

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๙๘ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจำนวน ๒๙๘ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน และเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๙๘)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๖๘	๕๖.๓๘
หญิง	๑๓๐	๔๓.๖๒
รวม	๒๙๘	๑๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔๗	๑๕.๗๗
๒๐-๓๐ ปี	๑๒๑	๔๐.๖๐
๓๑-๔๐ ปี	๘๕	๒๘.๕๒
๔๑ ปีขึ้นไป	๔๕	๑๕.๑๐
รวม	๒๙๘	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
มัธยมต้น	๑๑๒	๓๗.๕๘
มัธยมปลาย/ปวช	๙๘	๓๒.๘๙
ปวส/อนุปริญญา	๕๒	๑๗.๔๕
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๖	๑๒.๐๘
รวม	๒๙๘	๑๐๐
๔. สถานภาพ		
โสด	๑๐๗	๓๕.๙๑
สมรส	๘๕	๒๘.๕๒
หย่าร้าง	๗๒	๒๔.๑๖
คู่สมรสเสียชีวิต	๓๔	๑๑.๔๑
รวม	๒๙๘	๑๐๐
๕. ตำแหน่งงาน		
นักศึกษาฝึกงาน	๓๓	๑๑.๐๗
พนักงาน	๑๑๔	๓๘.๒๖
ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน	๗๙	๒๖.๕๑
ผู้จัดการร้าน	๗๒	๒๔.๑๖
รวม	๒๙๘	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๖. อายุงาน		
๑-๓ ปี	๑๐๖	๓๕.๕๗
๔-๖ ปี	๙๑	๓๐.๕๔
๗-๙ ปี	๕๒	๑๗.๔๕
๑๐ ปีขึ้นไป	๔๙	๑๖.๔๔
รวม	๒๙๘	๑๐๐
๗. เงินเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔๖	๔๘.๙๙
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๖๓	๒๑.๑๔
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๕	๑๘.๔๖
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๔	๑๑.๔๑
รวม	๒๙๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า “การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิปัญญาในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๘ รองลงมาเป็นหญิง จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖๒

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปี จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๐ รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๒ และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๘ รองลงมาคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๙ และน้อยที่สุดคือ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๘

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๑ รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๒ และที่น้อยที่สุดมีสถานภาพ คู่สมรสเสียชีวิต จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๑

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงาน จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๖ รองลงมาคือ มีตำแหน่งหน้าที่ ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๑ และที่น้อยที่สุดมีตำแหน่ง นักศึกษาฝึกงาน จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๗

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน ๑-๓ ปี จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๗ รองลงมาคือ มีอายุงาน ๔-๖ ปี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๔ และที่น้อยที่สุดมีอายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๔

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙๙ รองลงมา มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๔ และที่น้อยที่สุดมีเงินเดือน ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๑

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ สรุปได้ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านทาน การให้ ๒. ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ๓. ด้านอิตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิดและ ๔. ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดย ภาพรวม

(n=๒๙๘)

การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่ จังหวัดนครสวรรค์	ระดับการสร้างแรงจูงใจ เชิงพุทธบูรณาการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านทาน การให้	๓.๒๒	๐.๗๒๒	ปานกลาง
๒. ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ	๓.๕๒	๐.๕๔๔	มาก
๓. ด้านอิตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด	๓.๔๘	๐.๔๘๘	มาก
๔. ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ	๓.๔๘	๐.๔๘๕	มาก
ภาพรวม	๓.๔๓	๐.๓๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๒๔, S.D.=๐.๕๐๑)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทาน การให้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านปิย วาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ด้านอิตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด ด้านสมานัตตตา การเป็น ผู้มีความสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ด้านทาน การให้

(n=๒๙๘)

ลำดับ	ด้านทาน การให้	ระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ	๓.๑๙	๑.๐๖๗	ปานกลาง
๒	เมื่อท่านทำคุณประโยชน์แก่สาธารณะรู้สึกภูมิใจต่อการเป็นผู้ให้บริการ	๓.๒๒	๑.๐๙๑	ปานกลาง
๓	เมื่อท่านสร้างคุณงามความดีให้กับหน่วยงานโดยไม่หวังผลตอบแทนท่านรู้สึกพึงพอใจ	๓.๒๐	๑.๐๕๔	ปานกลาง
๔	ท่านได้รับการพัฒนา ความรู้ในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่าน	๓.๓๑	๑.๐๑๘	ปานกลาง
๕	ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามสมควร	๓.๑๓	๑.๐๘๔	ปานกลาง
๖	ผู้บังคับบัญชาสอนงานให้ท่านและเพื่อนร่วมงานที่ขาดความรู้และประสบการณ์	๓.๐๗	๑.๐๙๘	ปานกลาง
๗	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแก้ไขการทำงานผิดพลาดของท่านและเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๒	๑.๒๒๖	มาก
ภาพรวม		๓.๒๒	๐.๗๒๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ด้านทาน การให้ ($\bar{X}$ = ๓.๒๒, S.D. = ๐.๗๒๒) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแก้ไขการทำงานผิดพลาดของท่านและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ

(n=๒๙๘)

ลำดับ	ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ	ระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ได้รับคำแนะนำหรือให้คำปรึกษาที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านประสบปัญหาหรือต้องการคำแนะนำ	๒.๙๓	๑.๒๕๐	ปานกลาง
๒	ได้รับคำชมเชยจากหน่วยงานเมื่อทำคุณประโยชน์ให้แก่สาธารณะ	๒.๙๔	๑.๓๔๖	ปานกลาง
๓	ใช้ถ้อยคำสุภาพ ไพเราะกับการให้บริการลูกค้าของท่าน	๓.๙๓	๐.๙๑๔	มาก
๔	ได้รับคำแนะนำที่ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจากหน่วยงาน	๓.๘๒	๐.๙๗๘	มาก
๕	หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บริการกับลูกค้าด้วยความจริงใจ สุภาพเรียบร้อย	๓.๘๑	๐.๙๗๒	มาก
๖	ไม่ใช่คำพูดส่อเสียด ที่ทำให้คนอื่นแตกแยกกัน	๓.๓๗	๑.๑๐๓	ปานกลาง
๗	ผู้บังคับบัญชาใช้คำพูดที่กล่าวด้วยเมตตาจิตต่อท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น	๓.๘๔	๐.๙๓๑	มาก
ภาพรวม		๓.๕๒	๐.๕๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ($\bar{X}$ = ๓.๕๒, S.D. = ๐.๕๔๔) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็พยายามแก้ไขจนสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด

(n=๒๙๘)

ลำดับ	ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด	ระดับการสร้างแรงจูงใจ		
		เชิงพุทธรูปธรรมการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ได้รับการดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพในการทำงานจากหน่วยงานเป็นอย่างดี	๓.๓๐	๑.๐๙๒	ปานกลาง
๒	ได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ของหน่วยงานอย่างเหมาะสม	๓.๓๕	๐.๙๙๔	ปานกลาง
๓	ได้ร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ของหน่วยงาน เช่น มูลนิธิที่องค์กรได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือหรือพัฒนาคนในสังคม	๓.๔๙	๐.๙๙๒	มาก
๔	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และมีจริยธรรม	๓.๕๖	๑.๑๑๘	มาก
๕	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเกื้อกูลกัน	๓.๕๘	๐.๙๒๙	มาก
๖	ผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมจริยธรรม โดยกระทำตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น	๓.๖๕	๐.๗๗๗	มาก
๗	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	๓.๔๖	๐.๘๖๘	มาก
ภาพรวม		๓.๔๘	๐.๔๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด) ($\bar{X}$ = ๓.๔๘, S.D. = ๐.๔๘๘) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพในการทำงานจากหน่วยงานเป็นอย่างดีและได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ของหน่วยงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ

(n=๒๙๘)

ลำดับ	ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ	ระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ได้รับการปฏิบัติจากหน่วยงานของท่านอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ	๓.๖๒	๐.๙๑๔	มาก
๒	ได้รับโอกาสให้แสดงออกด้านความคิดอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๖	๐.๘๙๗	มาก
๓	มีส่วนร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ	๓.๖๒	๐.๙๐๖	มาก
๔	หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันเมื่อเกิดอุปสรรคและปัญหาขึ้น	๓.๖๑	๐.๙๕๕	มาก
๕	ได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญตามโอกาสอันสมควร	๓.๓๔	๐.๙๗๒	ปานกลาง
๖	ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานได้ดี	๓.๑๘	๑.๐๕๓	ปานกลาง
๗	ปฏิบัติงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดตกบกพร่อง	๓.๓๑	๐.๘๖๗	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๔๘	๐.๔๘๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = ๓.๔๘, S.D. = ๐.๔๘๕) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญตามโอกาสอันสมควร ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานได้ดี ปฏิบัติงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดตกบกพร่อง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นนั้นอยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ

ระดับการสร้างแรงจูงใจเชิง พุทธบูรณาการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๖๘ คน)		หญิง (๑๓๐ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านทาน	๓.๑๙	๐.๗๓๖	๓.๒๖	๐.๗๐๔	-๐.๘๒๙	๐.๔๐๘
๒. ด้านปิยวาจา	๓.๕๑	๐.๕๗๙	๓.๕๓	๐.๔๙๗	-๐.๑๙๗	๐.๘๔๔
๓. ด้านอิตถจริยา	๓.๔๕	๐.๔๘๔	๓.๕๓	๐.๔๙๒	-๑.๒๙๙	๐.๑๙๕
๔. ด้านสมานัตตตา	๓.๔๗	๐.๕๐๗	๓.๔๙	๐.๔๕๗	-๐.๓๗๖	๐.๗๐๗
ภาพรวม	๓.๔๑	๐.๓๔๕	๓.๔๕	๐.๓๑๓	-๑.๑๔๘	๐.๒๕๒

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t – test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๒๕๒) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ

ระดับการสร้างแรงจูงใจ เชิงพุทธบูรณาการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ทาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๓๗	๓	๐.๗๔๖	๑.๔๓๗	๐.๒๓๒
	ภายในกลุ่ม	๑๕๒.๕๓๖	๒๙๔	๐.๕๑๙		
	รวม	๑๕๔.๗๗๒	๒๙๗			
ปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๓๐	๓	๐.๕๔๓	๑.๘๕๓	๐.๑๓๘
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๒๐๐	๒๙๔	๐.๒๙๓		
	รวม	๘๗.๘๓๐	๒๙๗			
อรรถจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๖๓	๓	๐.๑๘๘	๐.๗๘๗	๐.๕๐๒
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๑๙๓	๒๙๔	๐.๒๓๙		
	รวม	๗๐.๗๕๖	๒๙๗			
สมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๗๘	๓	๐.๑๒๖	๐.๕๓๔	๐.๖๕๙
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๔๓๓	๒๙๔	๐.๒๓๖		
	รวม	๖๙.๘๑๒	๒๙๗			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๑๑	๓	๐.๑๗๐	๑.๕๕๗	๐.๒๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๑๔๙	๒๙๔	๐.๑๐๙		
	รวม	๓๒.๖๖๐	๒๙๗			

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๒๐๐) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามการศึกษา

ระดับการสร้างแรงจูงใจ เชิงพุทธบูรณาการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ทาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๐๒	๓	๐.๙๓๔	๑.๘๐๗	๐.๑๔๖
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๙๗๐	๒๙๔	๐.๕๑๗		
	รวม	๑๕๔.๗๗๒	๒๙๗			
ปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๒๖	๓	๐.๒๐๙	๐.๗๐๔	๐.๕๕๐
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๒๐๓	๒๙๔	๐.๒๙๗		
	รวม	๘๗.๘๓๐	๒๙๗			
อรรถจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๗๕	๓	๐.๐๙๒	๐.๓๘๒	๐.๗๖๖
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๔๘๒	๒๙๔	๐.๒๔๐		
	รวม	๗๐.๗๕๖	๒๙๗			
สมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๒๖	๓	๐.๐๗๕	๐.๓๑๙	๐.๘๑๒
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๕๘๕	๒๙๔	๐.๒๓๗		
	รวม	๖๙.๘๑๒	๒๙๗			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๔	๓	๐.๐๐๕	๐.๐๔๑	๐.๙๘๙
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๖๔๖	๒๙๔	๐.๑๑๑		
	รวม	๓๒.๖๖๐	๒๙๗			

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๙๘๙) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพ

ระดับการสร้างแรงจูงใจ เชิงพุทธบูรณาการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ทาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๗๗	๓	๑.๒๒๖	๒.๓๘๕	๐.๐๖๙
	ภายในกลุ่ม	๑๕๑.๐๙๖	๒๙๔	.๕๑๔		
	รวม	๑๕๔.๗๗๒	๒๙๗			
ปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๘๔	๓	.๒๖๑	๐.๘๘๓	๐.๔๕๐
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๐๔๕	๒๙๔	.๒๙๖		
	รวม	๘๗.๘๓๐	๒๙๗			
อรรถจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕๗	๓	๐.๑๑๙	๐.๔๙๗	๐.๖๘๕
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๓๙๙	๒๙๔	๐.๒๓๙		
	รวม	๗๐.๗๕๖	๒๙๗			
สมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๘๕	๓	๐.๒๒๘	๐.๙๗๑	๐.๔๐๗
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๑๒๗	๒๙๔	๐.๒๓๕		
	รวม	๖๙.๘๑๒	๒๙๗			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๐๔	๓	๐.๒๓๕	๒.๑๖๐	๐.๐๙๓
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๙๕๖	๒๙๔	๐.๑๐๙		
	รวม	๓๒.๖๖๐	๒๙๗			

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๐๙๓) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการสร้างแรงจูงใจ เชิงพุทธบูรณาการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ทวน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๙๕	๓	๐.๓๓๒	๐.๖๓๔	๐.๕๙๔
	ภายในกลุ่ม	๑๕๓.๗๗๘	๒๙๔	๐.๕๒๓		
	รวม	๑๕๔.๗๗๒	๒๙๗			
ปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๘๓	๓	๐.๔๙๔	๑.๖๘๓	๐.๑๗๑
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๓๔๗	๒๙๔	๐.๒๙๔		
	รวม	๘๗.๘๓๐	๒๙๗			
อรรถจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๖๓	๓	๐.๒๕๔	๑.๐๖๙	๐.๓๖๓
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๙๙๓	๒๙๔	๐.๒๓๘		
	รวม	๗๐.๗๕๖	๒๙๗			
สมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๔๓	๓	๐.๓๔๘	๑.๔๘๖	๐.๒๑๘
	ภายในกลุ่ม	๖๘.๗๖๙	๒๙๔	๐.๒๓๔		
	รวม	๖๙.๘๑๒	๒๙๗			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๙๙	๓	๐.๒๐๐	๑.๘๓๑	๐.๑๔๒
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๐๖๑	๒๙๔	๐.๑๐๙		
	รวม	๓๒.๖๖๐	๒๙๗			

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๑๔๒) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุงาน

ระดับการสร้างแรงจูงใจ เชิงพุทธิบุรณาการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ทาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๙๙	๓	๐.๑๖๖	๐.๓๑๗	๐.๘๑๓
	ภายในกลุ่ม	๑๕๔.๒๗๔	๒๙๔	.๕๒๕		
	รวม	๑๕๔.๗๗๒	๒๙๗			
ปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐๘	๓	๐.๔๐๓	๑.๓๖๗	๐.๒๕๓
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๖๒๒	๒๙๔	๐.๒๙๕		
	รวม	๘๗.๘๓๐	๒๙๗			
อรรถจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖๘	๓	๐.๐๒๓	๐.๐๙๔	๐.๙๖๓
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๖๘๙	๒๙๔	๐.๒๔๐		
	รวม	๗๐.๗๕๖	๒๙๗			
สมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๑๘	๓	.๔๗๓	๒.๐๓๒	๐.๑๐๙
	ภายในกลุ่ม	๖๘.๓๙๓	๒๙๔	.๒๓๓		
	รวม	๖๙.๘๑๒	๒๙๗			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๕๔	๓	๐.๐๘๕	๐.๗๖๘	๐.๕๑๓
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๔๐๖	๒๙๔	๐.๑๑๐		
	รวม	๓๒.๖๖๐	๒๙๗			

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๗๑๙) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธิบุรณาการในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๗ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเงินเดือน

ระดับการสร้างแรงจูงใจ เชิงพุทธรูปธรรม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
ทาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๗๒	๓	๐.๕๕๗	๑.๐๗๐	๐.๓๖๒
	ภายในกลุ่ม	๑๕๓.๑๐๐	๒๙๔	๐.๕๒๑		
	รวม	๑๕๔.๗๗๒	๒๙๗			
ปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๓๓	๓	๐.๓๔๔	๑.๑๖๖	๐.๓๒๓
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๗๙๗	๒๙๔	๐.๒๙๕		
	รวม	๘๗.๘๓๐	๒๙๗			
อรรถจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๔๘	๓	๐.๓๑๖	๑.๓๓๑	๐.๒๖๔
	ภายในกลุ่ม	๖๙.๘๐๘	๒๙๔	๐.๒๓๗		
	รวม	๗๐.๗๕๖	๒๙๗			
สมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๒๐	๓	๐.๕๔๐	๒.๓๒๘	๐.๐๗๕
	ภายในกลุ่ม	๖๘.๑๙๒	๒๙๔	๐.๒๓๒		
	รวม	๖๙.๘๑๒	๒๙๗			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๖๘	๓	๐.๒๕๖	๒.๓๕๙	๐.๐๗๒
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๘๙๒	๒๙๔	๐.๑๐๘		
	รวม	๓๒.๖๖๐	๒๙๗			

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig=๐.๐๗๒) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๗

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรม	-๑.๑๔๘	-	๐.๒๕๒	-	✓
๒.	อายุ	การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรม	-	๑.๕๕๗	๐.๒๐๐	-	✓
๓.	ระดับการศึกษา	การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรม	-	๐.๐๔๑	๐.๘๘๙	-	✓
๔.	สถานภาพ	การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรม	-	๒.๑๖๐	๐.๐๙๓	-	✓
๕.	ตำแหน่งงาน	การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรม	-	๑.๘๓๑	๐.๑๔๒	-	✓
๖.	อายุงาน	การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรม	-	๐.๗๖๘	๐.๕๑๓	-	✓
๗.	เงินเดือน	การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรม	-	๒.๓๕๙	๐.๐๗๒	-	✓

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานของ อายุงานและเงินเดือนของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธรูปธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรค ของการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหา อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจไม่เด็ดขาด ควรตัดสินใจให้เด็ดขาด ๒. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเสมอภาค ควรเปิดใจให้กว้างรับฟังทุกเรื่อง ๓. ผู้บังคับบัญชามีอคติกับลูกน้อง ควรสอบถามและคุยกันก่อนที่จะต่อว่า ๔. การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนมักมีข้ออ้างที่จะตัดสิทธิ์เพื่อไม่ให้ได้ขึ้นเงินเดือนเสมอ ๕. ไม่มีความเสมอภาคของผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติ ๖. ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยรับฟังความคิด มักเอาแต่ความคิดของตนเป็นใหญ่

ตารางที่ ๔.๑๖ ข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

ข้อเสนอแนะ
๑. ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเสมอภาคกับผู้ร่วมงาน ๒. ผู้บังคับบัญชา พนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ให้มากขึ้น เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้กับสถานการณ์ในปัจจุบัน ๓. ควรปรับปรุงในเรื่องของการบริหารงานและความยุติธรรมในการทำงานไม่เห็นแก่ตัว ๔. การปฏิบัติงานของพนักงานจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องได้รับการสนับสนุน แนะนำ จากผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาที่ดี และบุคลากรในองค์กรต้องให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน ๕. การพัฒนาองค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ควรพิจารณาตั้งงบประมาณในด้านระบบเทคโนโลยีให้มาก เพราะการนำเทคโนโลยีมาใช้สำคัญมาก ๆ เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ซึ่งได้สอบถามดังนี้คือ การสร้างแรงจูงใจในธรรม คือ ในด้านทาน การให้ ในด้านปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ในด้านอัตถจริยา การสงเคราะห์ทุกชนิด และในด้านสมานัตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ นำมา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๘ คน

๑. ด้านทาน การเอื้อเพื่อแบ่งปันการให้บริการ

ผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ต่อพนักงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละทั้งร่างกายและเวลา ต้องเป็นผู้ที่มีใจเอื้อเพื่อ แบ่งปัน และให้การช่วยเหลือพนักงานด้วยความจริงใจอย่างสม่ำเสมอ^๑ ในสังคมมนุษย์เราจะคิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวย่อมเป็นไปไม่ได้หรือจะให้เราทั้งหมดเราก็ออยู่ไม่ได้ฉะนั้นจะต้องรู้จักลักษณะของการให้ การเอาใจใส่ต่อพนักงานในทุกๆ เรื่อง^๒ และยังมีความตั้งใจและเต็มใจคอยช่วยเหลือแนะนำ สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ถือเป็นการแสดงความเอื้อเพื่อ แม้ไม่ใช้การให้สิ่งของแต่ก็ถือเป็นการให้ เป็นทานอย่างหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาทำมาโดยตลอด^๓ พร้อมให้ความรู้ในด้านวิธีการทำงาน เพื่อให้พนักงานที่อยู่ในความดูแล มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^๔ และยังให้สิ่งตอบแทนอย่างสม่ำเสมอแบ่งปันสิ่งของของตนแก่พนักงานที่ควรให้เพื่อเป็นเรื่องยึดเหนี่ยวใจแก่พนักงานให้ระลึกนึกถึงความเป็นผู้มีน้ำใจโอบอ้อมอารีของผู้บังคับบัญชาที่มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ มีการเอาใจใส่พนักงาน ให้ความช่วยเหลือ ให้ทาน ให้เพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจ ให้เพื่อเห็นแก่ความดีความชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน^๕ อีกทั้งยังต้องความเสียสละแก่กันและกัน ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ สิ่งของต่างๆ หรือองค์ความรู้ ต้องให้และอบรมสั่งสอนด้วยความยินดีเพื่อให้พนักงานเกิดความประทับใจมีแรงจูงใจในการทำงาน^๖ อีกทั้งพนักงานต้องได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติและได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามสมควร^๗

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้ความรู้คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค เสียสละ ช่วยเหลือ เอื้อเพื่อ แบ่งปัน สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานและพนักงาน

^๑ สัมภาษณ์ คุณศุภชัย ศรีทับทิม, ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^๒ สัมภาษณ์ คุณเปรมชัย ทองพุ่ม, รองผู้จัดการทั่วไปฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^๓ สัมภาษณ์ คุณชิสา ครุฑหลวง, ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^๔ สัมภาษณ์ คุณรณภพ สังข์แก้ว, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^๕ สัมภาษณ์ คุณสุทธิพร ใจรัก, ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน สาขาหนองตาวง, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^๖ สัมภาษณ์ คุณใหม่ ธงชัย, ผู้จัดการร้าน สาขาสกลนคร ๒, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^๗ สัมภาษณ์ คุณอัจฉรา คำเงิน, พนักงานร้าน สาขาตลาดท่ามะเขือ, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๙.

^๘ สัมภาษณ์ คุณศิริรัตน์ สกฤตเกษตรกิจ, พนักงานร้านสาขาหน้าโรงพยาบาลกำแพงเพชร, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๙.

๒. ด้านปียวาจา การให้บริการด้วยการพูดจาไพเราะ

ผู้บังคับบัญชาต้องพูดคุย ชี้แจง รายละเอียดต่างๆ ให้พนักงานได้รับทราบและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ถือเป็นการปฏิบัติตามธรรม ข้อที่ว่า ปียวาจา การพูด เพื่อสร้างประโยชน์ เป็นสิ่งที่พึงกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ^๙ และการเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นสิ่งที่รักที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำสุภาพเพราะวาจาที่พูดออกไปนั้นถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงหัวใจของผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเสียใจเจ็บใจไม่สบายใจเพราะฉะนั้นจึงสมควรที่ทุกคนจะต้องมีสติควบคุมใจควบคุมวาจาที่จะพูดออกไปให้เป็นวาจาที่สุภาพที่เหมาะสมแม้ว่าในบางครั้งอาจต้องทำงานหนักเหนื่อยก็ตามสิ่งที่จะเป็นเครื่องในการควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเองดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ^{๑๐} และยังได้รับคำแนะนำหรือให้คำปรึกษาที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านประสบปัญหาหรือต้องการคำแนะนำ^{๑๑} และได้รับคำชมเชยจากหน่วยงานเมื่อทำคุณประโยชน์ให้แก่สาธารณะ และผู้บังคับบัญชาพูดคุยด้วยคำพูดที่สุภาพน่าฟัง เป็นกันเอง สร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร^{๑๒} ใช้ถ้อยคำสุภาพ ไพเราะกับการให้บริการลูกค้าของท่าน กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจงใจให้นิยามยอมตาม^{๑๓} อีกทั้งได้รับคำแนะนำที่ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจากหน่วยงาน^{๑๔} และผู้บังคับบัญชาใช้คำพูดที่กล่าวด้วยเมตตาจิตต่อท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจงใจให้นิยามยอมตาม^{๑๕} และหน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บริการกับลูกค้าด้วยความจริงใจ สุภาพ เรียบร้อยอีกทั้งมีการชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ตรงหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดีสมานสามัคคีเกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน^{๑๖}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีหน้าตายิ้มแย้ม พูดจาสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้บริการด้วยความเต็มใจพูดจาด้วยถ้อยคำที่นุ่มนวลและบอกถึงสิทธิต่าง ๆ ด้วยความเป็นกันเอง มีจิตสำนึกในการให้บริการด้วยความเต็มใจด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง ให้ความรู้ ความเข้าใจใน ให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน น่าฟังและเป็นประโยชน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการสอนงาน หรืออธิบายงานนั้นๆ

^๙ สัมภาษณ์ คุณศุภชัย ศรีทับทิม, ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๐} สัมภาษณ์ คุณเปรมชัย ทองพุ่ม, รองผู้จัดการทั่วไปฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๑} สัมภาษณ์ คุณชิสรา ครุฑหลวง, ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๒} สัมภาษณ์ คุณรณภพ สังข์แก้ว, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๓} สัมภาษณ์ คุณสุทธิพร ใจรัก, ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน สาขาหนองตา, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๔} สัมภาษณ์ คุณใหม่ ธงชัย, ผู้จัดการร้าน สาขาสกบตา, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๕} สัมภาษณ์ คุณอัจฉรา คำเงิน, พนักงานร้าน สาขาตลาดท่ามะเขือ, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๖} สัมภาษณ์ คุณศิริรัตน์ สกกุลเกษตรกิจ, พนักงานร้านสาขาหน้าโรงพยาบาลกำแพงเพชร, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๙.

๓. ด้านอัตถจริยา การให้บริการที่เป็นประโยชน์

ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและเอาใจใส่กิจกรรมต่างๆ ด้วยดี ไม่ละทิ้ง โดยถือเป็นภาระที่ต้องคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงาน^{๑๗} และปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ เอาใจใส่ ดูแลปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ร่วมแก้ปัญหา เมื่อพนักงานหรือองค์กรเกิดปัญหา หรือต้องการความช่วยเหลือ ยินดีและเต็มใจให้ความช่วยเหลือ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและพรรคพวก^{๑๘} มีการประพฤติเป็นประโยชน์ต่อกันและกันคือการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกายวาจาและใจในทุกเวลาทุกโอกาส^{๑๙} และได้รับการดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพในการทำงานจากหน่วยงานเป็นอย่างดี ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างนิจดูดยายอย่าเห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย^{๒๐} อีกทั้งได้ร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ของหน่วยงาน เช่น มูลนิธิที่องค์กรได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือหรือพัฒนาคนในสังคม^{๒๑} และหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และมีจริยธรรม ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม^{๒๒} อีกทั้งหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเกื้อกูลกัน ช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม^{๒๓} และผู้บังคับบัญชาได้ส่งเสริมจริยธรรม โดยกระทำตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ทำแต่ในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวมไม่ชักนำพวกพ้องไปทางเสื่อมหรือร่วมมือกันอย่างผิดๆ เช่น คิดเอาเปรียบคนกลุ่มอื่นประเทศอื่นใช้กำลังที่เหนือกว่ากดขี่ข่มเหงเขาอย่างไม่เป็นธรรมหากหลีกเลี่ยงการประพฤติเช่นนี้ได้ย่อมมีส่วนช่วยเสริมสร้างสันติสุขและความมั่นคงให้มวลมนุษย์ทั้งโลกได้อีกทางหนึ่ง^{๒๔}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาและพนักงานต้องประพฤติเป็นประโยชน์ต่อกันและกันคือการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกายวาจาและใจในทุกเวลาทุกโอกาส ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพในการทำงานจากหน่วยงานเป็นอย่างดี ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างนิจดูดยายอย่าเห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ของหน่วยงาน เช่น มูลนิธิที่องค์กรได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือหรือพัฒนาคนในสังคม

^{๑๗} สัมภาษณ์ คุณศุภชัย ศรีทับทิม, ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๘} สัมภาษณ์ คุณเปรมชัย ทองพุ่ม, รองผู้จัดการทั่วไปฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๑๙} สัมภาษณ์ คุณชิสา ครุฑหลวง, ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๐} สัมภาษณ์ คุณรณภพ สังข์แก้ว, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๑} สัมภาษณ์ คุณสุทธิพร ใจรัก, ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน สาขาหนองตา, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๒} สัมภาษณ์ คุณใหม่ ธงชัย, ผู้จัดการร้าน สาขาสกลนคร ๒, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๓} สัมภาษณ์ คุณอัจฉรา คำเงิน, พนักงานร้าน สาขาตลาดท่ามะเขือ, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๔} สัมภาษณ์ คุณศิริรัตน์ สกกุลเกษตรกิจ, พนักงานร้านสาขาหน้าโรงพยาบาลกำแพงเพชร, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๙.

๔. ด้านสมานัตตตา การให้บริการที่ตัวอย่างสม่ำเสมอ

ผู้บังคับบัญชา และพนักงานในองค์กรทุกคนควรปฏิบัติตนให้เสมอต้นเสมอ ไม่เป็นคนถือตัว สามารถเข้าได้กับทุกคนในองค์กร ยินดีให้บริการประชาชนทุกคน เพราะหน้าที่ของท่านคือการให้บริการประชาชนหรือลูกค้า^{๒๕} และไม่ถือตัว ประพฤติปฏิบัติดีต่อพนักงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้าหรือได้ดิบได้ดีขึ้นไปก็ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับพนักงานที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติดีต่อกัน^{๒๖} และได้รับการปฏิบัติจากหน่วยงานของท่านอย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรม^{๒๗} อีกทั้งได้รับโอกาสให้แสดงออกด้านความคิดอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ^{๒๘} ทั้งนี้หน่วยงานส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันเมื่อเกิดอุปสรรคและปัญหาขึ้น^{๒๙} และยังได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญตามโอกาสอันสมควร^{๓๐} พร้อมปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานถัดไปได้ดี มีความเสมอต้นเสมอปลายในการให้บริการและพัฒนาการให้บริการให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการสูงสุด^{๓๑} และปฏิบัติงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดตกบกพร่อง วางตนเสมอกันไม่ยกตนข่มท่านหรือดูถูกดูแคลนผู้อื่นบางอาจารย์บอกว่าคือความเป็นกันเองไม่ถือเอาถือเราซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานที่ยอมรับกันอยู่แล้วโดยทั่วไป^{๓๒}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า พนักงานได้รับโอกาสให้แสดงออกด้านความคิดอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะตลอดจนหน่วยงานส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันเมื่อเกิดอุปสรรคและปัญหาขึ้น และได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญตามโอกาสอันสมควร

^{๒๕} สัมภาษณ์ คุณศุภชัย ศรีทับทิม, ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๖} สัมภาษณ์ คุณเปรมชัย ทองพุ่ม, รองผู้จัดการทั่วไปฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๗} สัมภาษณ์ คุณชิสา ครุฑหลวง, ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๘} สัมภาษณ์ คุณรณภพ สังข์แก้ว, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๒๙} สัมภาษณ์ คุณสุทธิพร ใจรัก, ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน สาขาหนองตา, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

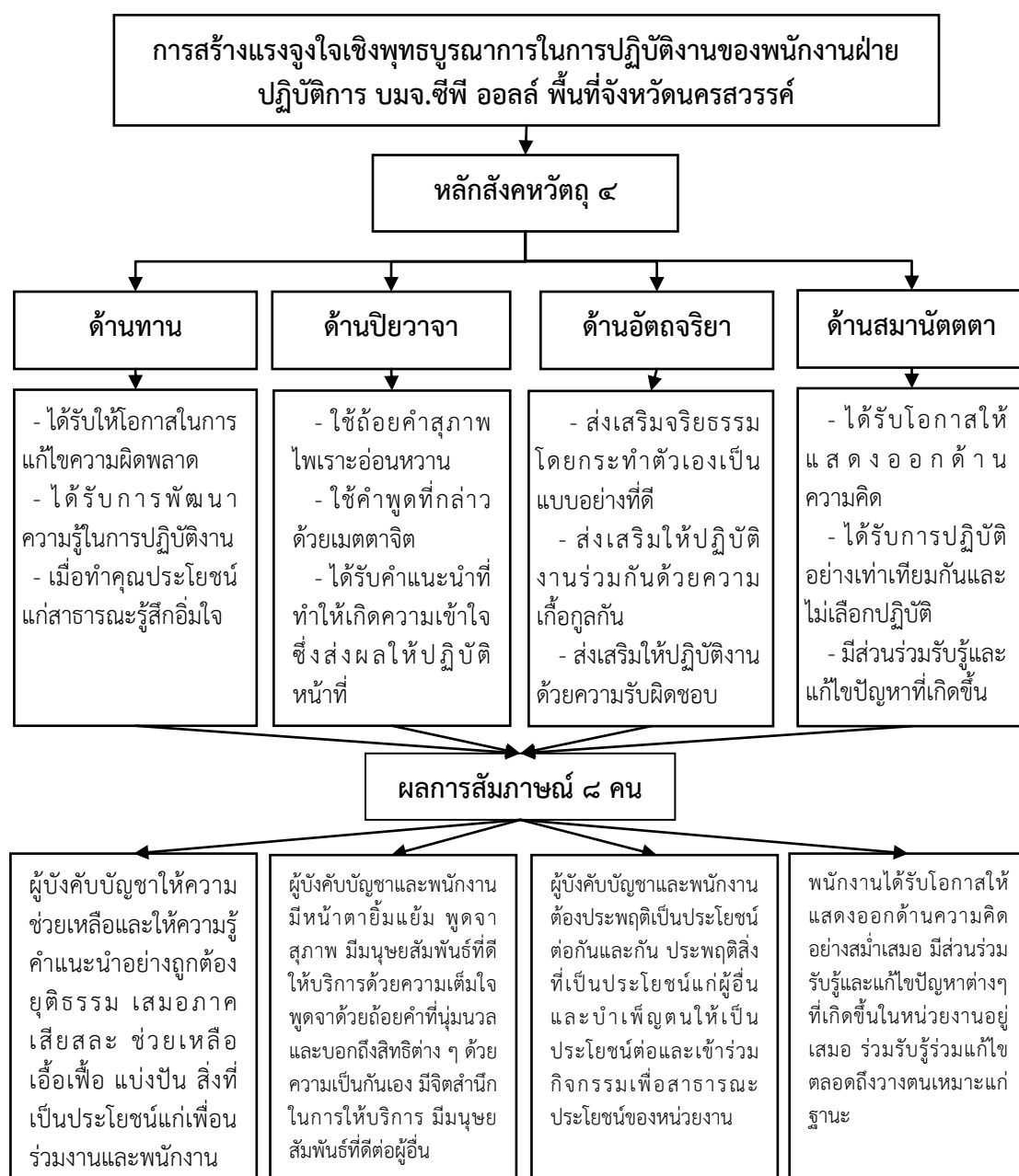
^{๓๐} สัมภาษณ์ คุณใหม่ ธงชัย, ผู้จัดการร้าน สาขาสกลนคร, ๒, ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๓๑} สัมภาษณ์ คุณอัจฉรา คำเงิน, พนักงานร้าน สาขาตลาดท่ามะเขือ, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๙.

^{๓๒} สัมภาษณ์ คุณศิริรัตน์ สกกุลเกษตรกิจ, พนักงานร้านสาขาหน้าโรงพยาบาลกำแพงเพชร, ๒๓ มกราคม ๒๕๕๙.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงระดับการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาพนักงานสายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นการสร้างแรงจูงใจเชิงพุทธบูรณาการ ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บมจ.ซีพี ออลล์ พื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ดังนี้

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำมาใช้ในการทำงานและปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะเน้นสิ่งที่ทุกคนมีความต้องการมีไว้ให้มากที่สุด เพราะในแต่ละวันบุคคลโดยทั่วไปต้องการแรงจูงใจเพื่อการดำรงชีพการช่วยเหลือบุคคลอื่น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์กรหรือในหน่วยงาน กระบวนการที่จะได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและวิธีการที่จะทำให้บุคคลนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนอุทิศพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจ แต่ในการกลับกันการสร้างแรงจูงใจสามารถนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ได้การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ ๔ ประการ คือ

๑. ทาน หมายถึง การให้ การเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุกคนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันและกันอยู่ในด้านต่างๆ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้ความรู้คำแนะนำอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค เสียสละ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานและพนักงาน ด้วยจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการหรือเพื่อให้พนักงานได้รับประโยชน์สูงสุด

๒. ปิยวาจา คือ การใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะ ชัดเจน ไม่พูดสอเสียดดูถูกดูแคลน พูดด้วยคำที่สุภาพนอบนวล จริงใจ ไม่พูดโกหกเสแสร้ง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล มีหลักฐานอ้างอิง ไม่พูดเพ้อเจ้อ บิดเบือนจากความเป็นจริง การใช้ถ้อยคำที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจเข้าใจผู้อื่น พูดแล้วเกิดความสามัคคี ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีหน้าตายิ้มแย้ม พูดจาสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้บริการด้วยความเต็มใจพูดจาด้วยถ้อยคำที่นอบนวลและบอกถึงสิทธิต่าง ๆ ด้วยความเป็นกันเอง มีจิตสำนึกในการให้บริการด้วยความเต็มใจด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟัง ให้ความรู้ ความเข้าใจใน ให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนหวาน น่าฟังและเป็นประโยชน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการสอนงาน หรืออธิบายงานนั้นๆ

๓. อตถจริยา คือ การทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือตามกำลังร่างกายที่ตนมีอยู่ ไม่ได้ถูกบังคับทำด้วยความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ขวนขวายช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะประโยชน์ มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาให้กับชุมชนและสังคมด้วย ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานต้องประพฤติเป็นประโยชน์ต่อกันและกันคือการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกายวาจาและใจในทุกเวลาทุกโอกาส ดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพในการทำงานจากหน่วยงานเป็นอย่างดี ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างนิจดูดยออย่าเห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ของหน่วยงาน เช่น มูลนิธิที่องค์กรได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือหรือพัฒนาคนในสังคม

๔. สมานัตตา คือ การเอาตัวเข้าไปสมาน การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย หนักแน่น ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือเกื้อกูล กันแก้ปัญหา ช่วยกันคิดในทางสร้างสรรค์ เพื่อให้ชุมชนและสังคมอยู่เย็นเป็นสุขทั้งนี้พนักงานได้รับ โอกาสให้แสดงออกด้านความคิดอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน หน่วยงานอยู่เสมอ ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะตลอดจนหน่วยงานส่งเสริมให้ ทำนปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันเมื่อเกิดอุปสรรคและปัญหาขึ้น และได้รับความไว้วางใจ จากหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญตามโอกาสอันสมควร