

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : นางชูลี นามสอน

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระครูสิริศิริรักษ์, ดร., พธ.บ., รป.ม., พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

: พระครูนิวิฐศีลขันธ, ดร., พธ.บ., รป.ม., พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ. ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจังหวัดนครสวรรค์

ดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสายปฏิบัติการ ร้านสาขาเซเว่นอีเลฟเว่น ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๙๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ. ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ ท่าน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านอรรถกิริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด ($\bar{X} = 3.48$) ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านทาน การให้ ($\bar{X} = 3.12$)

๒) ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ. ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานของ อายุงานและเงินเดือนของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ปัญหา อุปสรรคของการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจไม่ได้เด็ดขาด ควรตัดสินใจให้เด็ดขาด ไม่มีความเสมอภาค ควรเปิดใจให้กว้างรับฟังทุกเรื่อง ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยรับฟังความคิด มักเอาแต่ความคิดของตนเป็นใหญ่ มีอคติกับลูกน้อง ควรสอบถามและคุยกันก่อนที่จะต่อว่า การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนมักมีข้ออ้างที่จะตัดสิทธิ์เพื่อไม่ให้ได้ขึ้นเงินเดือนเสมอ ไม่มีความเสมอภาคของผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน ต้องได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ให้มากขึ้น เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้กับสถานการณ์ในปัจจุบัน ควรปรับปรุงในเรื่องของการบริหารงานและความยุติธรรมในการทำงาน ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของพนักงานจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องได้รับการสนับสนุน แนะนำ จากผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาที่ดี และบุคลากรในองค์กรต้องให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน การพัฒนาองค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ควรพิจารณาตั้งงบประมาณในด้านระบบเทคโนโลยีให้มาก เพราะการนำเทคโนโลยีมาใช้สำคัญมากๆ เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต

Thesis Title : Building the Work Motivation in Buddhist Integration of Operating Officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province

Researcher : Mrs. Chulee Namson

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Phrakhrusirikirak, Dr., B.A., M.A., Ph.D. (Public Administration)

: Phrakhrunivitsilakhun, Dr.
B.A., M.A., Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : March 15, 2016

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of building the work motivation in Buddhist integration of operating officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province, 2) to compare building the work motivation in Buddhist integration of operating officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province by classifying on the personal factors, and 3) to study the problems, obstacles and suggestions of building the work motivation in Buddhist integration of operating officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province.

This research was applied the Mixed Methods Research consisting of the qualitative and quantitative research. The sample was 298 operating officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province. The tools of the research were questionnaire and in-Depth interview from the 8 key informants. The analysis of data used Statistical Package for Social Science. The statistics for analysis data used Frequencies, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and F-test with One-way ANOVA and Least Significant Difference: LSD.

Results of the Research

1. Overall, building the work motivation in Buddhist integration of operating officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province was at the high level ($\bar{X}=3.24$). When considering each aspect, it was found that Piyavaca (kindly speech) was at the highest level ($\bar{X}=3.52$). Then, Attacariya (useful conduct) and Samanattata (equal treatment) were ($\bar{X}=3.48$). However, Dana (giving) was at the lowest level ($\bar{X}=3.22$).

2. The comparison of building the work motivation in Buddhist integration of operating officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province by

classifying on the personal factors found that the employees having the different gender, age, degree of education, status, position, year of working and income had no the different opinion to building the work motivation in Buddhist integration of operating officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province. Therefore, the hypothesis was denied.

3. The problems and obstacles of building the work motivation in Buddhist integration of operating officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province were that the commander was not strict and fair. The employees rarely listened to the other's opinion. The commander had the bias to the employees. The suggestions for building the work motivation in Buddhist integration of operating officers at CP All Company Limited in Nakhon Sawan Province were that the commander should be strict and fair. The employees should listen to the other's opinion. The commander should be trained from the other organization to apply the new knowledge in the working. The employees should be supported from the commander. Moreover, the employees should cooperate together. The employees should be developed in getting the knowledge and capability. The commander should set the budget in the Information Technology.