตามลำดับ

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.388) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากอันดับหนึ่งคือผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.599), เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.752), ผู้บริหารมีความยุติธรรม เสมอภาคต่อทุกคนไม่มีอคติหรือเอนเอียง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .671) และระดับความคิดเห็นปานกลางคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.790) ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.334) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากอันดับหนึ่งคือรู้สึกที่ตนเองมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.426), รู้สึกที่ตนเองมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.730), ได้รับคำปรึกษา การแนะนำ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานเสมอ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .378) และได้รับความร่วมมือ การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.490) ตามลำดับ

4. ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.323) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากอันดับหนึ่งคือองค์การมีการกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.713), องค์การมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .507), องค์การมีการชี้แจงโครงสร้างลำดับสายการบังคับบัญชาและนโยบายการดำเนินงานให้ทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.783), และระดับความคิดเห็นปานกลางคือองค์การมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.750) ตามลำดับ

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.312) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือสามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ลำบากจนเกินไป ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.588) และระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.622), องค์การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สถานที่จอดรถ ห้องน้ำ น้ำดื่มให้พนักงานเพียงพอ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .676) และท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.640) ตามลำดับ

6. ด้านความพอใจในงานในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.272) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากอันดับหนึ่งคือรู้สึกทำงานที่ตนทำมีคุณค่า มีความหมายต่อองค์กรและตัวพนักงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.621), รู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายและสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.669), รู้สึกว่าได้รับประโยชน์จากงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .573), มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่องจากงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .415), รู้สึกมีกำลังใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .500) และระดับความคิดเห็นระดับปานกลางคือมีความกระตือรือร้นไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.657) ตามลำดับ

7. ด้านความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.158) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นมากอันดับหนึ่งคือรู้สึกรักและปรารถนาดีต่อผู้ที่ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.625), รู้สึกว่างานที่สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจและความรู้สึกที่ต้องการได้ เช่น ประสิทธิภาพ โปรแกรมที่ทันสมัย การเข้าร่วมพบปะสังสรรค์กับคนอื่นได้อย่างสนุกสนาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.628), รู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .617), รู้สึกผูกพันกับงานและองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .609), รู้สึกว่าอยากมาทำงาน มีความตื่นตัว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .496) และระดับความคิดเห็นระดับปานกลางคือรู้สึกไม่เครียดและสนุกกับงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.437) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศในภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.366 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.05* ซึ่งเท่ากับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศในภาพรวมด้านปัจจัยค่าจูง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.649 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

อายุ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.260 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่าอายุแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามอายุของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.110 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง จำแนกตามอายุ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007* ซึ่งน้อยกว่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่าอายุแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปัจจัยค่าเงิน บริษัทอินเตอร์ทรู สำนักงานใหญ่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความสุขในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.050* ซึ่งเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่าอายุแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงิน ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู สำนักงานใหญ่ ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

สถานภาพ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.863 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามสถานภาพ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.770 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่าสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู สำนักงานใหญ่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายค่าด้วยวิธี LSD

ระดับตำแหน่งหน้าที่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับตำแหน่งในภาพรวม ภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.865 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.05* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่าสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของบุคคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับตำแหน่งในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.562 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่าระดับตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.346 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เงินเดือนพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเงินเดือนในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.305 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเงินเดือนในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 สรุปว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.052* ซึ่งเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 สรุปว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

หน่วยงานที่สังกัดพบว่า พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่าหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.291 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ ด้านปัจจัยจูงใจ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัดสำนักงานใหญ่ เป็นสำนักงานที่มีหน้าที่ให้บริการด้าน กิจกรรมเกี่ยวกับบัญชีการทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชี การให้คำปรึกษาด้านภาษี มีฝ่ายผู้บริหารและการจัดการรับผิดชอบ ที่ต้องทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบจึงต้องปฏิบัติงานทุกด้านให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะงานตามที่ได้รับมอบหมายต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่ผู้บริหาร และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ที่ต้องประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยจูงใจ Motivation Factor” ว่า ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรี วรรณเจริญกุล (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากการศึกษาปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถทำให้ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และได้รับความไว้วางใจในการขอคำปรึกษา หรือการประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยจูงใจ Motivation Factor” ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือบางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร แยมชู (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สามารถจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของงานได้ ยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จ แม้ว่าจะต้องทำนอกเวลางาน โดยไม่ต้องให้ผู้บริหารออกคำสั่ง ยอมเสียสละเวลา พุ่มเทเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานที่เร่งด่วนให้เสร็จทันตามเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยจูงใจ Motivation Factor” ว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการแก้ปัญหา หรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีอำนาจเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรี วรรณาเจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยจูงใจ Motivation Factor” ว่า

1.4 ด้านลักษณะงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทูล จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความเห็นว่าจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อยกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่มากจนเกินอัตราการปฏิบัติงาน แต่รู้สึกเห็นด้วยกับงานที่ได้รับ

มอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร งานในหน้าที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอิสระ สามารถเลือกวิธีดำเนินงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยจูงใจ Motivation Factor” ว่า ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย และสร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธินทร กลายสุวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความเห็นว่างค์การมีการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมมากกว่าพวกพ้องหรือสายสัมพันธ์ ให้การสนับสนุนโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ สนับสนุนการพัฒนาความรู้ โดยมีการส่งไปฝึกอบรม/ดูงาน/สัมมนา และรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยจูงใจ Motivation Factor” ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลของการวิจัย พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า

1.6 ด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และการปรับระดับเงินเดือนของบุคลากรก็ขึ้นอยู่กับผลงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยค่าจูง Hygiene Factor” ว่า เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อย คือ ด้านค่าตอบแทน ผลอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาได้ และผู้บริหารมีความยุติธรรม เสมอภาคต่อทุกคนไม่มีอคติหรือเอินเอียง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยค่าจูง Hygiene Factor” ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึงการพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอนี้จากลูกน้องความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรี วรรณเจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูง หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีความเห็นว่า ตนเองมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และได้รับคำปรึกษา การแนะนำ การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยค่าจูง Hygiene Factor” ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน การเคารพกันความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันให้ความเกื้อกูลกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ในกลุ่ม และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลอยู่ในระดับมากที่สุด

1.9 ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเทอร์เน็ตรุ จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีความเห็นว่าบริษัทอินเทอร์เน็ตรุ จำกัด สำนักงานใหญ่ กำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน และมีการชี้แจงโครงสร้างลำดับสายการบังคับบัญชาและนโยบายการดำเนินงานให้ทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยห้า Hygiene Factor” ว่า นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ผลอยู่ในระดับมากที่สุด

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเทอร์เน็ตรุ จำกัด สำนักงานใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีความเห็นว่าบริษัทอินเทอร์เน็ตรุ จำกัด สำนักงานใหญ่สามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ลำบากจนเกินไป มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สถานที่จอดรถ ห้องน้ำ น้ำดื่มให้พนักงานเพียงพอ และมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยห้า Hygiene Factor” ว่า สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และการถ่ายเทของอากาศในห้องทำงาน ขนาดของสถานที่ทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดวางสิ่งของในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลอยู่ในระดับมากที่สุด

1.11 ด้านความพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีความเห็นว่า งานที่ทำมีคุณค่า มีความหมาย ต่อองค์กรและตนเอง มีความท้าทายและสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึง “ปัจจัยค่าจุน Hygiene Factor” ว่า โอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับการ แต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงาน หรือองค์กรแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลจะได้โอกาสพัฒนา ทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูรี วรณาเจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมาก

1.12 ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีความเห็นว่าบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานคือการรู้จักและปรารถนาดีต่อผู้ที่ ทำงานร่วมกัน งานที่สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจและความรู้สึกที่ต้องการได้ เช่น ประสพการณ์ มีโปรแกรมที่ทันสมัย การเข้าร่วมพบปะสังสรรค์กับคนอื่นได้อย่างภูมิใจ ฯลฯ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัดสำนักงานใหญ่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจุน พบว่า

ปัจจัยจูงใจพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา เงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทรู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภฤกษ์ บุตรแพง (2567) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยพาณิชย์ โพรเทค จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขายประกันทางโทรศัพท์ บริษัท ไทยพาณิชย์ โพรเทค จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันทางโทรศัพท์ บริษัท ไทยพาณิชย์ โพรเทค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.01

ด้านปัจจัยค่าจ้างพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, อายุแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี ปัจจัย ค่าจ้าง ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอินเตอร์ทู จำกัด สำนักงานใหญ่ ทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยด้าน

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มรู้สึกรักพอใจกับงานได้รับมอบหมาย และรู้สึกสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ที่ต้องประสานงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ ควร ให้โอกาสบุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ เพื่อสร้างความไว้วางใจจากผู้บริหาร และเพิ่มความไว้วางใจในการขอคำปรึกษา หรือการประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านความรับผิดชอบ ควร มอบหมายงานในปริมาณที่พอดีกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานแล้วเสร็จทันเวลา เนื่องจากปริมาณงานจำนวนมากบางครั้งทำให้งานล่าช้าบ้าง แต่ข้าราชการทหารก็ยอมเสียสละเวลา หุ่เมเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานที่เร่งด่วนให้เสร็จทันตามเวลา

4. ด้านลักษณะงาน ควรเพิ่มจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากในบางครั้งมีปริมาณงานที่มากเกินไปจนอัตรากำลัง ปริมาณงานที่มอบหมายให้กับบุคลากรควรมีความเหมาะสมไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไป และพนักงานควรมีอิสระ สามารถเลือกวิธีดำเนินงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

5. ด้านความก้าวหน้า ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม/ดูงาน/สัมมนา เพื่อมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทน บุคลากรเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเทียบเท่าหรือดีกว่าองค์กรอื่นในสายงานเดียวกันอยู่แล้ว แต่หากมีการปรับเงินเดือนตามเกณฑ์ผลงานจะดีมากกว่นนี้

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ควรให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้นกว่านี้

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีมเป็นประจำเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ

4. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาให้มากขึ้นเพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็วในการบริหารงาน

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรเพิ่มเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม เช่นอุปกรณ์ไอที

6. ด้านความพอใจในงาน ควรมีการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ทำ มีกำลังใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่องจากงานที่ทำอยู่

7. ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในทุกๆวัน อาจทำให้เกิดภาวะความเครียดขึ้น จึงควรมีการจัดกิจกรรมที่ผ่อนคลายความตึงเครียด สนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าอยากมาทำงาน มีความตื่นตัวและมีชีวิตชีวาในการทำงาน